

Contract Title	Labour Contract	
Version	v. 1.0	Confidential

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM**

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Independence – Freedom – Happiness

**LABOUR CONTRACT/HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG  
CONTRACT NO/HĐLĐ SỐ: S22041678/PVN/LCI**

We,

*Chúng tôi*

For one part, Mr. Huang, Jen-Chieh

Một bên là, Ông Huang, Jen-Chieh

Date of birth	:	20/08/1969
<i>Ngày sinh</i>		20/08/1969
Position	:	General Director
<i>Chức vụ</i>		Tổng Giám đốc
Representing	:	Pegatron Vietnam Company Limited
Đại diện cho		CÔNG TY TNHH PEGATRON VIỆT NAM
Address	:	Land Plot CN3A, DEEP C 2A Industrial Zone, Dinh Vu – Cat Hai Economic Zone, Dong Hai Ward, Hai Phong City, Vietnam.
<i>Địa chỉ</i>		Lô đất CN3A, Khu Công Nghiệp DEEP C 2A, thuộc Khu Kinh Tế Dinh Vũ- Cát Hải, Phường Đông Hải, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam.

(hereinafter referred to as the “Employer”)

(sau đây gọi là “**Người sử dụng lao động**”)

And for the other part, Mr./Ms YAN ZHI YONG

Và một bên là, Anh/Chị : YAN ZHI YONG

Date of birth	:	24/06/1999
<i>Ngày sinh</i>		
Gender	:	Male
<i>Giới tính</i>		Nam
Work permit No.	:	
(at the time when this Labor Contract is entered, if applicable)		
<i>Giấy phép lao động số</i> <i>(tại thời điểm ký kết HĐLĐ này, nếu áp dụng)</i>		
Address		Khu kinh tế Dinh Vũ-Cát Hải, Phường Đông Hải, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam.
<i>Địa chỉ tạm trú:</i>		
Passport No.		EK9896239 Issued by National Immigration Administration, PRC (China) on 14/08/2023.
<i>Hộ chiếu số</i>		EK9896239 do Cục Quản lý di dân Quốc gia nước Cộng Hòa Nhân dân Trung Hoa (Trung Quốc) cấp ngày 14/08/2023.

(hereinafter referred to as the “Employee”)

(sau đây gọi là “**Người lao động**”)

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

mutually agree to sign this labour contract ("Labour Contract") and undertake to comply strictly with the laws of Vietnam and the following terms:

thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động này ("HDLĐ") và cam kết tuân thủ pháp luật Việt Nam và các điều khoản sau đây:

#### Article 1. Term of contract and job description

- 1.1 Category of contract: definite term labour contract.
- 1.2 Term:
  - Indefinite-term: Subject to Article 2, this Labour Contract is effective from the Effective Date until terminated in accordance with this Labour Contract or applicable law.
  - Definite-term: 15/09/2025 to 14/09/2027
- 1.3 Job assignment:
- 1.4 Job title:
- 1.5 Place of work: Land Plot CN3A, DEEP C 2A Industrial Zone, Dinh Vu – Cat Hai Economic Zone, Dong Hai Ward, Hai Phong City, Vietnam.
- 1.6 Job description:
  - i. The Employee will implement the tasks as assigned and guided by the Employer, that is consistent with the Employee's speciality.
  - ii. Details of job will be communicated to the Employee as required during the working period.

#### Article 2. Probation

- 2.1 Probation period:
  - i. The first zero (0) consecutive days from the Effective Date will be the probation period (the "Probation Period"). The Employer may terminate the employment immediately with or without cause during the Probation Period. In case of such termination, the Employee, except the Wages as per Article 4.1(ii) for the time the Employee has worked for the Employer, is not entitled to any other compensation.
  - ii. At the end of the Probation Period, the Employer shall notify the Employee of the result of his/her probation. In the event that the Employer determines the Employee's performance during the Probation Period meet the Employer's requirements, the Employer will conclude the employment contract with the Employee in accordance with the Term set forth in Article 1.2 above
  - iii.  Notwithstanding the foregoing, the provisions concerning Probation Period herein shall not apply and there is no Probation Period under this Labour

#### Điều 1. Thời hạn hợp đồng và mô tả công việc

- 1.1 Loại hợp đồng: hợp đồng lao động xác định thời hạn.
- 1.2 Thời Hạn:
  - Không xác định thời hạn: Căn cứ vào Điều 2, HDLĐ này có hiệu lực kể từ Ngày Hiệu Lực cho đến khi bị chấm dứt theo quy định của HDLĐ này hoặc luật áp dụng.
  - Xác định thời hạn: kể từ ngày 15/09/2025 đến ngày 14/09/2027.
- 1.3 Vị trí công việc:
- 1.4 Địa điểm làm việc: Lô đất CN3A, Khu Công Nghiệp DEEP C 2A, thuộc Khu Kinh Tế Dĩnh Vũ- Cát Hải, Phường Đông Hải, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam.
- 1.5 Mô tả công việc:
  - i. Người lao động sẽ thực hiện các công việc theo phân công và hướng dẫn của Người sử dụng lao động, phù hợp với chuyên môn của Người lao động.
  - ii. Công việc cụ thể sẽ được trao đổi với Người lao động khi cần thiết trong quá trình làm việc.

