

VINACAPITAL CODE OF CONDUCT

QUY TẮC ĐẠO ĐỨC CỦA VINACAPITAL

Prepared by: Risk & Compliance
Approved by: Legal Representative
Signature:

Date: August 2023
Version: 7.0
Policy number: VCFM_RC_5271

CONTENTS

MỤC LỤC

1. WHY ETHICS MATTER.....	5
TẦM QUAN TRỌNG CỦA QUY TẮC ĐẠO ĐỨC.....	5
1.1. THE OBJECTIVE OF THIS CODE	5
MỤC TIÊU CỦA QUY TẮC NÀY.....	5
1.2. SCOPE.....	5
PHẠM VI	5
1.3. CONSEQUENCES OF NON-COMPLIANCE OF THE CODE	6
HẬU QUẢ ĐỐI VỚI VIỆC VI PHẠM QUY TẮC NÀY	6
1.4. FURTHER ASSISTANCE AND ESCALATION	6
SỰ TRỢ GIÚP VÀ BÁO CÁO	6
2. ETHICS IN BUSINESS RELATIONSHIPS	7
ĐẠO ĐỨC TRONG QUAN HỆ KINH DOANH.....	7
2.1. THE COMPANY'S REPUTATION.....	7
DANH TIẾNG CỦA CÔNG TY.....	7
2.2. HONEST AND FAIR TREATMENT	8
TRUNG THỰC VÀ CÔNG BẰNG.....	8
2.3. COMPLY WITH REGULATION.....	9
TUÂN THỦ QUY ĐỊNH	9
2.4. DEALING WITH PUBLIC OFFICERS.....	9
LÀM VIỆC VỚI CÁC CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC	9
2.5. SHARING INFORMATION RESPONSIBLY.....	10
CHIA SẺ THÔNG TIN MỘT CÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM	10
2.6. FORWARDING MEDIA QUESTIONS TO APPROPRIATE PERSONNEL.....	11
CHUYỂN CÁC CÂU HỎI TỪ TRUYỀN THÔNG ĐẾN NHÂN SỰ PHÙ HỢP	11
2.7. SELECTING SUPPLIERS BASED ON MERIT	11
LỰA CHỌN NHÀ CUNG CẤP XỨNG ĐÁNG	11
3. CONFLICTS OF INTEREST.....	12
MÂU THUẪN LỢI ÍCH.....	12
3.1. DEALING AT AN ARM'S LENGTH BASIS	12
THỎA THUẬN TRÊN CƠ SỞ NGANG GIÁ.....	12
3.2. PROHIBITION OF BRIBERY AND KICKBACKS.....	13
NGĂN CẤM CÁC HÀNH ĐỘNG HỐI LỘ VÀ ĐÚT LÓT	13
3.3. GIFT TREATMENT	13
QUÀ TẶNG.....	13
3.4. PERSONAL BENEFITS	13
CÁC LỢI ÍCH CÁ NHÂN.....	13

3.5. NEPOTISM (HIRING FAMILY MEMBERS).....	14
TUYỂN DỤNG NGƯỜI THÂN	14
3.6. DEALING WITH Non-PUBLIC INFORMATION	14
THỎA THUẬN VỀ THÔNG TIN KHÔNG CÔNG BỐ RA CÔNG CHÚNG.....	14
3.7. WORKING FOR ANOTHER EMPLOYER	15
LÀM VIỆC CHO CÔNG TY KHÁC.....	15
3.8. TAKING OUTSIDE POSITIONS.....	15
NẮM GIỮ CÁC VỊ TRÍ BÊN NGOÀI.....	15
3.9. PROTECTING CORPORATE OPPORTUNITIES.....	16
BẢO VỆ CƠ HỘI DOANH NGHIỆP	16
3.10. PROTECTING THE COMPANY’S ASSETS.....	16
BẢO VỆ TÀI SẢN CỦA CÔNG TY.....	16
4. HANDLING INFORMATION.....	18
XỬ LÝ THÔNG TIN.....	18
4.1. PROTECTING PERSONAL AND CONFIDENTIAL INFORMATION	18
BẢO VỆ THÔNG TIN TUYỆT MẬT VÀ CÁ NHÂN.....	18
4.2. DISCLOSURE REQUIREMENTS.....	19
YÊU CẦU CÔNG BỐ THÔNG TIN.....	19
4.3. INTELLECTUAL PROPERTY	20
SỞ HỮU TRÍ TUỆ	20
4.4. KEEPING THE RECORDS	20
LƯU TRỮ SỔ SÁCH.....	20
4.5. USING THE COMPANY’S COMMUNICATIONS SYSTEMS	21
SỬ DỤNG HỆ THỐNG TRUYỀN THÔNG CỦA CÔNG TY.....	21
5. ETHICS AND THE LAW	22
ĐẠO ĐỨC VÀ PHÁP LUẬT	22
5.1. KEEPING ABREAST OF THE LAW	22
TUÂN THỦ PHÁP LUẬT	22
5.2. MANAGING ASSETS PROPERLY	22
QUẢN LÝ TÀI SẢN ĐÚNG ĐẮN	22
5.3. DEALING WITH FRAUD AND THEFT.....	23
GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ GIAN LẬN VÀ TRỘM CẮP	23
5.4. DEALING WITH ILLEGAL OR UNETHICAL BEHAVIOR.....	23
GIẢI QUYẾT CÁC HÀNH VI TRÁI ĐẠO ĐỨC VÀ PHẠM PHÁP.....	23
6. HUMAN CAPITAL AND INCLUSIVE WORKPLACE.....	24
CÁC CHÍNH SÁCH LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ BÌNH ĐẲNG.....	24
6.1. EQUAL EMPLOYMENT POLICY:	24
CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM BÌNH ĐẲNG:	24
6.2. INCLUSIVENESS AND ANTI-HARASSMENT:.....	24
CHÍNH SÁCH HÒA NHẬP VÀ CHỐNG QUẤY RỐI:.....	24

VINACAPITAL CODE OF CONDUCT

AUGUST 2023

VERSION 7.0

POLICY NO.: VCFM_RC_5271



6.3. TRAINING AND DEVELOPMENT POLICY:	25
CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN:	25
7. ADMINISTRATION.....	27
THỦ TỤC HÀNH CHÍNH.....	27
8. SUPPLEMENTAL POLICIES.....	27
CÁC CHÍNH SÁCH LIÊN QUAN	27
9. VERSION	28
KIỂM SOÁT VĂN BẢN.....	28

1. Why ethics matter

Tầm quan trọng của quy tắc đạo đức

At VinaCapital Fund Management Joint Stock Company (“VinaCapital”), we value our good name and strive to maintain high standards of integrity in everything we do. VinaCapital believes that operating in an ethical manner is essential to our success. VinaCapital must behave ethically in the communities where VinaCapital operates in order to maintain the confidence of all of our stakeholders and ultimately fulfil our fiduciary responsibilities. It is in our best interest to set high standards for ourselves at all times and to align ourselves with agents and representatives, suppliers and business associates who have similar high standards of business conduct.

Tại Công ty Cổ phần Quản lý Quỹ VinaCapital (“VinaCapital”), VinaCapital đặc biệt quan tâm đến tên tuổi của Công ty và luôn cố gắng duy trì các tiêu chuẩn cao về sự minh bạch trong mọi hoạt động. VinaCapital tin rằng hoạt động theo nguyên tắc đạo đức là rất cần thiết cho sự thành công của Công ty. VinaCapital phải hành xử theo lợi ích của cộng đồng nơi VinaCapital hoạt động để duy trì sự tin tưởng của tất cả các bên liên quan và hoàn thành các trách nhiệm của VinaCapital. VinaCapital luôn quan tâm đến việc đặt ra tiêu chuẩn cao cho Công ty và luôn hợp tác với đại lý, đại diện, nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh có cùng tiêu chuẩn hoạt động kinh doanh.

1.1. The Objective of This Code

Mục tiêu của Quy tắc này

This Code provides standards for ethical behavior when representing the Company and when dealing with employees, field representatives, customers, investors, external suppliers, competitors, government authorities, and the public.

Quy tắc này cung cấp các tiêu chuẩn về hành vi đạo đức khi đại diện cho Công ty và khi làm việc với nhân viên, đại diện, khách hàng, nhà đầu tư, nhà cung cấp bên ngoài, đối thủ cạnh tranh, cơ quan chính phủ và công chúng.

1.2. Scope

Phạm vi

VinaCapital’s Code of Ethics applies to all full time and part time employees, consultants, and interns of VinaCapital, its subsidiaries and controlled affiliates. Distributors and third-party business associates are also expected to abide by all applicable provisions of the Code and adhere to the principles and values set out in the Code when representing VinaCapital to the public or performing services for, or on behalf of, VinaCapital. For purposes of this Code, “VinaCapital” or the “Company” means VinaCapital and its subsidiaries and controlled affiliates.

Quy tắc Đạo đức của VinaCapital được áp dụng cho nhân viên toàn thời gian, bán thời gian, nhân viên tư vấn và thực tập sinh của VinaCapital, các công ty con và các chi nhánh của VinaCapital. Các nhà phân phối và các bên liên kết kinh doanh cũng phải tuân thủ tất cả các điều khoản của Quy tắc này và tuân thủ các nguyên tắc và giá trị được nêu trong Quy tắc này khi làm đại diện cho VinaCapital trước công chúng hoặc khi thực hiện dịch vụ cho, hoặc thay mặt cho, VinaCapital. Trong Quy tắc này, “VinaCapital” hoặc “Công ty” được hiểu là VinaCapital và các công ty con và các chi nhánh.

Any waiver of the Code will be granted only in very exceptional circumstances. Any waiver for executive officers and directors of VinaCapital will be granted only upon approval by the VinaCapital Board of Directors. Any waiver for officers, employees, representatives, or other associates of VinaCapital will be granted by the GD in consultation with the Board of Directors.

