



BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

🌐 <https://sotransgroup.vn>
✉ info@sotrans.com.vn

DEC2025





MỤC LỤC

THÔNGIỆP

TỪ TỔNG GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH TẬP ĐOÀN SOTRANS GROUP	05
---	----

PHẠM VI CỦA BỘ QUY TẮC

1. PHẠM VI ÁP DỤNG	07
2. CAM KẾT VỚI BỘ QUY TẮC	07

GIÁ TRỊ CỐT LÕI & NỀN TẢNG ĐẠO ĐỨC

1. GIÁ TRỊ CỐT LÕI CỦA CHÚNG TÔI	09
2. MỐI QUAN HỆ VỚI CÁC BÊN LIÊN QUAN	11
3. RA QUYẾT ĐỊNH CÓ ĐẠO ĐỨC	11

VĂN HÓA TỔ CHỨC

1. TRÁCH NHIỆM CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI NHAU	13
2. LÀM VIỆC NHÓM	13
3. TÔN TRỌNG, ĐA DẠNG VÀ HÒA NHẬP	13

HÀNH VI ĐẠO ĐỨC

1. HỐI LỘ VÀ THAM NHŨNG	15
2. QUÀ TẶNG VÀ GIẢI TRÍ	16
3. LUẬT TRỪNG PHẠT	17
4. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN	19
5. RƯỢU VÀ MA TÚY	20
6. CHO VAY TIỀN	20
7. CHỐNG RỬA TIỀN	21
8. MÔI TRƯỜNG	21

TÍNH CHÍNH TRỰC VÀ TRÁCH NHIỆM CÁ NHÂN

1. THÔNG TIN BÍ MẬT	23
2. XUNG ĐỘT LỢI ÍCH	24
3. QUYỀN RIÊNG TƯ DỮ LIỆU CÁ NHÂN	26
4. GIAN LẬN	27
5. THÔNG TIN, DỮ LIỆU VÀ AN NINH MẠNG	28
6. TÍNH TOÀN VỆN CỦA TÀI KHOẢN	28
7. TRUYỀN THÔNG XÃ HỘI	29
8. CÔNG CỤ/ NỀN TẢNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO	31

TỔ GIÁC VI PHẠM

1. MỤC TIÊU	33
2. PHẠM VI ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH TỔ GIÁC VI PHẠM	34
3. KÊNH TIẾP NHẬN VÀ CƠ CẤU TỔ GIÁC VI PHẠM	35
4. BẢO MẬT DANH TÍNH CỦA NGƯỜI TỔ GIÁC VÀ NGƯỜI BỊ TỔ GIÁC	36
5. BẢO VỆ NGƯỜI TỔ GIÁC	36
6. BẢO VỆ CÔNG TY VÀ NGƯỜI BỊ TỔ GIÁC	37

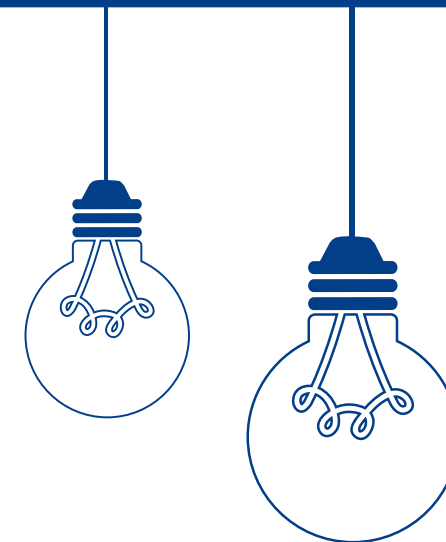


THÔNGIỆP

TỪ TỔNG GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH
TẬP ĐOÀN SOTRANS GROUP

Kính gửi Quý nhân viên,
Khách hàng và Đối tác,

Tại SOTRANS GROUP, chúng tôi tin rằng
sự tin tưởng là nền tảng
của mọi mối quan hệ lâu dài.