#### Điều 2: Thủ việc

- 2.1 Thời gian thử việc :
  - i. Liên tục không (0) ngày đầu tiên kể từ Ngày Hiệu Lực sẽ là thời gian thử việc ("Thời Gian Thủ Việc"). Người sử dụng lao động có thể chấm dứt việc tuyển dụng ngay lập tức dù có hoặc không có lý do trong Thời Gian Thủ Việc. Trong trường hợp chấm dứt, Người lao động sẽ không được hưởng bất kỳ khoản tiền nào ngoại trừ Tiền Công như được quy định tại Điều 4.1.ii cho khoảng thời gian đã làm việc cho Người sử dụng lao động.
  - ii. Vào ngày kết thúc Thời Gian Thủ Việc, Người sử dụng lao động phải thông báo cho Người lao động về kết quả của việc thử việc. Trong trường hợp Người sử dụng lao động quyết định rằng biểu hiện hiện của Người lao động trong Thời Gian Thủ Việc đáp ứng các yêu cầu của Người sử dụng lao động, Người sử dụng lao động sẽ ký hợp đồng với người lao động với thời hạn được quy định ở Điều 1.2 ở trên.
  - iii.  Bất kể các quy định ở trên, các quy định liên quan đến Thời Gian Thủ Việc tại đây sẽ không được áp dụng và sẽ không có Thời Gian Thủ Việc theo

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

Contract if the box at the front of this Article 2.1(iii) is checked.

- 2.2 i. Wage during Probation Period: 1000 USD per calendar month, which already include the Employee's personal income tax and compulsory insurance contributions (including Employee's Vietnamese social insurance, health insurance and unemployment insurance contributions, as the case may be).
- ii. Notwithstanding anything to the contrary contained herein, the Employee is not entitled to the Employer's contributions to the compulsory insurance (including Employee's Vietnamese social insurance health insurance and, if applicable, unemployment insurance contributions, as the case may be) and Wage increments during the Probation Period.
- iii. Unless otherwise provided in this Article 2.2, all terms of this Labour Contract shall also apply to the Employee during the Probation Period.

### Article 3. Working hours and rest breaks

- 3.1 Working time: 48 hours per week.
- Rest breaks: The working time stated above is exclusive of break time(s) which will be reasonably scheduled by the Employer in accordance with applicable laws.

### Article 4. Obligation and benefits of the Employee

- 4.1 Rights and benefits
- i. Equipment to be provided: as is suitable required for the job description.
- ii. Wage:
- Gross base salary: 1000 USD per calendar month, which already include the Employee's personal income tax and compulsory insurance contributions (including Employee's Vietnamese social insurance, health insurance and unemployment insurance contributions, as the case maybe).
- Other allowances: according to company policy.
- ix. Training: Training will be arranged and provided by the Employer per work requirement and pursuant to the Employer's policies.
- iii. Allowances and subsidies:
- iv. Method of Wage payment: bank transfer (or cash if necessary as determined by the Employer). The Wage will be paid in arrears on the 5th of every month. If such 5th day of the month is a national holiday or weekend, Employer will then pay such Wage in the last working day before such

HDLĐ này nếu ô ở phía trước của Điều 2.1(iii) này được chọn.

- 2.2 i. Tiền công trong Thời Gian Thử Việc: 1000 USD cho mỗi tháng dương lịch, đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân và những khoản bảo hiểm bắt buộc (bao gồm khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của Người lao động, tùy từng trường hợp được áp dụng) của Người lao động.
- ii. Bất kể những quy định khác tại HDLĐ này, Người lao động sẽ không được hưởng việc đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của Người sử dụng lao động (bao gồm khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp, nếu áp dụng, của Người lao động) và tăng Tiền Công trong Thời Gian Thử Việc.
- iii. Trừ khi được quy định khác di tại Điều 2.2 này toàn bộ các điều khoản của HDLĐ này sẽ được áp dụng cho Người lao động trong Thời Gian Thử Việc.

### Điều 3. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- 3.1 Thời giờ làm việc: 48 giờ một tuần.
- Thời giờ nghỉ ngơi: Thời giờ làm việc được quy định ở trên là chưa bao gồm thời giờ nghỉ ngơi mà sẽ được Người sử dụng lao động thu xếp hợp lý theo quy định pháp luật được áp dụng.

### Điều 4. Nghĩa vụ và quyền lợi của Người lao động

- 4.1 Nghĩa vụ và quyền lợi.
- i. Dụng cụ làm việc: được cấp phát phù hợp với yêu cầu của công việc.
- ii. Tiền Công:
- Lương cơ bản gộp: 1000 USD cho mỗi tháng dương lịch, đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân và những khoản bảo hiểm bắt buộc (bao gồm khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của Người lao động, tùy từng trường hợp) của Người lao động.
- Trợ cấp khác: theo chính sách công ty.
- ix. Đào tạo: Người sử dụng lao động sẽ thu xếp và cung cấp việc đào tạo theo yêu cầu công việc và chính sách của Người sử dụng lao động
- iii. Phụ cấp và trợ cấp:
- iv. Phương thức thanh toán Tiền Công: chuyển khoản ngân hàng (hoặc bằng tiền mặt nếu Người sử dụng lao động cho là cần thiết). Tiền Công sẽ được trả sau và thanh toán vào ngày 05 hàng tháng. Nếu ngày 05 của tháng đó rơi vào ngày lễ hoặc cuối tuần, Người sử dụng lao động sẽ thanh toán Tiền Công vào ngày