Bất kỳ sự miễn trừ nào của Quy tắc này chỉ được chấp thuận trong những hoàn trường đặc biệt. Bất kỳ sự miễn trừ nào đối với các nhân sự cấp cao và giám đốc của VinaCapital sẽ chỉ được chấp thuận bởi Hội đồng Quản trị của VinaCapital. Bất kỳ sự miễn trừ nào đối với cán bộ, nhân viên, đại diện hoặc các cộng sự khác của VinaCapital sẽ được Tổng Giám đốc chấp thuận với sự tư vấn của Hội đồng Quản trị.

1.3. Consequences of non-compliance of the Code

Hậu quả đối với việc vi phạm Quy tắc này

All our activities must be able to withstand close scrutiny. To protect VinaCapital's good name, the Company may discipline and/or terminate its relationship or affiliation with any director, officer, employee, consultant, intern, representative, associate, or supplier who breaches this Code or any related Company policy. If violating the Code also violates the law, you may be subject to prosecution.

Tất cả các hoạt động của Công ty đều phải được sự giám sát chặt chẽ. Để bảo vệ danh tiếng của VinaCapital, Công ty có thể kỷ luật và/hoặc chấm dứt quan hệ hoặc hợp tác với bất kỳ giám đốc, cán bộ, nhân viên, chuyên gia tư vấn, thực tập sinh, đại diện, người liên kết kinh doanh hoặc nhà cung cấp nào vi phạm Quy tắc này hoặc bất kỳ chính sách liên quan nào của Công ty. Nếu vi phạm Pháp luật hoặc quy định của Quy tắc này dẫn đến việc vi phạm pháp luật, nhân viên sẽ bị truy tố.

1.4. Further Assistance and Escalation

Sự trợ giúp và báo cáo

It is critical that all of us who represent VinaCapital, its subsidiaries and controlled affiliates, use good judgment and common sense. It is the best way to ensure that our Company continues to meet high standards of business conduct. Since VinaCapital cannot anticipate every situation that will arise, it is important that VinaCapital has a way to approach questions and concerns. Always ask first, act later. If you are unsure of what to do in any situation, seek guidance before you act.

Tất cả nhân viên, những người đại diện cho VinaCapital, các công ty con và các công ty thành viên phải có khả năng nhận định tốt và hợp lý. Đó là cách tốt nhất để đảm bảo Công ty tiếp tục đáp ứng các tiêu chuẩn cao về đạo đức kinh doanh. Vì Công ty không thể lường trước được mọi tình huống phát sinh, nên Công ty phải có cách để tiếp cận các vấn đề và xử lý các trở ngại. Luôn luôn hỏi trước, hành động sau. Nếu nhân viên không chắc chắn phải làm gì trong bất kỳ tình huống nào, thì nhân viên phải tìm sự hướng dẫn trước khi hành động.

Speak to your manager, a member of the Human Resources Department, and/or Risk & Compliance Officer if you have:

Báo cáo với cấp trên, Phòng Nhân sự hoặc Nhân viên bộ phận Quản Trị Rủi Ro & Tuân thủ nếu nhân viên có:

- doubts about a particular situation;
ngghi ngờ về một tình huống cụ thể;

- questions or concerns about a business practice; or
các câu hỏi hoặc thắc mắc về thực tiễn kinh doanh; hoặc là
- questions about potential conflicts of interest
các câu hỏi về xung đột lợi ích tiềm tàng.

You may report suspected or potential illegal or unethical behavior without fear of retaliation. The Company does not permit retaliation of any kind for good faith reports of illegal or unethical behavior. Concerns about potential or suspected illegal or unethical behavior should be referred to a member of the Human Resources and/or Risk & Compliance Department.

Nhân viên có thể báo cáo hành vi đáng ngờ hoặc có khả năng phạm pháp hoặc phi đạo đức. Công ty không cho phép trả đũa dưới bất kỳ hình thức nào đối với việc báo cáo về hành vi phạm pháp hoặc phi đạo đức. Sự lo ngại về hành vi đáng ngờ hoặc có khả năng phạm pháp hoặc phi đạo đức phải được chuyển đến một thành viên của Phòng Nhân sự và/hoặc Phòng Quản Trị Rủi Ro & Tuân thủ.

If you feel that your questions or concerns have not been appropriately addressed, you should direct your complaint to the Board of Directors.

Nếu nhân viên cảm thấy rằng câu hỏi hoặc kiến nghị của nhân viên chưa được giải quyết một cách hợp lý, nhân viên nên gửi khiếu nại tới Hội đồng Quản trị.

Members of VinaCapital's Board of Directors should direct any questions or concerns about this Code, its scope or applicability, to the General Counsel of VinaCapital.

Các thành viên của Hội đồng Quản trị của VinaCapital phải chuyển các câu hỏi hoặc kiến nghị liên quan đến Quy tắc này, phạm vi hoặc khả năng áp dụng của nó đến Bộ phận Pháp Chế của VinaCapital.

2. Ethics in business relationships

Đạo đức trong quan hệ kinh doanh

Our business depends on sound relationships with customers, the community, other organizations, and our stakeholders. VinaCapital maintains these relationships by taking extra care when giving or receiving gifts, when producing materials for customers and others, and when sharing information with outside individuals and organizations.

Hoạt động kinh doanh Công ty phụ thuộc vào các mối quan hệ với khách hàng, cộng đồng, các tổ chức khác và cổ đông. VinaCapital duy trì các mối quan hệ này bằng các hình thức chăm sóc khách hàng khi cho và nhận quà tặng, khi phát hành các tài liệu cho khách hàng và các bên khác và khi chia sẻ thông tin với cá nhân và tổ chức bên ngoài.

2.1. The Company's Reputation

Danh tiếng của Công ty

Every employee and representative of the Company must conduct their business activities in a manner that protects and enhances the Company's reputation. The risk of damage to our reputation must be a key consideration in assessing and engaging in any business relationship, transaction, and

activity. Any incident with the potential to harm our reputation is of high priority and senior management is to be alerted.

Mỗi nhân viên và đại diện của Công ty phải thực hiện hoạt động kinh doanh trên cơ sở bảo vệ và đẩy mạnh danh tiếng của Công ty. Rủi ro tổn hại đến danh tiếng Công ty phải được suy xét kỹ lưỡng trong việc đánh giá và thực hiện các mối quan hệ, giao dịch và hoạt động kinh doanh. Bất cứ hoạt động nào có nguy cơ gây tổn hại đến danh tiếng Công ty phải được cảnh báo và ưu tiên quản lý.

2.2. Honest and Fair Treatment

Trung thực và Công bằng

VinaCapital must treat customers with high standards of honesty, fairness, and courtesy. Customers must be able to voice their concerns easily and VinaCapital must deal with complaints and disputes fairly and quickly. VinaCapital seeks to outperform our competitors fairly and honestly. VinaCapital seeks competitive advantage through superior performance, never through unethical or illegal business practices. The materials VinaCapital provides to customers, investors and other stakeholders must meet high standards of professionalism. Advertising and sales materials must be factual, easy to understand and based on the principles of fair dealing and good faith. All promotional efforts, illustrations of products, and marketing concepts must be factual.

VinaCapital phải đối xử với các khách hàng trên cơ sở đặt sự trung thực, công bằng, lịch sự lên hàng đầu. Khách hàng phải được tạo điều kiện để nêu ý kiến một cách dễ dàng và VinaCapital phải giải quyết các lời khiếu nại hoặc mâu thuẫn một cách công bằng và nhanh chóng. VinaCapital tìm cách hoạt động hiệu quả hơn các đối thủ một cách trung thực và công bằng. VinaCapital tìm kiếm lợi thế cạnh tranh thông qua các hiệu quả hoạt động, chứ không phải các hoạt động kinh doanh phạm pháp và trái đạo đức. Các tài liệu cung cấp cho khách hàng, nhà đầu tư và các cổ đông khác phải có đạt tiêu chuẩn cao và chuyên nghiệp. Việc quảng bá và tài liệu bán hàng phải trung thực, dễ hiểu và dựa trên các nguyên tắc thỏa thuận công bằng. Tất cả các hình ảnh minh họa sản phẩm khuyến mãi và quảng bá phải trung thực.

All VinaCapital employees must be careful not to mislead customers, investors or other stakeholders about the financial status, products or services of the Company or its competitors. VinaCapital must never make statements about competitors that are untrue. VinaCapital must never make promises the Company cannot keep. No employee, representative or other associate of the Company should take unfair advantage of anyone, including customers, investors, other stakeholders, suppliers, or competitors. Taking unfair advantage includes manipulation, concealment, and abuse of privileged information, misrepresentation of material facts or any other unfair-dealing practice.

Tất cả nhân viên VinaCapital phải thận trọng để tránh gây ra hiểu lầm cho khách hàng, nhà đầu tư và các cổ đông khác về tình hình tài chính, sản phẩm và dịch vụ của Công ty và các đối thủ của Công ty. VinaCapital không bao giờ được đưa ra phát ngôn không đúng về đối thủ. VinaCapital không được đưa ra hứa hẹn mà Công ty không thể thực hiện. Nhân viên, đại diện và các bên liên quan khác của Công ty không được có hành vi trục lợi với bất cứ ai, kể cả khách hàng, nhà đầu tư, các cổ đông, nhà cung cấp hoặc đối thủ khác. Hành vi trục lợi bao gồm thao túng, che đậy, và lạm dụng các thông tin được đặc quyền, trình bày sai lệch các sự thật hoặc đàm phán không công bằng.

2.3. Comply with Regulation

Tuân thủ quy định

To be professional, VinaCapital must follow our corporate standards of ethical business conduct while appreciating the cultures and business customs of the countries and communities in which it operates. VinaCapital must ensure compliance with applicable laws, rules, and regulations in the jurisdictions where it does business.