Khi chúng tôi tiếp tục hành trình phát triển và đổi mới, chúng tôi nhận ra rằng thành công của chúng tôi không chỉ được đo bằng chất lượng sản phẩm và dịch vụ mà còn bằng sự chính trực trong cách chúng tôi tiến hành kinh doanh. Với DNA của cả ITL và PSA International, các cổ đông của chúng tôi, chúng tôi tin rằng việc duy trì các nguyên tắc chính trong hoạt động kinh doanh của chúng tôi, cách chúng tôi thực hiện và đối tượng chúng tôi thực hiện thậm chí còn quan trọng hơn.

Tài liệu này phản ánh cam kết sâu sắc của chúng tôi đối với hành vi đạo đức, tính minh bạch và trách nhiệm. Bộ Quy tắc đóng vai trò là nguyên tắc chỉ đạo cho mọi quyết định mà chúng tôi đưa ra, đảm bảo rằng nhân viên của chúng tôi hành động trung thực, công bằng và tôn trọng trong mọi tương tác, cho dù với đồng nghiệp, đối tác, nhân viên khác hay khách hàng đáng kính của chúng tôi.

Hành vi đạo đức không chỉ là chính sách của công ty; đó là lời hứa mà chúng tôi dành cho mọi người. Đó là sự phản ánh sự tận tâm của chúng tôi trong việc duy trì các tiêu chuẩn cao nhất về tính chuyên nghiệp đồng thời thúc đẩy văn hóa trách nhiệm và sự tin tưởng. Bằng cách tuân thủ các nguyên tắc này, chúng tôi nỗ lực xây dựng một doanh nghiệp không chỉ mang lại sự xuất sắc mà còn tạo ra tác động tích cực và lâu dài cho cộng đồng và xã hội của chúng tôi.

Chúng tôi xin cảm ơn nhân viên, khách hàng và đối tác vì sự ủng hộ và tin tưởng liên tục của các bạn dành cho SOTRANS GROUP. Chúng tôi mong muốn cùng nhau phát triển với sự chính trực và trách nhiệm.

DANG VU THANH
Tổng giám đốc điều hành Tập đoàn



PHẠM VI CỦA BỘ QUY TẮC

1. PHẠM VI ÁP DỤNG

2. CAM KẾT VỚI BỘ QUY TẮC

1

PHẠM VI ÁP DỤNG

Bộ Quy tắc nêu rõ cách thức tiến hành kinh doanh và đưa ra hướng dẫn về các tiêu chuẩn ứng xử mà tất cả nhân viên của SOTRANS GROUP phải tuân thủ, đặc biệt là khi đối mặt với các tình huống ứng xử không đúng mực, bất hợp pháp hoặc phi đạo đức.

Theo Bộ Quy tắc, tất cả nhân viên của SOTRANS GROUP phải tuân thủ đầy đủ quy định của pháp luật và cơ quan có thẩm quyền, luôn thực hiện đúng các nghĩa vụ với bên thứ ba, và hành động theo các chuẩn mực cao nhất về đạo đức, cách cư xử và tính chuyên nghiệp. Không nhân viên nào được phép có hành vi không phù hợp hoặc bất kỳ hành vi nào có thể gây mất uy tín cho SOTRANS GROUP.

Bộ Quy tắc không có ý định bao quát toàn diện các vấn đề hoặc tình huống mà nhân viên của SOTRANS GROUP có thể phải đối mặt; cũng không thay thế các chính sách và hướng dẫn chi tiết hơn giải quyết các nghĩa vụ cụ thể hơn liên quan đến phạm vi trách nhiệm của nhân viên.

Bộ Quy tắc đóng vai trò như một tài liệu tham khảo và bổ sung cho các chính sách và hướng dẫn khác của SOTRANS GROUP.