Contract Title	Labour Contract	
Version	v. 1.0	
Confidential		

national holiday or weekend.

v. Wage increment: at the discretion of the Employer based on the business performance of Employer.

vi. Each party shall pay the amount of social insurance, health insurance and unemployment insurance assigned to it in accordance with the laws of Vietnam.

vii. The Employee agrees that any statutory deduction and remittance therefrom applicable to the Employee's Wage, allowances, bonuses and any other income arisen from or in relation to this Labour Contract shall be withheld and paid by the Employer directly to the corresponding account or governmental agency in compliance with applicable laws, codes or regulations, before the Employer pays to the Employee.

viii. Labour protection equipment to be provided: pursuant to the actual content of the Employee's job and the Employer's regulations (if applicable).

#### 4.2 The Employee shall:

i. Devote his/her full time to the business of the Employer. The Employee shall not engage any business affairs or activities which are contrary to the interests or competing with the business affairs of the Employer.

ii. Competently perform the duties and responsibilities of his/her position under the working scope required by the Employer and comply with the Employer's instructions and directions. The Employee shall also conduct him/herself in a good manner for the safety of his/her co-workers and him/herself. The Employee shall act as an ordinary, prudent and reasonable person exercising his/her best efforts, care, diligence in job performance under this Labour Contract and in handling and using the Employer's properties and resources.

The Employee shall perform the duties, to the best of his/her abilities to promote the interests of the Employer and its affiliated companies and not discredit, compromise or jeopardize the Employer's reputation or interests whatsoever. The Employee agrees to perform his/her duties and obligations in accordance with this Labour Contract and any applicable company regulation and collective labor

labor contract.

v. Tăng Tiền Công: theo quyết định của Người sử dụng lao động dựa trên tình hình kinh doanh của Người sử dụng lao động.

vi. Mỗi bên chi trả phần bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp thuộc phần của mình theo quy định của pháp luật Việt Nam.

vii. Người lao động đồng ý rằng bất kỳ khoản khấu trừ và khoản chuyển tiền bắt buộc nào đối với Tiền Công, phụ cấp, tiền thưởng và bất kỳ khoản thu nhập nào khác phát sinh từ hoặc liên quan đến HDLĐ này của Người lao động sẽ được Người sử dụng lao động sẽ được Người sử dụng lao động giữ lại và thanh toán trực tiếp vào tài khoản có liên quan hoặc cơ quan nhà nước theo quy định pháp luật, bộ luật quy định được áp dụng, trước khi Người sử dụng lao động thanh toán cho Người lao động.

viii. Thiết bị bảo hộ lao động sẽ được cung cấp: theo nội dung công việc thực tế của Người lao động và quy định của Người sử dụng lao động (nếu được áp dụng).

Người lao động sẽ:

i. Công hiến toàn bộ thời gian vào công việc của Người sử dụng lao động. Người lao động sẽ không tham gia vào bất kỳ hoạt động kinh doanh hoặc hoạt động mà trái với lợi ích hoặc cạnh tranh với hoạt động kinh doanh của Người sử dụng lao động.

ii. Thực hiện một cách thành thạo các nghĩa vụ và trách nhiệm theo vị trí của mình trong phạm vi công việc do Người sử dụng lao động yêu cầu và tuân thủ với các hướng dẫn và chỉ thị của Người sử dụng lao động. Người lao động phải đảm bảo mình thực hiện tốt công việc vì an toàn của đồng nghiệp và chính bản thân mình. Người lao động sẽ hành xử bình thường, cẩn trọng và hợp lý khi nỗ lực, cẩn thận và chăm chỉ thực hiện công việc theo HDLĐ và khi nhận và sử dụng các tài sản và nguồn lực của Người sử dụng lao động.

Người lao động sẽ thực hiện những nhiệm vụ bằng khả năng tốt nhất của mình để tăng lợi ích cho Người sử dụng lao động và các công ty liên kết của Người sử dụng lao động và sẽ không bôi nhọ, thỏa hiệp hoặc hủy hoại uy tín hoặc lợi ích của Người sử dụng lao động dưới bất kỳ hình thức nào. Người lao động đồng ý sẽ thực hiện nhiệm vụ và nghĩa vụ của mình theo HDLĐ này và bất kỳ quy định nào của công ty có thể được áp dụng và thỏa ước lao động

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

agreement of the Employer.

- iii. Comply with the Employer's policies, business regulations, internal labour rules, regulations on labour safety, all other directions (as communicated to the Employee), and all applicable laws, regulations and ethic codes.
- iv. Keep in good condition the assets and equipment provided by the Employer and to return the same to the Employer as requested or upon termination of this Labour Contract.
- v. Compensate for breaches and damages: in accordance with the Employer's policy, internal labour rules, and the laws of Vietnam.

#### **Article 5. Obligations and rights of the Employer**

##### **5.1 Obligations**

- i. To abide by the terms of this Labour Contract.
- ii. To pay to the Employee Wage and other fringe benefits as agreed in the Labour Contract.