Để đạt được sự chuyên nghiệp, VinaCapital phải tuân thủ các chuẩn mực doanh nghiệp và quy tắc đạo đức kinh doanh trong khi vẫn tôn trọng văn hóa và phong tục kinh doanh của quốc gia và cộng đồng nơi VinaCapital hoạt động. VinaCapital phải đảm bảo việc tuân thủ với pháp luật, quy tắc và luật lệ trong phạm vi hoạt động kinh doanh của Công ty.

2.4. Dealing with Public Officers

Làm việc với các Công chức Nhà nước

VinaCapital must take special care to use our corporate position responsibly when dealing with government agencies and representatives. This is especially true in relation to the political process. It is important that VinaCapital complies with all laws and regulations that apply when offering to provide entertainment, meals, gifts, gratuities, and other items of value to any employee or representative of federal, provincial, state, or local governments or when accepting such items of value from any employee or representative of federal, provincial, state, or local governments.

VinaCapital phải có sự thành tâm trong việc sử dụng vị thế của doanh nghiệp một cách có trách nhiệm khi thỏa thuận với các cơ quan và đại diện chính phủ. Điều này phải được áp dụng nhất là trong các quy trình chính trị. Điều này rất quan trọng đối với việc tuân thủ pháp lý và luật lệ áp dụng cho việc nhận và cung cấp các cuộc tiếp đãi, ăn uống, quà tặng, và các món đồ giá trị khác cho nhân viên hoặc người đại diện của chính phủ địa phương, nhà nước, cấp tỉnh, liên bang hoặc khi nhận các món đồ giá trị từ nhân viên hoặc người đại diện của chính phủ địa phương, nhà nước, cấp tỉnh, liên bang.

While the Company expresses views on local and national issues that affect its operations, but VinaCapital employees cannot represent themselves as Company spokespeople without proper authorization. Questions in this regard should be referred to the GD.

Khi Công ty thể hiện quan điểm trên các vấn đề địa phương và quốc gia mà có thể ảnh hưởng đến hoạt động của Công ty, VinaCapital không thể trình bày rằng VinaCapital là người đại diện công bố thông tin của Công ty mà không có sự phê duyệt rõ ràng. Bất cứ câu hỏi liên quan đến vấn đề này cần được chuyển đến Tổng giám đốc.

The giving of gifts to or the payment of expenses for, or on behalf of, public officials is governed by a complicated array of regulations, which vary from jurisdiction to jurisdiction. Before making any expenditure for, or on behalf of, public officials you must contact your divisional government relations chief for clearance unless the expenditure conforms to written guidance received from the GD and/or the General Counsel of VinaCapital.

Việc tặng quà hoặc chi trả chi phí cho, hoặc trên danh nghĩa của, cán bộ công chức được hướng dẫn bởi hàng loạt các quy định phức tạp khác nhau cho từng thẩm quyền khác nhau. Trước khi thực hiện

chi trả cho, hoặc trên danh nghĩa của, cán bộ công chức, nhân viên phải liên hệ với cơ quan chính phủ liên quan để hiểu rõ trừ khi chi phí đó tuân theo văn bản hướng dẫn của Tổng giám đốc và/hoặc Cố vấn Cấp cao của VinaCapital.

In addition, no officer or employee may make or authorize any payment or transfer of anything of value to any foreign public official except as may be permitted by applicable law and approved by the General Counsel of VinaCapital.

Hơn nữa, không có nhân viên nào được quyền phê duyệt việc thanh toán hoặc chuyển nhượng bất cứ món đồ giá trị nào cho các công chức nước ngoài trừ khi việc này được pháp luật liên quan cho phép và được phê duyệt bởi Cố vấn Cấp cao của VinaCapital.

2.5. Sharing Information Responsibly

Chia sẻ thông tin một cách có trách nhiệm

Employees may, for personal or professional reasons, find themselves in settings where business topics are discussed, including in business organizations. Membership in such organizations can increase the effectiveness of individuals, the Company, and our industry, and the Company encourages membership in such organizations, especially those that strive to improve the industry. It is a normal part of these memberships to share aggregated, statistical and policy information. However, VinaCapital needs to ensure that employees do not exchange confidential corporate information that could jeopardize the Company's competitive position. VinaCapital must also take care not to violate the confidentiality or privacy that customers, investors, employees, representatives, distributors, suppliers, and others legitimately expect.

Nhân viên có thể, vì lý do cá nhân, hoặc công việc, tham gia làm thành viên trong các buổi thảo luận kinh doanh góp phần tăng thêm hiệu quả 10học á nhân, Công ty và ngành. Công ty khuyến khích việc gia nhập thành viên các tổ chức đó, đặc biệt là các tổ chức thúc đẩy sự phát triển của ngành. Các thành viên trong tổ chức chia sẻ thông tin chính sách, phân tích, tổng hợp với nhau. Tuy nhiên, VinaCapital cần đảm bảo VinaCapital không trao đổi các thông tin mang tính bí mật của doanh nghiệp có thể ảnh hưởng xấu đến vị thế cạnh tranh của Công ty. VinaCapital phải luôn thận trọng để không vi phạm việc bảo vệ thông tin tuyệt mật của Công ty và thông tin cá nhân của khách hàng, nhà đầu tư, nhân viên, đại diện, nhà phân phối, và nhà cung cấp và các bên liên quan khác.

In addition, the Company is subject to antitrust and trade regulation laws in many jurisdictions. Generally, these laws prohibit discussions, agreements or understandings with any competitor that relate to pricing, customers, products, services, territory allocation or a boycott or refusal to deal with any third party. Company representatives whose duties bring them in contact with representatives of competing companies must be especially cautious. If sensitive information is raised by a competitor in the presence of a Company representative, every reasonable effort must be made to terminate the conversation and the Company representative should promptly report the incident to the GD or the General Counsel of VinaCapital. When participating in any exchange of information with competitors, including any statistical survey, advice from the GD and/or the General Counsel of VinaCapital should be sought.

Ngoài ra, Công ty phải tuân thủ các luật về chống độc quyền và thương mại trong nhiều lĩnh vực pháp lý. Nhìn chung, các luật này cấm việc thảo luận, thống nhất với các đối thủ cạnh tranh liên quan đến

giá cả, khách hàng, sản phẩm, dịch vụ, phân bổ thị trường hoặc tẩy chay hoặc từ chối giao dịch với bất cứ bên thứ ba nào. Đại diện Công ty có nhiệm vụ tiếp xúc với đại diện của các công ty cạnh tranh phải đặc biệt thận trọng. Nếu thông tin nhạy cảm được đưa ra bởi một đối thủ cạnh tranh với sự có mặt của đại diện Công ty, đại diện Công ty cần phải nỗ lực hợp lý để chấm dứt cuộc trò chuyện và nên kịp thời báo cáo vụ việc với Tổng giám đốc hoặc Tư vấn cấp cao của VinaCapital. Khi tham gia bất kỳ cuộc trao đổi thông tin với đối thủ cạnh tranh, bao gồm cả khảo sát thống kê, cần phải xin ý kiến từ Tổng giám đốc và/hoặc Tư vấn cấp cao của VinaCapital.

2.6. Forwarding Media Questions to Appropriate Personnel

Chuyển các câu hỏi từ truyền thông đến nhân sự phù hợp

The media play an important role in helping inform the public about VinaCapital, its products and services. The Communication team is responsible for communicating official Company positions to the media. You must direct all media inquiries to them. No other employees are allowed to make comments to the press on behalf of VinaCapital without prior approval from the GD.

Truyền thông đóng vai trò quan trọng trong việc đưa hình ảnh của VinaCapital, sản phẩm và dịch vụ của VinaCapital ra công chúng. Bộ phận Truyền Thông có nghĩa vụ trao đổi tình hình của Công ty với truyền thông. Nhân viên phải chuyển trực tiếp các yêu cầu truyền thông đến Tổng giám đốc. Không có nhân viên nào được quyền bình luận với báo chí trên danh nghĩa của VinaCapital mà không có sự phê duyệt trước của Tổng giám đốc.

2.7. Selecting Suppliers Based on Merit

Lựa chọn nhà cung cấp xứng đáng

VinaCapital is committed to fair competition in all its dealings with suppliers. It is important to communicate the Company's requirements clearly and uniformly to all potential suppliers. Suppliers will be chosen on the basis of merit, competitiveness, price, reliability, and reputation.

VinaCapital cam kết cạnh tranh công bằng trong mọi giao dịch với nhà cung cấp. Điều quan trọng là phải truyền đạt yêu cầu của Công ty một cách rõ ràng và thống nhất cho tất cả các nhà cung cấp tiềm năng. Chọn nhà cung cấp trên cơ sở thành tích, khả năng cạnh tranh, giá cả, độ tin cậy và danh tiếng.

If a supplier asks you to endorse a product or service using the Company name or your position as a Company representative, direct the request to the GD or the Compliance Officer.

Nếu nhà cung cấp yêu cầu nhân viên xác nhận một sản phẩm hoặc dịch vụ sử dụng tên Công ty hoặc vị trí của nhân viên với tư cách là đại diện của Công ty, hãy gửi yêu cầu đó đến Tổng giám đốc hoặc Bộ phận Tuân thủ.

You must not suggest or imply to a supplier that the Company's patronage depends on the supplier becoming a customer or on the supplier continuing to make purchases from the Company.

Bạn không được đề nghị hoặc ngụ ý cho nhà cung cấp rằng sự lựa chọn nhà cung cấp của Công ty phụ thuộc vào việc nhà cung cấp trở thành khách hàng hoặc nhà cung cấp tiếp tục mua hàng từ Công ty.