SOTRANS GROUP công nhận và tôn trọng sự khác biệt về pháp luật giữa các khu vực và địa phương liên quan đến lao động, quyền riêng tư và các luật hiện hành khác. Trong trường hợp các yêu cầu của khu vực và địa phương đó nghiêm ngặt hơn so với hướng dẫn được nêu trong Bộ Quy tắc, tất cả nhân viên phải tuân thủ đầy đủ các yêu cầu này.

CAM KẾT VỚI BỘ QUY TẮC

2

Tất cả nhân viên phải có quyền truy cập vào Bộ Quy tắc dưới dạng bản in hoặc bản mềm và có trách nhiệm hiểu đầy đủ nội dung của Bộ Quy tắc.



Mọi nhân viên đều phải tuân thủ Bộ Quy tắc và tuân thủ mọi lúc, mọi nơi.”

Vi phạm Bộ Quy tắc sẽ không được dung thứ và những người vi phạm sẽ phải đối mặt với hành động kỷ luật, có thể bao gồm cả việc bị SOTRANS GROUP sa thải. Trong trường hợp vi phạm luật pháp địa phương, những người vi phạm sẽ bị báo cáo với các cơ quan có thẩm quyền. Trong trường hợp liên quan đến tổn thất về tiền bạc, SOTRANS GROUP có thể theo đuổi việc thu hồi các khoản tổn thất đó.

Nếu có bất kỳ yêu cầu hoặc làm rõ nào, vui lòng liên hệ với Phòng Kiểm toán nội bộ hoặc Phòng Nhân sự của SOTRANS GROUP. Mọi yêu cầu sẽ được xử lý một cách kín đáo và mọi nỗ lực sẽ được thực hiện để duy trì tính bảo mật của thông tin trong phạm vi pháp lý cho phép.

B.

GIÁ TRỊ CỐT LÕI & NỀN TẢNG ĐẠO ĐỨC

1. GIÁ TRỊ CỐT LÕI CỦA CHÚNG TÔI
2. MỐI QUAN HỆ VỚI CÁC BÊN LIÊN QUAN
3. RA QUYẾT ĐỊNH CÓ ĐẠO ĐỨC



Tại SOTRANS GROUP, chúng tôi không ngừng nỗ lực để trở thành đơn vị dẫn đầu trong lĩnh vực cảng biển và chuỗi cung ứng.

Bộ Quy tắc Đạo đức và Ứng xử Kinh doanh (“Bộ Quy tắc”) nêu rõ các tiêu chuẩn đạo đức – các nguyên tắc đúng sai - nhằm định hướng hành vi kinh doanh (“cách chúng tôi kinh doanh”) theo đúng các giá trị cốt lõi của chúng tôi.”