##### **5.2 Quyền lợi**

- i. To manage the Employee in accordance to the terms hereof, any applicable company regulation and collective labor agreement if any.
- ii. To suspend, terminate the Labour Contract, and to apply disciplinary measures, in accordance with the laws and the internal labour rules of the Employer.

#### **Article 6. Collection and use of personal information**

- 6.1 The Employee agrees that the Employer may collect and use the Employee's personal information for purposes related to administering his/her employment. The Employee acknowledges that the Employer operates as a subsidiary under the Pegatron Group and therefore agrees that for purposes related to administering his/her employment: (i) the Employer may disclose and/or transmit his/her personal information to its parent company, Pegatron Corporation, and/or use his/her personal information; and (ii) Pegatron Corporation may collect and use his/her personal information.

- 6.2 The Employee agrees that the Employer may disclose the Employee's personal information in any form whatsoever to any third party service provider or data intermediary who stores or processes data for the Employer. The Employer may only send or store the Employee's personal

tập thể của Người sử dụng lao động.

- iii. Tuân thủ những chính sách, quy định kinh doanh, nội quy lao động, quy định về an toàn lao động, toàn bộ các chỉ thị (như được thông báo cho Người lao động) của Người sử dụng lao động, và tất cả pháp luật, quy định và quy tắc đạo đức được áp dụng.
- iv. Giữ những tài sản và thiết bị do Người sử dụng lao động cung cấp ở điều kiện tốt và sẽ hoàn trả lại cho Người sử dụng lao động theo yêu cầu hoặc khi chấm dứt HDLĐ này.
- v. Bồi thường cho các vi phạm và thiệt hại: theo chính sách, nội quy lao động của Người sử dụng lao động và pháp luật Việt Nam.

#### **Điều 5. Nghĩa vụ và quyền hạn của Người sử dụng lao động**

##### **5.1 Nghĩa vụ**

- i. Tuân thủ các quy định trong HDLĐ này.
- ii. Thanh toán Tiền Công và các khoản phúc lợi khác thỏa thuận trong HDLĐ cho Người lao động.

##### **5.2 Quyền lợi**

- i. Quản lý Người lao động theo các quy định trong HDLĐ này, bất kỳ quy định nào của công ty được áp dụng và thỏa ước lao động tập thể nếu có.
- ii. Tạm hoãn, chấm dứt HDLĐ, và ký luật Người lao động theo quy định của pháp luật và nội quy lao động của Người sử dụng lao động.

#### **Điều 6. Thu Thập Và Sử Dụng Thông Tin Cá Nhân**

- 6.1 Người lao động đồng ý rằng Người sử dụng lao động có thể thu thập và sử dụng thông tin cá nhân của Người lao động cho mục đích liên quan đến quản lý quá trình lao động của mình. Người lao động xác nhận rằng Người sử dụng lao động hoạt động như là một công ty con của Tập Đoàn Pegatron và do đó đồng ý rằng để phục vụ mục đích quản lý quá trình lao động của mình: (i) Người sử dụng lao động có thể tiết lộ và/hoặc truyền tải thông tin cá nhân của mình đến công ty mẹ của Người sử dụng lao động, Pegatron Corporation, và/hoặc sử dụng thông tin cá nhân của Người lao động; và (ii) Pegatron Corporation có thể thu thập và sử dụng thông tin cá nhân của Người lao động.

- 6.2 Người lao động đồng ý rằng Người sử dụng lao động có thể tiết lộ thông tin cá nhân của Người lao động dưới bất kỳ hình thức nào cho bất kỳ bên cung ứng dịch vụ hoặc trung gian dữ liệu thứ ba nào là bên sê lưu trữ hoặc xử lý dữ liệu cho Người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có thể chỉ được gửi

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
Confidential	

information outside the geographic territory of the Socialist Republic of Vietnam if the party receiving or storing the Employee's personal information undertakes to protect the Employee's personal information to the same level as required by the applicable laws.

#### Article 7. Confidentiality

- 7.1 Upon signing this Labour Contract, Employee shall inform Employer of his/her existing confidentiality obligation under law or under contract towards any third party. In performing the Employee's job duties for Employer, Employee shall not refer to nor use any trade secret or confidential information that is proprietary to Employee's former employer without written authorization from such former employer.
- 7.2 Unless required for performing the Employee's duties of the employment, without Employer's written authorization, the Employee shall not disclose, advise, deliver, or transfer to any third party or use, either during the Term of this Labour Contract or at any time thereafter, any Employer's information not in the public domain or generally known in the industry (hereinafter "Confidential Information"), in any form, acquired in one or more of the manners below:
- i. Acquired by the Employee during the course of employment; or
  - ii. Acquired by the Employee after the termination of this Labour Contract, and which the Employee could reasonably suspect such Confidential Information was acquired, directly or indirectly from any person or entity owing a duty of confidentiality to the Employer or any of the Employer's subsidiaries or affiliates.
- 7.3 Confidential Information may include any tangible or intangible information regarding the Employer's customers, vendors, suppliers, trade secrets, training programs, manuals, materials, technical information, legal documents, systems, procedures, know-how, improvements, business plans, internal reports, personal files, sales and advertising material, telephone numbers, names, addresses or any other compilation of information, data base, source codes, computer programs,

hoặc lưu trữ thông tin cá nhân của Người lao động ngoài phạm vi lãnh thổ của Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam nếu bên nhận hoặc lưu trữ thông tin cá nhân của Người lao động cam kết bảo vệ thông tin cá nhân của Người lao động ở mức độ tương đương với quy định pháp luật áp dụng.