3. Conflicts of Interest

Mâu thuẫn lợi ích

A “conflict of interest” occurs when your private interest interferes in any way with the interests of the Company. A conflict situation can arise when you take actions or have interests that make it difficult to perform Company work objectively and effectively. It is also a conflict if outside activities affect your judgment to act in the best interest of customers, investors and other stakeholders.

“Mâu thuẫn lợi ích” xảy ra khi lợi ích cá nhân bằng cách nào đó cản trở lợi ích của Công ty. Mâu thuẫn lợi ích xảy ra khi hành động hoặc lợi ích của nhân viên gây khó khăn cho Công ty trong việc thực hiện các mục tiêu hoạt động một cách hiệu quả. Mâu thuẫn cũng có thể xảy ra trong trường hợp các hoạt động bên ngoài ảnh hưởng đến các đánh giá trong công việc liên quan đến việc đặt lợi ích của khách hàng, nhà đầu tư và cổ đông lên hàng đầu.

Conflicts of interest damage the trust between you, the employee, the public, and the Company. Moreover, even the appearance of a conflict may be harmful to the Company. VinaCapital must all be vigilant in this regard, and all interactions, relationships or situations that could reasonably give rise to the appearance of a conflict should be avoided.

Mâu thuẫn lợi ích gây tổn hại đến uy tín giữa nhân viên, công chúng và Công ty. Hơn nữa, mâu thuẫn lợi ích xảy ra còn ảnh hưởng xấu đến Công ty. Tất cả nhân viên phải thận trọng trong tất cả hoạt động liên quan, và tránh các cuộc giao tiếp, mối quan hệ xã hội hoặc bất cứ tình huống nào có thể gây ra mâu thuẫn lợi ích.

To help prevent conflicts, you must complete the Code of Ethics. You are responsible for updating the statement as your circumstances change.

Để tránh các mâu thuẫn lợi ích, nhân viên phải hoàn thành “Quy tắc đạo đức nghề nghiệp”. Nhân viên có trách nhiệm cập nhật các cam kết khi có thay đổi.

If a conflict of interest or a potential conflict arises, report it immediately. The following are some of the most common areas of potential conflict, but the most reliable guideline is your own common sense.

Nếu mâu thuẫn lợi ích xảy ra hoặc có dấu hiệu xảy ra, nhân viên phải báo cáo ngay lập tức. Bên dưới là các tình huống thông thường có thể dẫn đến mâu thuẫn lợi ích, nhưng nhân viên vẫn phải dựa trên đánh giá riêng của bản thân.

3.1. Dealing at an Arm's Length Basis

Thỏa thuận trên cơ sở ngang giá

You must not be associated in any way with agreements between the Company and suppliers in which you or a member of your immediate family have an interest, or which might result in your or your family member's personal gain.

Nhân viên không được liên quan đến các thỏa thuận giữa Công ty và nhà cung cấp mà thỏa thuận đó mang lại hoặc có thể mang lại lợi ích cá nhân cho nhân viên hoặc người thân của nhân viên.

3.2. Prohibition of Bribery and Kickbacks

Ngăn cấm các hành động Hối lộ và Đút lót

VinaCapital does not allow unfair business practices such as rebating, bribery, or kickbacks. These practices are against Company policy in all places where VinaCapital conducts business.

VinaCapital không cho phép các hoạt động kinh doanh không công bằng như hối lộ hoặc đút lót. Tất cả các hành động này đều trái với chính sách Công ty dù dưới bất cứ hình thức nào.

3.3. Gift Treatment

Quà tặng

Offers of gifts and entertainment are courtesies common among business partners. However, offering or accepting gifts, entertainment, or other benefits can sometimes be mistaken for improper payments. For this reason, the guidelines below must be followed.

Việc tặng quà hoặc các hình thức tiếp đãi đều là văn hóa thông thường của mọi đối tác kinh doanh. Tuy nhiên, việc nhận quà, hình thức tiếp đãi hoặc các lợi ích khác có thể bị hiểu nhầm là hình thức thanh toán không hợp lý. Vì vậy, nhân viên phải tuân theo các hướng dẫn sau.

Officers and employees or their family members must not receive money or any item of value from any third party in connection with the officer's or employee's participation in any Company transaction. Officer compensation, other than Company wages, bonus, pension, or benefits, may be regulated by law and requires approval by the CEO.

Tất cả nhân viên và người thân của nhân viên không được nhận tiền hoặc bất cứ món đồ giá trị nào từ bên thứ ba có liên quan đến các giao dịch của Công ty. Thù lao cho nhân viên, ngoài lương, thưởng, thù lao hoặc lợi ích do Công ty chi trả, được quy định bởi luật và yêu cầu phải có sự phê duyệt của CEO.

3.4. Personal Benefits

Các lợi ích cá nhân

Conflicts of interest may arise if you receive, or a member of your family receives, a personal benefit as a result of your position in the Company. All such personal benefits, including loans and guarantees of obligations from the Company, must be disclosed on the Company's Code of Ethics Certification and approved by the Company.

Mâu thuẫn lợi ích có thể xảy ra nếu nhân viên hoặc người thân của nhân viên được nhận hoặc đạt được các lợi ích cá nhân nhờ vào vị trí của nhân viên tại Công ty. Tất cả các lợi ích cá nhân, bao gồm các khoản vay và các khoản đảm bảo dưới danh nghĩa của Công ty, phải được thể hiện trong Quy tắc Đạo đức của Công ty và được Công ty phê duyệt.

Involvement in Investment Decisions Requiring Disclosure: VinaCapital employees shall not recommend or participate in any Company investment decision involving an entity in which they or any of their family members have a financial interest, unless the existence of such interest has been properly disclosed to their superiors and to those involved in all stages of the approval process.

Individual divisions and business units may determine a minimum threshold below which disclosure is not required, with the approval of the Compliance Department.

Liên quan đến các Hoạt động Đầu tư Yêu cầu Công bố thông tin: Nhân viên của VinaCapital sẽ không được đề xuất hoặc tham gia vào các quyết định đầu tư của Công ty với đối tác là bên có liên quan đến lợi ích tài chính của nhân viên hoặc người thân của nhân viên, trừ khi lợi ích đó đã được thông báo đầy đủ đến cấp trên và được thông qua các quy trình phê duyệt. Các phòng ban và đơn vị có thể quyết định ngưỡng tối thiểu yêu cầu nhân viên phải trình bày, với sự phê duyệt của Bộ phận Tuân thủ.

3.5. Nepotism (Hiring Family Members)

Tuyển dụng người thân

Hiring or managing family members can lead to conflicts of interest, unethical employment practices, and the appearance of special treatment. Family members must not be in positions that put them under or give them direct or indirect supervisory authority of another family member. Family members include spouse (as defined for benefit purposes), children, grandchildren, siblings, parents, grandparents, aunts, uncles, nieces, nephews, in-law relationships and step or common-law or in-law relationships. This applies to all employment, including full-time and part-time regular status, contract, and summer student hiring. Therefore, hiring of family members is only permitted if employed in a different division of VinaCapital Group from another family member.

Tuyển dụng người thân có thể dẫn đến mâu thuẫn lợi ích, thi hành việc tuyển dụng không đúng với đạo đức nghề nghiệp, và dẫn đến các ưu đãi đặc biệt. Nhân viên không được đảm nhận các vị trí cho phép họ nắm quyền giám sát trực tiếp hoặc gián tiếp đối với thành viên trong gia đình. Thành viên trong gia đình bao gồm vợ chồng (như định nghĩa cho mục đích lợi ích), con cái, cháu, họ hàng, cha mẹ, ông bà, cô, cậu, cháu gái, cháu trai và bất cứ các quan hệ họ hàng khác. Điều này áp dụng cho tất cả việc tuyển dụng, bao gồm toàn thời gian và bán thời gian, tuyển dụng theo hợp đồng và thực tập hè cho sinh viên. Vì vậy, việc tuyển dụng người thân chỉ được cho phép nếu tuyển dụng cho vị trí khác thuộc Tập đoàn VinaCapital, không phải VinaCapital.

3.6. Dealing with Non-Public Information

Thỏa thuận về Thông tin không công bố ra công chúng

All employees must strictly follow all laws and regulations affecting investments. It is unethical and illegal for employees to buy or sell VinaCapital securities with the benefit of material information that has not been publicly disclosed about the Company or its affiliates or to inform another person, except as permitted by law, of material information that has not been publicly disclosed. In addition, it is unethical and may be illegal to buy or sell securities of another company with the benefit of your knowledge of the Company's investment intentions or any material information that has not been publicly disclosed about that company.

Tất cả nhân viên phải tuân thủ tất cả luật lệ và quy định ảnh hưởng đến việc đầu tư. Việc mua bán chứng khoán của VinaCapital là trái đạo đức và phạm pháp khi lợi ích của việc mua bán đó phát sinh từ các thông tin trọng yếu liên quan đến Công ty hoặc Chi nhánh Công ty và chưa được công bố rộng rãi ra công chúng hoặc thông báo đến bên khác, ngoại trừ các bên theo quy định bởi pháp luật. Ngoài ra, việc đó là phi đạo đức và có thể là bất hợp pháp khi nhân viên mua hoặc bán chứng khoán của

một công ty khác dựa trên thông tin mà nhân viên có được từ ý định đầu tư của Công ty hoặc bất kỳ thông tin quan trọng mà không được công bố công khai về công ty đó.

Employees must also be cautious about potentially being in a conflict of interest where they wish to make an investment in a business entity which they know transacts business with VinaCapital or in which VinaCapital has made an investment.

Các nhân viên phải thận trọng với mâu thuẫn lợi ích tiềm tàng phát sinh khi thực hiện việc đầu tư vào doanh nghiệp có quan hệ kinh doanh với VinaCapital hoặc doanh nghiệp mà VinaCapital đầu tư.