GIÁ TRỊ CỐT LÕI

1

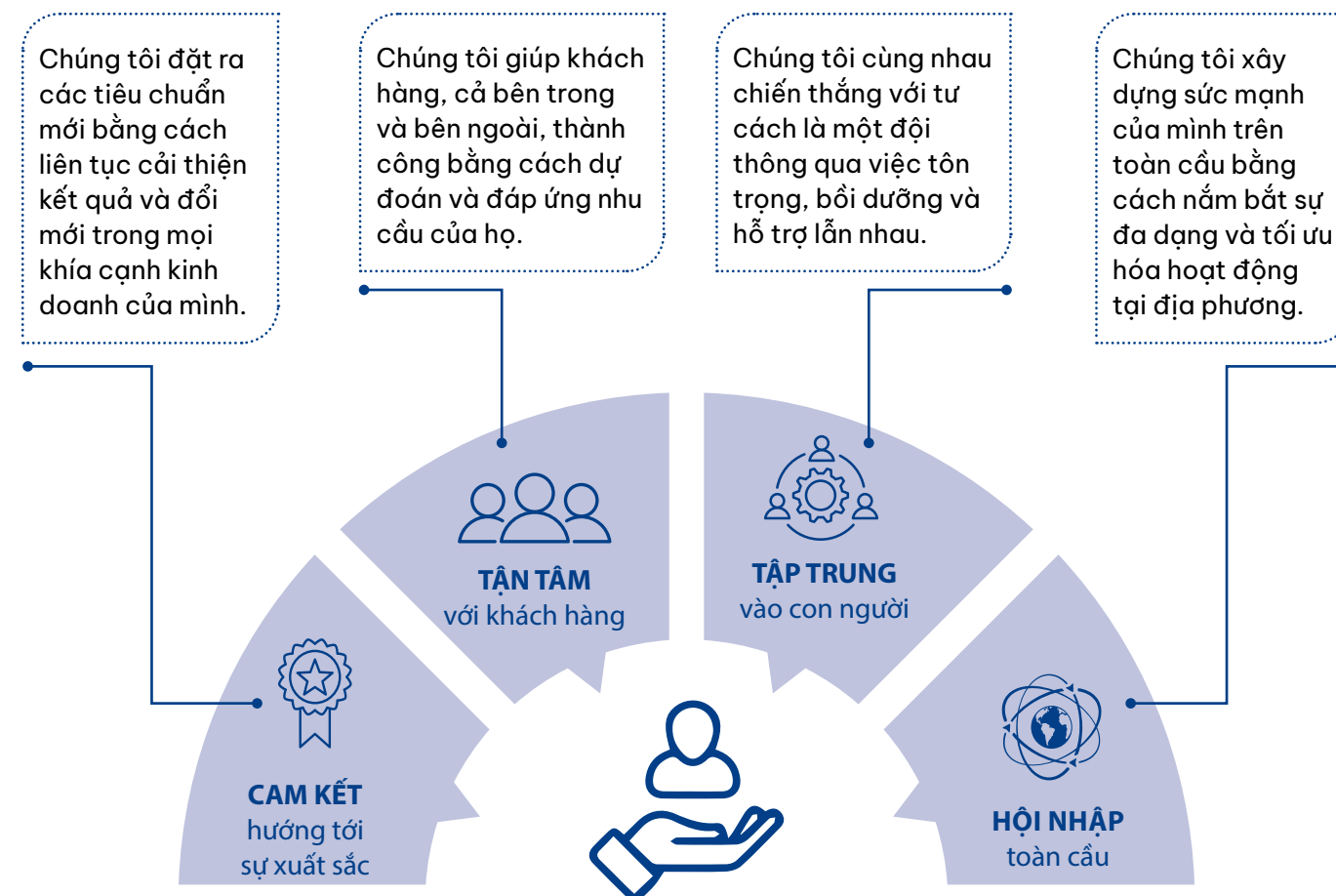
Trong mọi mối quan hệ và hành động, chúng tôi chọn thể hiện cam kết kiên định của mình đối với các giá trị doanh nghiệp:

Chúng tôi đặt ra các tiêu chuẩn mới bằng cách liên tục cải thiện kết quả và đổi mới trong mọi khía cạnh kinh doanh của mình.

Chúng tôi giúp khách hàng, cả bên trong và bên ngoài, thành công bằng cách dự đoán và đáp ứng nhu cầu của họ.

Chúng tôi cùng nhau chiến thắng với tư cách là một đội thông qua việc tôn trọng, bồi dưỡng và hỗ trợ lẫn nhau.

Chúng tôi xây dựng sức mạnh của mình trên toàn cầu bằng cách nắm bắt sự đa dạng và tối ưu hóa hoạt động tại địa phương.



SOTRANS GROUP ủng hộ doanh nghiệp tự do và hệ thống thị trường cạnh tranh. Các quyết định kinh doanh của chúng tôi dựa trên các nguyên tắc kinh tế vững chắc và nghiên cứu thị trường đáng tin cậy, hướng đến lợi nhuận dài hạn và tạo ra giá trị bền vững.