#### Điều 7. Bảo mật

- 7.1 Khi ký HĐLĐ này, Người lao động sẽ thông báo cho Người sử dụng lao động về nghĩa vụ bảo mật hiện có của mình theo luật hoặc hợp đồng với bất kỳ bên thứ ba nào. Trong khi thực hiện nhiệm vụ theo công việc của Người lao động cho Người sử dụng lao động, Người lao động sẽ không dẫn chiếu hoặc sử dụng bất kỳ bí mật kinh doanh hoặc thông tin bảo mật nào mà có được từ người sử dụng lao động trước của Người lao động mà không có văn bản cho phép từ chính Người sử dụng lao động trước đó.
- 7.2 Trừ khi được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của Người lao động trong quá trình làm việc, khi không có văn bản cho phép của Người sử dụng lao động, thì Người lao động sẽ không được phép tiết lộ, tư vấn, giao hoặc chuyển đến bất kỳ bên thứ ba nào hoặc sử dụng sử dụng, cho dù là trong Thời Hạn của HDLĐ này hoặc bất kỳ thời điểm nào sau đó, những thông tin của Người sử dụng lao động mà chưa được công khai hoặc biết đến rộng rãi trong lĩnh vực công nghiệp (sau đây được gọi là "Thông tin bảo mật"), dưới bất kỳ hình thức nào, mà thu thập được từ một hoặc nhiều cách sau đây:
- i. Người lao động thu thập được trong quá trình làm việc; hoặc
  - ii. Người lao động có được sau khi chấm dứt HDLĐ này, mà thông tin đó Người lao động có thể nghi ngờ hợp lý rằng Thông tin bảo mật này đã được thu thập trực tiếp hoặc gián tiếp từ bất kỳ người hoặc thực thể nào đang có nghĩa vụ bảo mật với Người sử dụng lao động hoặc bất kỳ công ty con hoặc bên liên kết của Người sử dụng lao động.
- 7.3 Thông tin bảo mật có thể bao gồm bất kỳ thông tin hữu hình hoặc vô hình nào liên quan đến các khách hàng, bên cung ứng, nhà cung cấp, bí mật kinh doanh, chương trình đào tạo, hướng dẫn, vật liệu, thông tin kỹ thuật, hồ sơ pháp lý, hệ thống, thủ tục, bí quyết, cải tiến, kế hoạch kinh doanh, báo cáo nội bộ, hồ sơ cá nhân, tư liệu bán hàng và quảng cáo, số điện thoại, họ tên, địa chỉ hoặc bất kỳ tổ hợp nào của các thông tin, cơ sở dữ liệu, mã nguồn, chương trình máy tính, thông tin liên lạc, danh sách giá cả hoặc thông tin tài

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

correspondence, price lists or financial information, which is or was used in the business of the Employer or any of its subsidiaries or affiliates. For clarity, the aforementioned items are not exhaustive but serve as exemplifications of Confidential Information.

- 7.4 The Employee agrees and acknowledges that all Confidential Information (in any form) and copies and extracts thereof, are and shall remain the sole and exclusive property of the Employer. Upon the Employer's request or the termination of the employment, the Employee is obliged to return all originals and copies of any Confidential Information he/she acquired
- 7.5 The obligations set forth in this Article 7 shall survive the termination of this Labour Contract.

#### **Article 8. Supervision of electronic records**

- 8.1 The Employee acknowledges and agrees that, for the purpose of effective prevention of Employer's important information from leaking through the internet and the ensurance of no abuse of internet resource, Employer has the right to supervise, restrict and manage all Employee's online activities, communications, and records engaged through use of Employer's internet related assets.

#### **Article 9. Ownership of work products**

- 9.1 The term "Work Products" refers to all ideas, discoveries, programs, systems, methods, interface, protocols, databases, creations, artwork, articles, programming, processes, designs, inventions, derivatives or improvements, including but not limited to any contribution made by the Employee to published works, whether or not capable of being patented or copyrighted, conceived by the Employee during the course of the employment whether or not during regular working hours, that are either related in some manners to the business (present and contemplated) of the Employer or are conceived or made within the time of the employment or with the use of the Employer's facilities or any kind of resources which were produced or prepared or will be produced or prepared or will be produced or prepared within the scope of the Employee's employment by the

chính của Người sử dụng lao động, mà đang hoặc đã được sử dụng trong hoạt động kinh doanh của Người sử dụng lao động hoặc bất kỳ công ty con hoặc bên liên kết của Người sử dụng lao động. Để làm rõ, những mục nêu trên sẽ không được xem là đầy đủ mà chỉ nhằm để đưa ra ví dụ điển hình về Thông tin bảo mật.