3.7. Working for Another Employer

Làm việc cho Công ty khác

VinaCapital employees must not:

Các nhân viên của VinaCapital không được:

- Work for any organization that competes with the Company or that has a business relationship with the Company. That includes serving as a director, officer, trustee, partner, employee, consultant, or agent. In addition, no officer or employee may serve as a director of any enterprise with publicly traded securities without first obtaining written approval from the GD and General Counsel of VinaCapital.

Làm việc cho bất cứ tổ chức là đối thủ cạnh tranh hoặc có quan hệ kinh doanh với Công ty. Điều này bao gồm việc nắm giữ vị trí giám đốc, điều hành, ủy thác, liên doanh, nhân viên, cố vấn hoặc đại lý. Hơn nữa, khi chưa có sự phê duyệt của Tổng giám đốc và Cố vấn cấp cao của VinaCapital, nhân viên hoặc người điều hành của Công ty không được nắm giữ vị trí giám đốc của bất cứ doanh nghiệp nào chào bán chứng khoán ra công chúng.

- Work concurrently for another securities company or fund management company;

Làm việc song song cho một công ty chứng khoán hoặc công ty quản lý quỹ khác;

- Work concurrently for another organization with an ownership relationship with the securities company or fund management company where such individual is currently working;

Làm việc song song cho một tổ chức khác có quan hệ sở hữu với các công ty chứng khoán hoặc công ty quản lý quỹ mà nhân viên đang làm việc;

3.8. Taking Outside Positions

Nắm giữ các vị trí bên ngoài

Employees may serve as board members of or advisors to companies and non-profit organizations that do not conflict with VinaCapital's business. However, all such appointments require approval from the GD and must be disclosed to both the GD and the Compliance Officer.

Nhân viên có thể là thành viên hoặc cố vấn Ban điều hành cho công ty hoặc tổ chức phi lợi nhuận không có quan hệ kinh doanh với VinaCapital. Tuy nhiên, tất cả việc bổ nhiệm này phải có sự phê duyệt từ Tổng giám đốc và phải được thông báo đến cả Tổng giám đốc và Bộ phận Tuân thủ.

Involvement in external organizations can lead to conflicts of interest. Such involvement could interfere with your ability to give objective, full-time attention to your work with VinaCapital or could

damage the Company's image. You must not engage in any other employment that would hamper your performance or your judgment to act in the Company's best interest.

Việc hoạt động trong các tổ chức bên ngoài có thể dẫn đến mâu thuẫn lợi ích. Việc đó có thể cản trở khả năng tập trung đầy đủ và khách quan đối với công việc tại VinaCapital của nhân viên và có thể ảnh hưởng đến hình ảnh của Công ty. Nhân viên không được đồng thời làm việc tại các nơi khác nếu công việc đó có thể ảnh hưởng đến đến hiệu quả hoạt động tại Công ty và khiến việc ra quyết định tại Công ty ảnh hưởng đến lợi ích của VinaCapital.

3.9. Protecting Corporate Opportunities

Bảo vệ Cơ hội Doanh nghiệp

Directors, officers, employees, representatives, and other associates are prohibited from:

Giám đốc, cán bộ, nhân viên, đại diện và các bên liên quan khác bị nghiêm cấm tham gia hành vi sau:

- benefiting from opportunities that are discovered through the use of Company property, information or position;
trực lợi từ các cơ hội phát sinh từ việc sử dụng tài sản, thông tin hoặc vị thế của Công ty;
- using Company property, information, or position for personal gain; and
sử dụng tài sản, thông tin hoặc vị thế của Công ty cho mục đích cá nhân; và
- competing with the Company. You owe a duty to the Company to advance its legitimate interests when the opportunity arises to do so.

đối đầu với Công ty. Nhân viên có trách nhiệm ưu tiên lợi ích Công ty khi có cơ hội phát sinh.

3.10. Protecting the Company's Assets

Bảo vệ tài sản của Công ty

The name "VinaCapital" must be used only for authorized Company business and never for personal activities. Do not identify yourself as an employee or representative of the Company in any official capacity while pursuing personal, political, or not-for-profit activities, unless you obtain the Company's authorization first.

Tên VinaCapital chỉ được sử dụng cho mục đích kinh doanh hợp pháp của Công ty và không bao giờ được dùng cho các hoạt động cá nhân. Không được dùng danh nghĩa của Công ty để theo đuổi các hoạt động cá nhân, chính trị hoặc các hoạt động khác không vì lợi ích của Công ty, trừ khi có sự phê duyệt của Công ty.

An important way to protect the Company's reputation is to refrain from making statements that could adversely affect the Company. Disparaging comments or false statements about the Company, its representatives, or its products and services, can damage the Company's reputation. You should not make written or oral statements that could be damaging to the Company unless you are required to by law or for the purpose of carrying out your duties to the Company.

Một hình thức quan trọng để bảo vệ danh tiếng của Công ty là tránh các phát ngôn có thể ảnh hưởng xấu đến Công ty. Các bình luận làm mất uy tín Công ty hoặc các phát ngôn sai về Công ty, đại diện Công ty, hoặc sản phẩm và dịch vụ Công ty, có thể tổn hại đến danh tiếng của Công ty. Nhân viên

được yêu cầu không có các phát ngôn bằng văn bản hoặc bằng lời có thể ảnh hưởng xấu đến Công ty, trừ khi được luật pháp yêu cầu hoặc cho mục đích thực hiện nhiệm vụ của nhân viên tại Công ty.

Employees with access to or control over Company transactions and assets must ensure that each use, acquisition, or disposition of an asset by a person on behalf of the Company is undertaken with the general or specific authorization of management and is accurately and fairly recorded in reasonable detail in the Company's books of account and record.

Nhân viên được giao quyền tiếp cận hoặc kiểm soát các giao dịch và tài sản của Công ty phải đảm bảo việc sử dụng, mua mới hoặc thanh lý tài sản bởi một bên khác đại diện cho Công ty phải được phê duyệt rõ ràng bởi ban điều hành và phải được ghi nhận chính xác và trung thực, hợp lý với đầy đủ chi tiết trong sổ sách Công ty.

During the course of or related to your employment with the Company, you may be involved in the creation, development, or invention of intellectual property, which includes but is not limited to, ideas, concepts, methods, processes, inventions, confidential information, and trade secrets, works of authorship, trademarks, service marks and designs. All such intellectual property and the worldwide intellectual property rights therein such as copyrights and patents will be owned by the Company.

Trong suốt quá trình làm việc cho Công ty, nhân viên có thể tham gia vào các hoạt động xây dựng, phát triển và tạo ra tài sản sở hữu trí tuệ, bao gồm nhưng không giới hạn các ý tưởng, quan niệm, phương pháp, quy trình, phát minh, thông tin tuyệt mật và bí mật kinh doanh, bản quyền, thương hiệu, thiết kế dịch vụ. Tất cả các tài sản sở hữu trí tuệ và các quyền sở hữu trí tuệ toàn cầu đó như bản quyền và bằng sáng chế sẽ được sở hữu bởi Công ty.

You are responsible for cooperating with the Company and providing all necessary assistance to ensure that all such intellectual property and related rights become the exclusive property of the Company including by providing the Company with such assignments, waivers, and other documents as may be requested.

Nhân viên có trách nhiệm hợp tác với Công ty trong việc cung cấp sự hỗ trợ cần thiết để đảm bảo các tài sản sở hữu trí tuệ đó và các quyền có liên quan trở thành tài sản của Công ty, bao gồm cung cấp cho Công ty sự chuyển nhượng, sự bác bỏ hoặc các giấy tờ khác được yêu cầu.

Everyone at VinaCapital shares a responsibility to protect Company assets. All documents, records, data, equipment, and other physical property provided to you by the Company, or otherwise obtained or produced in connection with your employment with the Company, shall be or remain at all times the property of the Company. Company time, property, and services, including assets such as stationery, computers, and mail services, may not be used for personal activities, except as permitted by Company policies, unless you have your manager's specific approval. Personal activities include political and charitable causes. You may not remove or borrow Company property without permission. Report any misuse of Company assets to your manager or the Compliance Department.

Tất cả nhân viên đều có chung nhiệm vụ bảo vệ tài sản Công ty. Tất cả tài liệu, sổ sách, dữ liệu, công cụ và các tài sản hữu hình khác được cung cấp cho Công ty, hoặc được tạo ra nhờ quá trình làm việc của nhân viên tại Công ty, sẽ được cho là tài sản của Công ty. Thời gian tại Công ty, tài sản và dịch vụ của Công ty, bao gồm các tài sản như văn phòng phẩm, máy tính, dịch vụ thư từ, sẽ không được sử dụng cho mục đích cá nhân, trừ khi được cho phép bởi chính sách Công ty, trừ khi được phê duyệt cụ thể bởi cấp trên. Các mục đích cá nhân bao gồm mục đích chính trị hoặc từ thiện. Nhân viên không

được lấy hoặc mượn tài sản của Công ty mà không có sự cho phép. Nhân viên phải báo cáo cho cấp trên và Bộ phận Tuân thủ các trường hợp sử dụng trái phép tài sản Công ty.

4. Handling information

Xử lý Thông tin

Information is one of the Company's most vital assets. Confidential information includes all non-public information that might be of use to competitors or harmful to the Company or our customers and other stakeholders if disclosed. It is important that you understand how sensitive this information is and how significant it is for competitiveness and individual privacy.

Thông tin là một trong các tài sản quan trọng nhất của Công ty. Thông tin tuyệt mật bao gồm các thông tin không được công bố ra công chúng mà có thể bị đối thủ tận dụng hoặc gây ảnh hưởng xấu đến Công ty hoặc khách hàng và các cổ đông khác của Công ty nếu thông tin bị tiết lộ. Nhân viên phải hiểu được mức độ nhạy cảm của thông tin đó và mức độ nghiêm trọng của thông tin đó đối với việc cạnh tranh và bí mật cá nhân.