Đây là những thước đo thiết yếu để đánh giá hiệu quả hoạt động lẫn mức độ tin cậy của thị trường đối với các dịch vụ của SOTRANS GROUP, đồng thời, mức độ giá trị gia tăng kinh tế cho thấy mức độ lợi nhuận tạo ra giá trị cho cổ đông. Do đó, SOTRANS GROUP cam kết duy trì vị trí dẫn đầu trong cạnh tranh thông qua việc đổi mới không ngừng và tăng cường hiệu suất; cũng như nhạy bén, chủ động đáp ứng các nhu cầu, phúc lợi và lợi ích của khách hàng, đối tác; đồng thời cam kết bảo vệ môi trường và cộng đồng nơi chúng tôi hoạt động.

Tập đoàn SOTRANS cam kết với các tiêu chuẩn cao nhất về sự trung thực và chính trực, tin tưởng vào lợi ích của sự cạnh tranh tự do, công bằng và cởi mở cho người tiêu dùng, doanh nghiệp và nền kinh tế nói chung.”



Chính sách của SOTRANS GROUP là tuân thủ đầy đủ tất cả các luật về cạnh tranh và thương mại công bằng tại các khu vực tài phán mà công ty hoạt động. Nhân viên phải tránh mọi cuộc thảo luận, giao tiếp, chia sẻ thông tin hoặc thỏa thuận liên quan đến thông tin chiến lược có thể vi phạm luật chống độc quyền hoặc luật cạnh tranh hiện hành, bao gồm nhưng không giới hạn ở những điều sau:

- ▶ Chính sách giá, đấu thầu, chiết khấu, điều khoản bán hàng.
- ▶ Danh sách khách hàng.
- ▶ Chi phí hoặc số lượng sản xuất.
- ▶ Kế hoạch tiếp thị.
- ▶ Rủi ro và đầu tư.
- ▶ Công nghệ và kết quả của các chương trình nghiên cứu & phát triển.

SOTRANS GROUP hoạt động trong môi trường có nhiều mối quan tâm đa dạng về kinh tế, xã hội và sinh thái. Những mối quan tâm này rất quan trọng đối với SOTRANS GROUP và sẽ được xem xét đầy đủ trong quá trình ra quyết định, có tính đến phát triển bền vững và an ninh đầu tư.

MỐI QUAN HỆ VỚI CÁC BÊN LIÊN QUAN 2

Một doanh nghiệp thành công được xác định bởi mối quan hệ của công ty với các cổ đông, khách hàng, nhân viên, cộng đồng, đối tác kinh doanh và cộng đồng nơi công ty hoạt động.

TẬP ĐOÀN SOTRANS hướng đến mục tiêu tận dụng sức mạnh tổng hợp từ các mối quan hệ này để tạo ra một môi trường kinh doanh có lợi cho tập thể.

➤ ĐỐI VỚI CÁC CỔ ĐÔNG

Đảm bảo an toàn các khoản đầu tư, đồng thời tạo ra giá trị kinh tế gia tăng cho cổ đông.

➤ ĐỐI VỚI KHÁCH HÀNG

Đáp ứng các nhu cầu riêng biệt của khách hàng bằng cách cung cấp sự đổi mới, linh hoạt và dịch vụ tạo ra giá trị cho hoạt động kinh doanh của họ, bởi lẽ thành công thương mại của khách hàng cũng chính là thành công của chúng ta.

➤ ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN

Công nhận nhân viên là tài sản lớn nhất của chúng tôi và đảm bảo họ có một môi trường làm việc an toàn và thuận lợi, với các điều khoản và điều kiện dịch vụ công bằng và cạnh

tranh. Tập đoàn thúc đẩy văn hóa tin tưởng lẫn nhau, cũng như quan tâm phát triển và hỗ trợ đội ngũ nhân lực. Chúng tôi ủng hộ quyền của nhân viên trong việc tự do lập hội và thương lượng tập thể. Chúng tôi luôn nỗ lực xây dựng sự hợp tác và đối tác vì lợi ích chung của công ty và nhân viên, cho dù họ được đại diện bởi công đoàn lao động hay không.