- 7.4 Người lao động đồng ý và xác nhận rằng toàn bộ Thông tin bảo mật (dưới bất kỳ hình thức nào) và các bản sao và trích xuất của thông tin đó, được xem và sẽ luôn là tài sản riêng và độc quyền của Người sử dụng lao động. Khi có yêu cầu của Người sử dụng lao động hoặc khi chấm dứt quá trình làm việc, Người lao động chịu trách nhiệm hoàn trả lại toàn bộ bản gốc và các bản sao của bất kỳ Thông tin bảo mật nào mà Người lao động đã thu thập được.
- 7.5 Những nghĩa vụ được quy định tại Điều 7 này sẽ duy trì hiệu lực bất kể việc chấm dứt HDLD này.

#### **Điều 8. Giám sát các ghi nhận điện tử**

- 8.1 Người lao động thừa nhận và đồng ý rằng để nhằm mục đích ngăn cản hiệu quả việc rò rỉ các thông tin quan trọng của Người sử dụng lao động qua mạng internet và để đảm bảo không bị lạm dụng tài nguyên internet, Người sử dụng lao động có quyền giám sát, hạn chế và quản lý đối với toàn bộ hoạt động trực tuyến, liên lạc và ghi nhận của Người lao động được thực hiện thông qua tài sản có liên quan đến mạng internet của Người sử dụng lao động.

#### **Điều 9. Quyền sở hữu đối với sản phẩm lao động**

- 9.1 Thuật ngữ "Sản phẩm lao động" sẽ là toàn bộ ý tưởng, phát hiện, chương trình, hệ thống, phương pháp, can thiệp, nguyên tắc, cơ sở dữ liệu, sáng tạo, tranh vẽ, bài viết, chương trình, quy trình, thiết kế, phát minh, sản phẩm phái sinh hoặc cải tiến, bao gồm nhưng không giới hạn đến bất kỳ đóng góp nào do Người lao động thực hiện cho các sản phẩm được công khai, cho dù có được đăng ký bản quyền hoặc bằng sáng chế không, được Người lao động tiếp thu trong quá trình làm việc, cho dù có trong giờ làm việc bình thường hay không, mà có liên quan đến một số phương thức kinh doanh (hiện tại hoặc dự kiến) của Người sử dụng lao động hoặc được tạo ra trong thời gian làm việc hoặc có sử dụng đến cơ sở chất hoặc bất kỳ tài nguyên nào của Người sử dụng lao động mà được Người sử dụng lao động tạo ra hoặc chuẩn bị hoặc sẽ tạo ra hoặc sẽ chuẩn bị trong phạm vi làm việc của Người lao động.

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

- Employer.
- 9.2 The Employee agrees that the Employer is or will be the sole author and owner of all Work Products and all derivatives thereof, and therefore both the physical ownership and the intellectual property right ownership thereof shall vest solely and entirely in the Employer upon creation. If for any reason any portion of the Work Products, or intellectual property rights therein or thereto, is determined to be owned by Employee, the Employee hereby assigns and transfers all right, title, and interest in and to such Work Products, including without limitation the right to use the same in any and all versions of the Work Products and in any other works in any media published or licensed by the Employer and the right to recover for past or future infringements thereof, to the Employer and its successor and assigns, absolutely and perpetually. The Employee further acknowledges that, unless the Employer otherwise agrees in writing, the Employee shall have no personal interest in or right to the Work Products.
- 9.3 The Employee must disclose and submit to the Employer entirely any and all files, documents and information in connection with the Work Products, including but not limited to, the source code programming language, and formulas. Upon termination of this Labour Contract or at any other time the Employer may so request, the Employee shall deliver promptly to the Employer any and all memoranda, notes, documentations, equipment, files, flowcharts, program listings, data listings, records, reports and other tangible manifestations of the Work Products (and all copies thereof), that he/she may then possess or have under his/her control.
- 9.4 The Employee warrants and represents that, to the best of his/her knowledge, Work Products produced by him/her in connection with his/her employment with the Employer will be original, and that such Work Products will not violate or infringe any copyright, trademark right, privacy or publicity or other proprietary right of any person, or constitute libelous, obscene or unlawful matter.
- 9.2 Người lao động đồng ý rằng Người sử dụng lao động là hoặc sẽ là tác giả hoặc chủ sở hữu duy nhất đối với toàn bộ Sản phẩm lao động và toàn bộ các sản phẩm phái sinh của nó, và do đó quyền sở hữu và quyền sở hữu trí tuệ của các sản phẩm đó toàn bộ sẽ chỉ thuộc về Người sử dụng lao động khi được tạo ra. Nếu vì bất kỳ lý do nào mà bất kỳ phần nào của những sản phẩm đó, được quyết định là sẽ do Người lao động sở hữu, thì Người lao động tại đây chuyển giao và chuyển nhượng một cách tuyệt đối và vĩnh viễn toàn bộ quyền, quyền sở hữu, và lợi ích đối với và có được từ Sản phẩm lao động đó, bao gồm nhưng không giới hạn quyền sử dụng các sản phẩm này trong bất kỳ phiên bản nào của Sản phẩm lao động và trong bất kỳ các công việc nào khác trên bất kỳ phương tiện truyền thông nào được Người sử dụng lao động công bố hoặc cấp phép, và quyền để phục hồi các vi phạm trong quá khứ hoặc tương lai cho Người sử dụng lao động và bên thứ ba hoặc chỉ định của Người sử dụng lao động. Người lao động nhận thêm rằng, trừ khi Người sử dụng lao động đồng ý khác đi bằng văn bản, Người lao động sẽ không có lợi ích cá nhân hoặc quyền gì đối với Sản phẩm lao động.
- 9.3 Người lao động phải tiết lộ và nộp cho Người sử dụng lao động bất kỳ và toàn bộ các tài liệu, hồ sơ và thông tin liên quan đến Sản phẩm lao động, bao gồm những không giới hạn mã nguồn, ngôn ngữ lập trình, và công thức. Khi chấm dứt HDLĐ này hoặc vào bất kỳ thời điểm nào khác khi Người sử dụng lao động yêu cầu, Người lao động phải kịp thời giao cho Người sử dụng lao động bất kỳ và tất cả các ghi chép, lưu ý, tài liệu, thiết bị, hồ sơ, biểu đồ, các liệt kê về chương trình, liệt kê về dữ liệu, biên bản, báo cáo và những bản hình tượng hóa hữu hình khác về Sản phẩm lao động (và toàn bộ bản sao của nó) mà Người lao động sở hữu hoặc có quyền kiểm soát.
- 9.4 Người lao động cam kết và bảo đảm rằng, theo hiểu biết tốt nhất của họ, Sản phẩm lao động do họ tạo ra liên quan đến quá trình làm việc của họ với Người sử dụng lao động sẽ là bản gốc, và Sản phẩm lao động đó sẽ không vi phạm hoặc xâm phạm đến bất kỳ bản quyền, nhãn hiệu, quyền riêng tư hoặc quyền công bố hoặc quyền độc quyền khác của bất kỳ người nào, hoặc cấu thành việc bôi nhọ, xúc phạm hoặc vi phạm trái pháp luật.