4.1. Protecting Personal and Confidential Information

Bảo vệ Thông tin Tuyệt mật và Cá nhân

In the course of regular business, VinaCapital collects a substantial amount of information about our applicants, policyholders, claimants, borrowers, employees, representatives, and investors. VinaCapital must handle this information with the greatest care to merit their confidence and protect their privacy.

Trong hoạt động kinh doanh thông thường, nhân viên thu thập khối lượng thông tin rất lớn về các ứng viên, bên bảo hiểm, người đi vay, nhân viên, đại diện và nhà đầu tư. Nhân viên phải xử lý thông tin này với sự cẩn trọng cao nhất để bảo vệ tính tuyệt mật.

Personal information must be kept secure, in confidence, and used only for the purposes for which it was collected. It may be disclosed to those who have a right to the information or when the law requires disclosure.

Thông tin cá nhân phải được giữ an toàn, bí mật và chỉ sử dụng cho mục đích ban đầu lúc thu thập thông tin. Thông tin này có thể được trình bày cho các bên có quyền tiếp cận thông tin hoặc theo yêu cầu của pháp luật.

Confidential information about the Company itself must also be protected. Information about the Company is confidential if it is not generally available to the public. Examples are financial results before they are announced, business plans, business forecasts, strategic initiatives, proposed acquisitions or divestitures, and current or proposed products. If you have access to confidential information as a result of your job, you must use every precaution to keep it confidential. It is important to use discretion when discussing Company business in public places such as restaurants and airplanes, or when using public or cellular phones, the Internet and fax machines. If you are required for legitimate business purposes to disclose confidential information to any person outside the Company, authorization must be obtained from your manager.

Thông tin tuyệt mật về Công ty phải được bảo vệ. Các thông tin về Công ty được cho là tuyệt mật nếu nó không được công bố rộng rãi ra công chúng. Ví dụ như thông tin tài chính khi chưa được công bố, kế hoạch kinh doanh, dự đoán kinh doanh, ý tưởng chiến lược, đề xuất về việc ban hành hoặc hủy bỏ các sản phẩm hiện hành hoặc được kiến nghị. Nếu nhân viên được tiếp cận với thông tin tuyệt mật do yêu cầu công việc, nhân viên phải sử dụng thông tin một cách thận trọng để đảm bảo tính tuyệt mật. Nhân viên phải suy xét kỹ lưỡng khi thảo luận các vấn đề kinh doanh của Công ty nơi công cộng như nhà hàng và trên máy bay, hoặc khi sử dụng điện thoại, Internet, máy fax công cộng. Nếu nhân viên được yêu cầu trình bày thông tin tuyệt mật đến bất cứ bên nào ngoài Công ty cho mục đích kinh doanh của Công ty, nhân viên phải có sự phê duyệt của cấp trên.

You have a duty to protect both personal and confidential information even after you leave your employment with the Company. In this regard, you must not take any VinaCapital files with you when you leave the Company.

Nhân viên có nhiệm vụ bảo vệ thông tin tuyệt mật của Công ty và cá nhân ngay cả khi thôi việc tại Công ty. Theo đó, nhân viên không được mang theo bất cứ tài liệu nào của VinaCapital khi rời Công ty.

4.2. Disclosure Requirements

Yêu cầu Công bố thông tin

VinaCapital is required to make disclosures on a timely and broadly disseminated basis and without being unduly optimistic on prospects for future company performance. The key principles of disclosure are:

VinaCapital được yêu cầu phải công bố thông tin đúng hạn, rộng khắp và phản ánh sự phù hợp về tiềm năng hoạt động trong tương lai của công ty. Các nguyên tắc chính của việc công bố thông tin là:

- All materials must be broadly disseminated in a timely manner.
Tất cả tài liệu phải được công bố rộng rãi và đúng hạn.
- Disclosure must be full, fair, understandable, and accurate and avoid any misrepresentation of the Company and its finances.
Việc công bố phải đầy đủ, trung thực, dễ hiểu và chính xác và tránh sự hiểu nhầm về Công ty và tình hình tài chính của Công ty.
- Disclosure must be accomplished consistently during both good times and bad.
Việc công bố phải được thực hiện đồng nhất kể cả trong thời điểm tốt và xấu.
- All legitimate requests for information should be treated equally.
Tất cả yêu cầu hợp pháp về thông tin phải được thực hiện công bằng.

Employees must refer all inquiries from the financial community, shareholders, and media to an authorized spokesperson.

Nhân viên phải chuyển giao các yêu cầu từ cộng đồng tài chính, cổ đông và truyền thông đến người được ủy quyền công bố thông tin.

4.3. Intellectual Property

Sở hữu trí tuệ

Copyright laws protect many materials you use in the course of your work as an employee or representative of VinaCapital. A few examples are computer software, books, audio and videotapes, trade journals and magazines. There may also be a copyright on presentation slides, training materials, management models and problem-solving frameworks produced by outside consultants. It is illegal to reproduce, distribute, or alter copyrighted material without the permission of the copyright owner or authorized agent.

Luật sở hữu trí tuệ bảo vệ các tài liệu mà nhân viên sử dụng trong quá trình làm việc hoặc làm đại diện cho VinaCapital. Các ví dụ như phần mềm máy tính, sách, băng đĩa, báo chí và ấn phẩm. Bản quyền cũng được bao gồm trong các tài liệu thuyết trình, đào tạo, mô hình quản trị và các khung giải quyết vấn đề do cố vấn bên ngoài tạo ra. Các hành động như tái tạo, phân phối hoặc thay đổi tài liệu sở hữu trí tuệ mà không có sự cho phép của bên sở hữu hoặc đại lý hợp pháp đều là phạm pháp.

You must also comply with the copyrights on software installed on your office computer and on network computer storage areas you control. You may not copy, install, or otherwise use software in a manner that violates the license agreement for that software.

Nhân viên phải tuân thủ quyền sở hữu trí tuệ về phần mềm trong máy tính công ty và mạng lưới hệ thống lưu trữ mà nhân viên kiểm soát. Nhân viên không sao chép, cài đặt hoặc sử dụng phần mềm dẫn đến việc vi phạm quyền sở hữu trí tuệ.

4.4. Keeping the Records

Lưu trữ sổ sách

The Company maintains full and accurate records to meet its legal and financial obligations and to manage its business properly. All Company books, financial reports, expense accounts, time sheets, administrative records and other similar documents must be completed accurately, honestly and in accordance with Company procedures. Making false, fictitious, or inappropriate entries with respect to any transaction of the Company or the disposition of any of the Company's assets is prohibited, and no director, officer, employee, representative or other associate may engage in any transaction that requires or contemplates the making of false, fictitious, or inappropriate entries. You are responsible for the accuracy and completeness of any reports or records you create or maintain. Undisclosed or unrecorded assets, liabilities, revenues, or expenses are prohibited.

Công ty có hệ thống ghi chép chính xác và đầy đủ để đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý và tài chính và quản trị hoạt động kinh doanh hiệu quả. Tất cả sổ sách, báo cáo tài chính, tài khoản chi phí, bảng kê công việc, ghi chép hành chính và các tài liệu tương tự khác của Công ty phải được hoàn thành chính xác, trung thực và phù hợp với các quy trình của Công ty. Các hành động giả mạo, tạo lập các bút toán không phù hợp với các giao dịch của Công ty hoặc liên quan đến việc thanh lý bất cứ tài sản nào của Công ty đều bị ngăn cấm, và không một giám đốc, người điều hành, nhân viên hoặc người đại diện hay bất cứ bên nào được liên quan đến việc giả mạo, tạo lập các bút toán không phù hợp. Nhân viên có trách nhiệm hoàn thành các báo cáo và ghi chép do mình tạo ra và theo dõi một cách chính xác và đầy đủ. Các hành vi che giấu và không trình bày tài sản, nợ, doanh thu, chi phí đều bị ngăn cấm.

Furthermore, all directors, officers, employees, representatives, and other associates must comply with the Company's records management policies.

Ngoài ra, tất cả ban giám đốc, điều hành, nhân viên, đại diện và các bên liên quan khác phải tuân thủ chính sách quản lý việc ghi chép của Công ty.

These policies describe how long documents and records (whether in print or electronic form) must be maintained in order to facilitate the Company's ongoing operations and to satisfy financial, legal, and regulatory retention requirements. These policies also provide directions for the proper disposal of records that have been kept for the required periods. In accordance with these policies, in the event of litigation or governmental investigation, please consult the General Counsel at VinaCapital.

Các chính sách này mô tả thời hạn theo dõi các tài liệu và việc ghi chép (bằng giấy hoặc bằng công cụ điện tử) để hỗ trợ cho việc quản lý hoạt động liên tục của Công ty và đáp ứng các yêu cầu tài chính, pháp lý và lưu trữ theo quy định. Các chính sách này cũng cung cấp hướng dẫn đối với việc bãi bỏ các ghi chép nằm ngoài thời hạn yêu cầu theo dõi. Theo chính sách này, trong trường hợp điều tra của chính phủ hoặc pháp luật, nhân viên phải hỏi ý kiến của Cố vấn Cấp cao tại VinaCapital.

4.5. Using the Company's Communications Systems

Sử dụng Hệ thống Truyền thông của Công ty

Company communications systems are for Company business. This includes all computer and telecommunications equipment the Company owns or leases as well as all remote computing services used by the Company, including the Internet. Occasional, limited, appropriate personal use of Company communication systems is permitted when the use does not:

Hệ thống Truyền thông của Công ty phục vụ cho mục đích kinh doanh của Công ty, bao gồm tất cả máy tính, thiết bị truyền thông mà Công ty sở hữu hoặc đi thuê cũng như các dịch vụ từ xa mà Công ty sử dụng, bao gồm Internet. Việc sử dụng hệ thống truyền thông của Công ty cho mục đích cá nhân được cho phép khi việc sử dụng đó không:

- interfere with the user's work performance;
cản trở việc thực hiện công việc của người sử dụng;
- distract other individuals from their job responsibilities;
làm xao nhãng các nhân viên khác trong việc thực hiện nhiệm vụ;
- unduly impact the operation of Company systems or processes; or
ảnh hưởng đến hoạt động của hệ thống và quy trình của Công ty; hoặc
- violate any provisions of this Code or any other Company policy.
vi phạm các quy định tại Quy tắc này hoặc các chính sách khác của Công ty.