➤ ĐỐI VỚI ĐỐI TÁC KINH DOANH

Vun đắp các mối quan hệ lâu dài có ý nghĩa, mang lại lợi ích và thành công với các đối tác, nhà cung cấp, nhà thầu, cổ vấn và các bên thứ ba (ví dụ: các cơ quan, ban ngành Chính phủ và các bên liên quan khác) trên tinh thần công bằng, tin cậy, thấu hiểu và đối thoại cởi mở.

➤ ĐỐI VỚI CỘNG ĐỒNG

Trở thành một công dân doanh nghiệp có trách nhiệm và điều hành công việc kinh doanh theo cách thức thúc đẩy phát triển bền vững cho cả SOTRANS GROUP và cộng đồng. Điều này bao gồm việc tuân thủ đầy đủ luật pháp và quy định tại địa phương, hợp tác với chính quyền, tôn trọng văn hóa và doanh nghiệp địa phương, cũng như xem xét thỏa đáng các chuẩn mực xã hội và vấn đề môi trường trong mọi quyết định thương mại.

RA QUYẾT ĐỊNH CÓ ĐẠO ĐỨC 3

Các nguyên tắc đúng sai hướng dẫn một cá nhân trong việc đưa ra quyết định được gọi là “đạo đức”. Ra quyết định có đạo đức là điều cần thiết cho sự thành công bền vững của công ty chúng tôi. Khi đối mặt với một tình huống tiến thoái lưỡng nan về đạo đức hoặc khi sự không chắc chắn nảy sinh, chúng tôi sẽ đặt ra những câu hỏi sau:



- ▶ Liệu danh tiếng của tập đoàn SOTRANS có bị đe dọa nếu công chúng biết về việc này không?
- ▶ Liệu điều này có bị coi là bất hợp pháp hay phi đạo đức không?
- ▶ Gia đình hoặc bạn bè của chúng tôi sẽ cảm thấy thế nào nếu họ biết?
- ▶ Có tuân thủ bộ quy tắc không?

VĂN HÓA TỔ CHỨC

1. TRÁCH NHIỆM CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI NHAU
2. LÀM VIỆC NHÓM
3. TÔN TRỌNG, ĐA DẠNG VÀ HÒA NHẬP

Văn hóa tổ chức bao gồm các niềm tin, giả định, nhận thức và giá trị chung của những người làm việc cùng nhau hàng ngày phản ánh la bàn đạo đức của chúng ta - đặc biệt là khi chúng ta nghĩ rằng “không ai nhìn thấy”.

Những nguyên tắc tương tự này hỗ trợ và công nhận rằng chúng tôi có lực lượng lao động đa dạng tại SOTRANS GROUP và các hoạt động của chúng tôi được thực hiện trong một môi trường toàn cầu đòi hỏi sự hòa nhập và công bằng.



Tính xáTính trung thực và chính trực là những phẩm chất được coi trọng ở NHÂN VIÊN CỦA SOTRANS GROUP”

Chúng tôi tin rằng sự khác biệt giữa chúng ta cần được coi trọng, để tất cả chúng ta có thể hưởng lợi từ sự sáng tạo, quan điểm đa dạng, sự đổi mới và năng lượng phát sinh từ sự đa dạng đó.

TRÁCH NHIỆM CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI NHAU

1

Toàn thể nhân viên được kỳ vọng sẽ nỗ lực hết mình để xây dựng văn hóa nơi làm việc dựa trên sự tôn trọng, không có tai nạn, quấy rối, đe dọa, thù hằn, thiên vị và phân biệt đối xử phi pháp dưới bất kỳ hình thức nào.

Nhân viên không chỉ không được tham gia vào các hành vi gây tổn hại đến hòa bình và hòa hợp nơi làm việc, mà còn có trách nhiệm đối với sự an toàn và phúc lợi của tất cả đồng nghiệp và cần phải quan tâm, theo dõi lẫn nhau.