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

- 9.5 This Article 9 shall survive the termination of this Labour Contract.

#### Article 10. Non-solicitation

The Employee acknowledges that by his/her employment with the Employer, the Employee may obtain knowledge, know-how, contacts, training and experience and there is a substantial probability that any of such aforementioned could be used to the substantial advantage of a competitor of the Employer and to the Employer's substantial detriment. Therefore, the Employee agrees to that during the Term of this Labour Contract and for one (1) year after the termination of Employee's employment with the Employer, the Employee shall not, whether for his/her account or for the account of any third party, directly or indirectly, solicit or endeavor to entice away from the Employer, its subsidiaries or affiliates with any person who is employed by or otherwise engaged to perform for the Employer or its subsidiaries or affiliates.

#### Article 11. Termination of the Labour Contract

- 11.1 This Labour Contract will terminate upon:
- i. the expiry of the Term of this Labour Contract, if applicable;
  - ii. the agreement between the Employer and the Employee; or
  - iii. such other event as regulated and set out in the laws of Vietnam and the internal labour rules of the Employer.
- 11.2 The Employee acknowledges and agrees that, in addition to other circumstances where the Employer is entitled to unilaterally terminate the Employee's employment as permitted by applicable laws, the Employer may terminate this Labour Contract if:
- i. the Employee does not meet the performance requirements for his/her position and fails to improve his/her performance within the period of time after being notified by the Employer;
  - ii. the Employee commits grave wrongdoings or materially breaches any provision set forth in this Labour Contract, or any provision set forth in the Employer's policy and/or internal labour rules.
  - iii. the Employee submits any misleading or false information in the course of his/her job application to the Employer.

- 9.5 Điều 9 này sẽ duy trì hiệu lực bất kể việc chấm dứt của HDLĐ này.

#### Điều 10. Không lôi kéo

Người lao động thừa nhận rằng bằng quá trình lao động của mình với Người sử dụng lao động, Người lao động có thể có được kiến thức, bí quyết, mối liên hệ, đào tạo và kinh nghiệm, và có xác suất cao rằng điều đó có thể được sử dụng để tạo lợi thế đáng kể cho một đối thủ của Người sử dụng lao động và gây thiệt hại đáng kể cho Người sử dụng lao động. Do đó, Người lao động đồng ý rằng trong Thời Hạn của HDLĐ này và trong vòng một (1) năm sau khi chấm dứt làm việc cho Người sử dụng lao động, Người lao động sẽ không, cho dù là vì mình hoặc vì bất kỳ bên thứ ba nào, trực tiếp hoặc gián tiếp lôi kéo khỏi Người sử dụng lao động, công ty con hoặc công ty liên kết của Người sử dụng lao động bất kỳ người nào mà đã làm việc hoặc cung cấp dịch vụ cho Người sử dụng lao động hoặc công ty con hoặc bên liên kết của Người sử dụng lao động.

#### Điều 11. Chấm dứt HDLĐ

- 11.1 HDLĐ này sẽ chấm dứt trong các trường hợp sau:
- i. khi Thời Hạn của HDLĐ này hết hạn, nếu được áp dụng;
  - ii. theo thỏa thuận giữa Người sử dụng lao động và Người lao động; hoặc
  - iii. các trường hợp khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và nội quy lao động của Người sử dụng lao động.
- 11.2 Người lao động xác nhận và đồng ý rằng, ngoài những trường hợp khác khi mà Người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt quá trình lao động của Người lao động như được pháp luật áp dụng cho phép, thì Người sử dụng lao động có thể chấm dứt HDLĐ này nếu:
- i. Người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc đối với vị trí của họ và không cải thiện hiệu suất của mình trong khoảng thời gian sau khi được Người sử dụng lao động thông báo.
  - ii. Người lao động gây ra những hành vi sai trái và những vi phạm nghiêm trọng về bất kỳ quy định nào được quy định tại HDLĐ này, hoặc bất kỳ quy định nào được quy định tại chính sách và/hoặc nội quy lao động của Người sử dụng lao động.
  - iii. Người lao động nộp bất kỳ thông tin nhảm lẫn hoặc sai nào trong quá trình xin việc của mình cho Người sử dụng lao động.