VinaCapital prohibits employees from participating in Internet chat rooms, social networks (e.g., Facebook unless for work purposes), video posting websites (e.g., YouTube), newsgroups or "blogs" (weblogs used to express personal opinions) that relate to the Company, its business or securities, using Company communication systems or otherwise.

VinaCapital ngăn cấm nhân viên sử dụng hệ thống truyền thông của Công ty để tham gia vào các công cụ trò chuyện trên Internet, các mạng xã hội (như Facebook trừ mục đích công việc), các trang

mạng video (như YouTube), báo chí hoặc “nhật ký” (nhật ký điện tử trình bày các ý kiến cá nhân) có liên quan đến Công ty, hoạt động kinh doanh hoặc chứng khoán của Công ty.

All VinaCapital electronic mail and voice mail systems (including data on these systems), Internet access and computers are the Company’s property. Authorized employees may periodically check these systems to correct network problems and to ensure they are being properly used and secured. You cannot expect any personal privacy for communications that you send, receive, or store on these systems.

Tất cả hệ thống thư điện tử và thư thoại của VinaCapital (bao gồm dữ liệu từ hệ thống này), quyền truy cập Internet và máy tính là tài sản của Công ty. Nhân viên được ủy quyền kiểm tra định kỳ các hệ thống này để sửa chữa các vấn đề mạng lưới và đảm bảo các tài sản này được sử dụng hợp lý và an toàn. Nhân viên không thể kỳ vọng việc đảm bảo tính tuyệt mật cá nhân khi sử dụng các công cụ này để gửi, nhận hoặc lưu trữ thông tin.

5. Ethics and the law

Đạo đức và Pháp luật

VinaCapital is committed to operating within the laws and regulations of every jurisdiction in which it operates.

VinaCapital cam kết hoạt động theo quy định của pháp luật hiện hành đối với bất cứ nơi mà Công ty đang tổ chức hoạt động kinh doanh.

5.1. Keeping Abreast of the Law

Tuân thủ Pháp luật

You should obtain an understanding of the laws that affect your work. Make sure your business conduct complies with those laws. Report violations quickly and manage them properly if they occur in an area you manage.

Nhân viên phải nắm bắt các quy định pháp luật ảnh hưởng đến công việc của mình. Đảm bảo công việc tuân thủ đúng các quy định này. Các trường hợp có vi phạm phải được báo cáo nhanh chóng và xử lý đúng đắn nếu trường hợp vi phạm đó nằm trong phạm vi công việc của nhân viên.

If you belong to a professional association, you are also expected to abide by that association’s governing rules of professional responsibility and conduct.

Nếu nhân viên thuộc một tổ chức nghề nghiệp chuyên nghiệp, nhân viên phải tuân thủ các quy định tại tổ chức đó.

5.2. Managing Assets Properly

Quản lý tài sản đúng đắn

Customers expect that the money they entrust to the Company will be handled responsibly. If you have access to customer funds, you must make sure customer funds are handled in a trustworthy manner. Every division has procedures and standards to help protect and account for all funds under management and to prevent carelessness, fraud, or dishonesty.

Khách hàng mong muốn số tiền họ ủy thác cho Công ty phải được quản lý một cách có trách nhiệm. Nếu nhân viên được giao quyền tiếp quản tiền của khách hàng, nhân viên phải đảm bảo các quỹ này được quản lý một cách đáng tin cậy. Mỗi phòng ban đều phải có quy trình và chuẩn mực để giúp bảo vệ và theo sát tất cả các quỹ thuộc sự quản lý của phòng ban đó để tránh các sự gian lận, thiếu trung thực và bất cần.

5.3. Dealing with Fraud and Theft

Giải quyết các vấn đề gian lận và trộm cắp

As a provider of financial services, VinaCapital is vulnerable to loss from dishonesty and fraud. Fraud can take many forms, such as mishandling of money, theft of cash or property, money laundering, terrorist financing, misrepresentation and falsification or forgery of documents.

Là một nhà cung cấp dịch vụ tài chính, VinaCapital rất dễ bị tổn hại do các hành vi thiếu trung thực và gian lận. Gian lận có thể được thể hiện dưới nhiều hình thức, như quản lý kém tiền bạc, trộm cắp tiền hoặc tài sản, rửa tiền, khủng bố tài chính, trình bày sai và làm sai hoặc giả mạo các chứng từ.

Dishonesty, combining personal and business funds, and fraud are all illegal. It is management's responsibility to ensure there are proper internal controls to deter and detect fraud and other dishonest activities, but everyone in the Company must help. If you are aware of any suspicious activity, you have a duty to report it immediately to your immediate supervisor.

Việc thiếu trung thực và gian lận, gồm tiền đầu tư của khách hàng cá nhân và doanh nghiệp, đều phạm pháp. Trách nhiệm của ban điều hành là đảm bảo việc kiểm soát nội bộ phù hợp để tránh các hành vi thiếu trung thực và gian lận, nhưng mỗi nhân viên trong Công ty phải hợp tác. Nếu nhân viên phát hiện trường hợp đáng ngờ, nhân viên có nghĩa vụ báo cáo ngay lập tức cho cấp trên.

5.4. Dealing with Illegal or Unethical Behavior

Giải quyết các hành vi trái đạo đức và phạm pháp

You are encouraged to talk to appropriate personnel about suspected or potential illegal or unethical behavior or when you are in doubt about the best course of action in a particular situation. It is the policy of the Company to not allow retaliation for reports of misconduct by others made in good faith. Directors, officers, employees, representatives, and other associates are expected to cooperate in internal investigations of misconduct.

Nhân viên được khuyến khích thảo luận với nhân sự chuyên trách về các hành vi tiềm tàng được cho là trái đạo đức hoặc phạm pháp. Chính sách của Công ty không cho phép sự trả đũa đối với người báo cáo về hành vi trái đạo đức. Giám đốc, người điều hành, nhân viên, đại diện và các bên liên quan khác được yêu cầu phối hợp trong việc điều tra nội bộ cho các hành vi vi phạm này.

6. HUMAN CAPITAL AND INCLUSIVE WORKPLACE

Các chính sách liên quan đến nguồn nhân lực và bình đẳng

6.1. Equal Employment policy:

Chính sách việc làm bình đẳng:

The Company provides equal employment opportunities for all qualified employees and applicants. The Company is committed to equal employment opportunities to all individuals regardless of race, religion, sex, national origin, age, disability, handicaps, or veteran status.

Công ty cung cấp cơ hội việc làm bình đẳng cho tất cả nhân viên và ứng viên đủ điều kiện. Công ty cam kết tạo cơ hội việc làm bình đẳng cho tất cả các cá nhân không phân biệt chủng tộc, tôn giáo, giới tính, nguồn gốc quốc gia, tuổi tác, khuyết tật, tàn phế hoặc cựu quân nhân.

Employment opportunities include personnel practices such as hiring, promotion, transfer, training, compensation, and termination. Job-related factors include job performance, skills and experience, management and leadership ability, training, and other factors which may be required to perform the job properly. The Company recognizes the importance of establishing and maintaining the core competency for each job, conducting performance appraisals annually, providing training and development opportunities for employees, equal pay for equal job requirements and responsibilities, etc.

Cơ hội việc làm bao gồm các hoạt động nhân sự như tuyển dụng, thăng chức, chuyển chuyển, đào tạo, chế độ lương thưởng và chấm dứt hợp đồng. Các yếu tố có liên quan gồm hiệu suất công việc, kỹ năng và kinh nghiệm làm việc, khả năng quản lý và lãnh đạo, đào tạo và các yếu tố khác cần thiết giúp nhân viên thực hiện tốt công việc được giao. Công ty nhận thấy tầm quan trọng của việc thiết lập và duy trì năng lực cốt lõi cho từng vị trí, thực hiện đánh giá hiệu suất làm việc hàng năm của nhân viên, tạo cơ hội đào tạo và phát triển cho nhân viên, trả lương công bằng cho các công việc yêu cầu và trách nhiệm như nhau, v.v.

The Company encourages all employees to take advantage of opportunities for internal growth, selection, training, rewards, and promotions as they occur.

Công ty khuyến khích tất cả nhân viên tận dụng các cơ hội phát triển trong nội bộ Công ty bao gồm việc tuyển chọn, đào tạo, khen thưởng và thăng chức mỗi khi nhân viên được tạo điều kiện.

6.2. Inclusiveness and Anti-harassment:

Chính sách hòa nhập và chống quấy rối:

VinaCapital is committed to a work environment in which all individuals are treated with respect and dignity. Each individual has the right to work in a professional environment that promotes equal employment opportunities and prohibits discriminatory practices, including harassment. The Company expects that all relationships among people in the workplace will be business-like and free of bias, prejudice and harassment. Harassment is defined as a course of conduct which annoys,

threatens, intimidates, alarms, or puts a person in fear of their safety. Harassment is unwanted, unacceptable, inappropriate, unwelcomed or offensive behaviour that demeans, threatens or offends an individual and results in a hostile or abusive work environment for an individual.

