

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc  
Independence – Freedom – Happiness  
CỘNG TY TNHH PEGATRON VIỆT NAM  
PHÒNG NHÂN SỰ  
Ngày.....tháng.....năm 20.....  
LABOUR CONTRACT/HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG  
CONTRACT NO/HĐLĐ SỐ: SI5028866/PVN/LC2

We,

Chúng tôi

For one part, Mr. Huang, Jen-Chieh

Một bên là, Ông Huang, Jen-Chieh

Date of birth : 20/08/1969  
Ngày sinh 20/08/1969  
Position : General Director  
Chức vụ 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.  
Địa chỉ Lô đất CN3A, Khu Công Nghiệp DEEP C 2A, thuộc Khu Kinh Tế Đình Vũ- Cát Hai, 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 KUANG HONG TAO

Và một bên là, Anh/Chị : KUANG HONG TAO

Date of birth : 06/07/1980

Ngày sinh

Gender : Female

Giới tính Nữ

Work permit No. :

(at the time when  
this Labor Contract  
is entered, if

applicable)

Giấy phép lao

động số

(tại thời điểm ký

kết HĐLĐ này,

nếu áp dụng)

Address Khu kinh tế Đình Vũ-Cát Hải, Phường Đông Hải, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam.

Địa chỉ tạm trú:

Passport No. EJ5316365 Issued by National Immigration Administration, PRC (China) on 17/12/2021.

Hộ chiếu số EJ5316365 do Cục Quản lý di dân Quốc gia nước Cộng Hòa Nhân dân Trung Hoa (Trung Quốc) cấp ngày 17/12/2021.

(hereinafter referred to as the “Employee”)

(sau đây gọi là “Người lao động”)

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.
- 3.2

#### 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

HĐLĐ 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 HĐLĐ 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 đi tại Điều 2.2 này toàn bộ các điều khoản của HĐLĐ 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.
- 3.2 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



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 HĐLĐ 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 HĐLĐ này.
- ii. Thanh toán Tiền Công và các khoản phúc lợi khác thỏa thuận trong HĐLĐ cho Người lao động.

##### 5.2 Quyền lợi

- i. Quản lý Người lao động theo các quy định trong HĐLĐ 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 HĐLĐ, và kỷ 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 sẽ lưu trữ hoặc xử lý dữ liệu cho Người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có thể chỉ được gửi



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 HĐLĐ 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.



- 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 HĐLĐ 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 của Người sử dụng lao động. Do đó, Người lao động đồng ý rằng trong Thời Hạn của HĐLĐ 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 HĐLĐ**

- 11.1 HĐLĐ này sẽ chấm dứt trong các trường hợp sau:
- i. khi Thời Hạn của HĐLĐ 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 HĐLĐ 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 HĐLĐ 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 nhầm lẫn hoặc sai nào trong quá trình xin việc của mình cho Người sử dụng lao động.

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

Employee  
*Người lao động*



KUANG HONG TAO

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

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



Ông HUANG, JEN-CHIEH \_\_\_\_\_