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0
	Confidential

- 11.3 The Employee is not entitled to any severance allowance or other compensation if the termination of this Labour Contract is resulting from his/her dismissal by the Employer in accordance with the procedure of handling violation of labour discipline as prescribed by the laws and the internal labour rules of the Employer.
- 11.4 Unless a shorter notice period is prescribed by applicable laws, a party who intends to terminate this Labour Contract must give the other party not less than thirty (30) working days prior written notice before the intended termination date.
- 11.5 Upon termination of this Labour Contract, Employee shall return to Employer or its designated person any and all documents prepared or held by Employee during the employment period with Employer, trade secret and other property belonging to Employer (including but not limited to computer, telephone and other assets that belongs to Employer in nature) without keeping, reproducing, storing in any manner or holding any photocopy, duplicate, transcript, or other copy in tangible or intangible form.
- 11.3 Người lao động không được hưởng trợ cấp thôi việc hoặc những khoản bồi thường khác nếu việc chấm dứt HDLĐ này xuất phát từ việc bị Người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải theo thủ tục xử lý kỷ luật như được quy định bởi pháp luật và nội quy lao động của Người sử dụng lao động.
- 11.4 Trừ khi có thời hạn thông báo trước ngắn hơn theo pháp luật áp dụng, một bên có ý định chấm dứt HDLĐ này phải thông báo cho bên còn lại ít nhất ba mươi (30) ngày làm việc trước ngày dự kiến chấm dứt.
- 11.5 Khi chấm dứt HDLĐ, Người lao động phải hoàn trả cho Người sử dụng lao động hoặc người do Người sử dụng lao động chỉ định bất kỳ và toàn bộ các tài liệu do Người lao động chuẩn bị hoặc nắm giữ trong quá trình làm việc với Người sử dụng lao động, bí mật kinh doanh và những tài sản khác thuộc về sử dụng lao động (bao gồm nhưng không giới hạn đến máy tính, điện thoại và những tài sản khác mà bản chất thuộc về Người sử dụng lao động), mà không được giữ, tái tạo, lưu trữ ở bất kỳ phương thức nào hoặc giữ bất kỳ bản in, bản chụp, bản ghi hoặc các bản sao ở dạng hữu hình hoặc vô hình khác.

#### Article 12. Implementation provisions

- 12.1 Any other issues which are not set out in this Labour Contract shall follow the provisions of the internal labour rules of the Employer and the laws of Vietnam.
- 12.2 This Labour Contract is made in two (02) original copies with the same validity, each party shall keep one copy. This Labour Contract shall be effective from 15/09/2025 ("Effective Date") If an Appendix to this labour contract is executed by the parties the Appendix shall also be valid as this labour contract.
- 12.3 If any provision of this Labour Contract is held by final judgment of a court of competent jurisdiction or competent government authority to be invalid, illegal or unenforceable, such provision shall be severed from this Labour Contract and the remainder of this Labour Contract shall remain valid and be enforced.
- 12.4 This Labour Contract is made in both Vietnamese and English languages. If there is any conflict between the Vietnamese version and the English version, the Vietnamese version prevails.

#### Điều 12. Điều khoản thi hành

- 12.1 Những vấn đề không được ghi nhận trong HDLĐ này sẽ áp dụng quy định của nội quy lao động của Người sử dụng lao động và pháp luật Việt Nam.
- 12.2 HDLĐ này được làm thành hai (02) bản gốc có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản gốc. HDLĐ này sẽ có hiệu lực từ 15/09/2025 ("Ngày Hiệu Lực") Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản HDLĐ này."
- 12.3 Nếu có bất kỳ quy định nào của HDLĐ này bị phán quyết cuối cùng của một tòa án có thẩm quyền hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền tuyên là vô hiệu, trái pháp luật hoặc không thể thi hành được, điều khoản đó sẽ tách ra khỏi HDLĐ này và những điều khoản còn lại của HDLĐ này sẽ tiếp tục có hiệu lực và được thi hành.
- 12.4 HDLĐ này được lập bằng tiếng Việt và tiếng Anh. Nếu có bất kỳ sự mâu thuẫn giữa bản tiếng Việt và bản tiếng Anh, bản tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.

Contract Title	Labour Contract
Version	v. 1.0

Confidential

This labour contract is made in Hai Phong City on  
15/09/2025.

Hợp đồng lao động này được lập tại Thành phố Hải Phòng vào  
ngày 15/09/2025.

Employee  
*Người lao động*

晏治涌

YAN ZHI YONG

For and on behalf of Employer  
*Thay mặt Người sử dụng lao động*



Ông HWANG, JEN-CHIEH \_\_\_\_\_