VinaCapital cam kết tạo ra một môi trường làm việc trong đó mọi cá nhân đều được đối xử tôn trọng và có đạo đức. Mỗi nhân viên đều có quyền làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp nhằm thúc đẩy các cơ hội việc làm bình đẳng và nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử, kể cả quấy rối. Công ty kỳ vọng rằng tất cả các mối quan hệ giữa mọi người tại nơi làm việc là thể hiện tính chuyên nghiệp và không thiên vị, không định kiến và không quấy rối. Quấy rối được định nghĩa là một hành vi gây khó chịu, đe dọa, hăm dọa, báo động hoặc khiến một người lo sợ về sự an toàn của họ. Quấy rối là hành vi không mong muốn, không thể chấp nhận, không phù hợp, không được hoan nghênh hoặc là hành vi xúc phạm nhằm hạ thấp, đe dọa một cá nhân và dẫn đến môi trường làm việc thù địch hoặc lạm dụng đối với một cá nhân.

VinaCapital prohibits harassment, discrimination and retaliation whether engaged in by employees, by a supervisor or manager, or by someone doing business with VinaCapital. All acts constitute harassment/discrimination in physical or in verbal or non-verbal relating to race/religion/sex/age/disability are unacceptable in the workplace and in any work-related setting outside the workplace, such as during business trips, business meetings, and business-related social events.

VinaCapital nghiêm cấm hành vi quấy rối, phân biệt đối xử và trả thù cho dù là do nhân viên, người giám sát hoặc người quản lý thực hiện hay bất cứ ai đang hợp tác kinh doanh với VinaCapital. Tất cả các hành vi cấu thành quấy rối/phân biệt đối xử bằng hành động hoặc bằng lời nói hoặc hành vi phi ngôn ngữ liên quan đến chủng tộc/tôn giáo/giới tính/tuổi tác/người khuyết tật... đều không được chấp nhận tại nơi làm việc cũng như ngoài phạm vi Công ty liên quan đến công việc, chẳng hạn như trong các chuyến công tác, các cuộc họp và các sự kiện xã hội liên quan đến hoạt động kinh doanh, đầu tư cũng như các hoạt động khác của Công ty.

VinaCapital strongly urges the reporting of all incidents of discrimination, harassment, or retaliation, regardless of the offender's identity or position. Depending on incidents which are criminal reports or non-criminal reports, they will be investigated promptly, thoroughly and impartially by the police or The Investigation Committee. Confidentiality will be maintained at all times to the extent consistent with adequate investigation and appropriate corrective action.

VinaCapital đặc biệt khuyến khích việc tường trình tất cả các vụ việc phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả thù, bất kể danh tính hoặc vị trí của người vi phạm. Cho dù các vụ việc là hành vi tội ác hay vi phạm thông thường, tất cả sẽ được điều tra kịp thời, kỹ lưỡng và công bằng do Công an hoặc Ủy ban Điều tra trong Công ty thực hiện. Mọi thông tin điều tra và hành động khắc phục thích hợp sẽ luôn được giữ bí mật trong suốt quá trình điều tra.

6.3. Training and Development Policy:

Chính sách Đào tạo và Phát triển:

Training and development are part of the performance management process, and must be planned and evaluated in conjunction with the Company's annual business planning process and staff

performance review periods, and in line with the Company and/or divisional objectives taking into consideration the employee's personal development needs.

Chính sách Đào tạo và Phát triển là một phần của quy trình quản lý hiệu quả công việc, được hoạch định và đánh giá cùng thời điểm với việc lập kế hoạch kinh doanh hàng năm của Công ty và quy trình đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên, kế hoạch này đảm bảo phù hợp với các mục tiêu của Công ty và/hoặc mục tiêu của bộ phận nhằm mang lại giá trị cho nhu cầu phát triển nghề nghiệp của nhân viên.

VinaCapital is committed to the continuous training and development of employees both for the fundamental strength and vitality of the Company and for the personal growth of employees as individuals. Employees are the Company's greatest assets, thus helping them develop is crucial to the achievement of the organization's goals.

VinaCapital cam kết không ngừng đào tạo và phát triển nhân viên vì năng lực sức mạnh và phát triển bền vững của Công ty cũng như vì sự phát triển cá nhân của nhân viên. Nhân viên là tài sản lớn nhất của Công ty, do đó giúp nhân viên phát triển là điều cốt yếu để đạt được các mục tiêu và tầm nhìn của Công ty.

The Company encourages all employees to enhance their knowledge and skills at all times by designing and organizing periodically training and development activities / programs both in-house training and external training. **"Training"** refers to activities or programs designed to enhance specific aspects of performance and to deal with particular performance deficits in the current position. **"Development"** is activities or programs that prepare employees to take on other, usually more senior, roles with greater responsibility in the organization and provide broader experience and exposure to new challenges, which may lead to career opportunities in a new field, and to improved performance in their current job and promotional opportunities.

Công ty luôn khuyến khích toàn thể nhân viên nâng cao kiến thức và kỹ năng của mình bằng cách lập kế hoạch và tổ chức định kỳ các hoạt động/chương trình đào tạo và phát triển cả trong nội bộ Công ty và các khóa đào tạo bên ngoài. "Đào tạo" đề cập đến các hoạt động hoặc chương trình được thiết kế để nâng cao tính hiệu quả làm việc cụ thể và giải quyết sự thiếu hụt nhân lực ở vị trí hiện tại. "Phát triển" là các hoạt động hoặc chương trình nhằm chuẩn bị cho nhân viên đảm nhận các vai trò khác, thường là cấp cao hơn, có trách nhiệm cao hơn trong tổ chức và giúp cho nhân viên có những trải nghiệm rộng hơn cũng như tiếp xúc với những thách thức mới, điều này có thể dẫn đến cơ hội nghề nghiệp trong một lĩnh vực mới và cải thiện hiệu suất trong công việc hiện tại của họ cũng như đem đến các cơ hội thăng tiến khác.

In-house training activities take place at the company's premises. The needs for these events are based on feedback from employees, results from the annual performance appraisal, and the Company's business priorities at the beginning of each financial year.

Hoạt động đào tạo nội bộ diễn ra tại văn phòng làm việc của Công ty. Việc tổ chức các hoạt động này dựa trên nhu cầu của đa số nhân viên, cũng như kết quả đánh giá hiệu quả công việc hàng năm và các mục tiêu kinh doanh ưu tiên của Công ty vào chu kỳ đầu mỗi năm tài chính.

External training courses are conducted outside, employees attend seminars or workshops that have a direct relationship to the job they perform or join professional associations that will enable employees to remain connected or stay abreast of the best practices in their respective field.

Các khóa đào tạo được tổ chức bên ngoài Công ty bao gồm như việc nhân viên tham dự các sự kiện, hội thảo có liên quan trực tiếp với công việc của họ đảm nhận hoặc tham gia các hiệp hội chuyên nghiệp giúp cho nhân viên duy trì các mối quan hệ và bắt kịp xu thế thị trường trong lĩnh vực chuyên môn của họ.

7. Administration

Thủ Tục Hành Chính

The Risk & Compliance Officer is responsible for the preparation, updating and amendment of the Policy. The Policy should be reviewed at least annually in order to determine whether it remains useful, relevant and effective.

Bộ Phận Quản Trị Rủi ro & Tuân thủ chịu trách nhiệm chuẩn bị, cập nhật và sửa đổi Chính sách này. Chính sách này cần được xem xét ít nhất hàng năm để xác định sự đầy đủ, phù hợp và hiệu quả của chính sách này.

8. Supplemental policies

Các chính sách liên quan

This Policy should be read in conjunction with, but is not limited:

Chính sách này cần được đọc cùng những chính sách dưới đây, nhưng không giới hạn:

- Anti-Fraud, anti-Bribery and Corruption policy

Chính sách phòng chống hối lộ và tham nhũng

- AML/KYC policy

Chính sách về nhận diện khách hàng và phòng chống rửa tiền

- Compliance policy

Chính sách về tuân thủ

- Conflicts of Interest policy

Chính sách về mâu thuẫn lợi ích

- Inside Information policy

Chính sách bảo vệ thông tin nội bộ

- Disclosure policy

Chính sách công bố thông tin

- Disciplinary policy

Chính sách về xử phạt

- Information Security policy

Chính sách bảo mật thông tin

- Customer Data Protection Policy

Chính Sách Bảo Vệ Dữ Liệu Cá Nhân Của Khách Hàng

9. Version

Kiểm soát văn bản

Version <i>Phiên bản</i>	Effective Date <i>Ngày hiệu lực</i>	Prepared by <i>Soạn bởi</i>	Approved by <i>Duyệt bởi</i>	Updates <i>Các thay đổi</i>
3.0	July 2016 <i>Tháng 7, 2016</i>	Risk & Compliance <i>Bộ phận tuân thủ</i>	Board of Directors/ <i>Hội đồng Quản trị</i>	Many updates <i>Nhiều thay đổi</i>
4.0	March 2017 <i>Tháng 3, 2017</i>	Risk & Compliance <i>Bộ phận tuân thủ</i>	Board of Directors/ <i>Hội đồng Quản trị</i>	Many updates <i>Nhiều thay đổi</i>
5.0	July 2020 <i>Tháng 7, 2020</i>	Risk & Compliance <i>Bộ phận tuân thủ</i>	Board of Directors/ <i>Hội đồng Quản trị</i>	Many updates <i>Nhiều thay đổi</i>
6.0	Jan, 2021 <i>Tháng 1, 2021</i>	Risk & Compliance <i>Bộ phận tuân thủ</i>	Board of Directors/ <i>Hội đồng Quản trị</i>	Revision <i>Đánh giá định kỳ</i>
7.0	Aug, 2023 <i>Tháng 8, 2023</i>	Risk & Compliance <i>Bộ phận tuân thủ</i>	Board of Directors/ <i>Hội đồng Quản trị</i>	Added session 6 and other updates <i>Thêm nội dung 6 và các cập nhật khác</i>