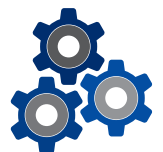
2

LÀM VIỆC NHÓM

Làm việc nhóm và hợp tác là những khía cạnh quan trọng của đạo đức nghề nghiệp tại SOTRANS GROUP. Chúng tôi xây dựng dựa trên các kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm chung của mình để đạt được kết quả tốt nhất cho khách hàng, đối tác và SOTRANS GROUP.



SOTRANS GROUP xem nhân viên là tài sản lớn nhất và công nhận vai trò toàn diện của các công đoàn trong việc bảo vệ lợi ích của nhân viên.”



Chúng tôi tôn trọng quan điểm của công đoàn và tìm cách giải quyết vấn đề một cách thân thiện, mang tính xây dựng, cởi mở, trung thực và cuối cùng là có lợi cho tất cả các bên liên quan.

TÔN TRỌNG, ĐA DẠNG VÀ HÒA NHẬP

3

SOTRANS GROUP tôn trọng nhân viên như những cá nhân độc đáo và tin tưởng vào việc tạo ra một nơi làm việc hòa nhập, tôn trọng sự đa dạng. Chúng tôi cam kết cung cấp các cơ hội bình đẳng trong tổ chức, dựa trên năng lực, khả năng và hiệu suất. PSA không phân biệt đối xử với nhân viên dựa trên chủng tộc, giới tính, tôn giáo, độ tuổi, khuyết tật, tình trạng gia đình, khuynh hướng tình dục, thai sản hoặc bất kỳ thuộc tính hoặc tình trạng tương tự nào.

Quấy rối là một hình thức phân biệt đối xử tạo ra môi trường gây khó chịu, đe dọa hoặc thù địch đối với người khác. Có thể là bằng lời nói, hành động hoặc không phải hành động (ví dụ: đe dọa, hành vi bạo lực, đe dọa, bắt nạt) hoặc mang tính chất tình dục (ví dụ: liên quan đến hành vi tán tỉnh không mong muốn, đụng chạm không phù hợp, phơi bày khiếm nhã hoặc bình luận gợi dục). Quấy rối cũng có thể là bất hợp pháp hoặc hình sự theo một số khu vực pháp lý nhất định.

SOTRANS GROUP nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử và coi trọng mọi cáo buộc quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục và chủng tộc. Nếu nhân viên hoặc bất kỳ ai mà nhân viên biết đang phải chịu bất kỳ hình thức phân biệt đối xử hoặc quấy rối nào, vui lòng liên hệ ngay với Kiểm toán nội bộ hoặc Quản lý nhân sự.



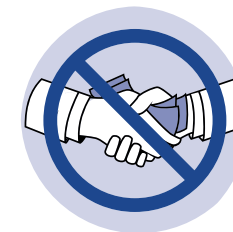
HÀNH VI ĐẠO ĐỨC

1. HỐI LỘ VÀ THAM NHƯNG
2. QUÀ TẶNG VÀ GIẢI TRÍ
3. LUẬT TRỪNG PHẠT
4. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN
5. RƯỢU VÀ MA TÚY
6. CHO VAY TIỀN
7. CHỐNG RỬA TIỀN
8. MÔI TRƯỜNG

HỐI LỘ & THAM NHƯNG 1

SOTRANS GROUP tuân thủ đầy đủ mọi luật hiện hành của các quốc gia mà công ty hoạt động và tiến hành kinh doanh, đặc biệt là luật chống tham nhũng và chống hối lộ.

Nhân viên phải luôn tuân thủ các quy tắc sau bất kể nhân viên có đang giao dịch với một bên khác trong liên doanh, ngành tư nhân, dịch vụ công, chính phủ hay bất kỳ tổ chức phi thương mại nào hay không và bất kể bên kia đó đang hoạt động với tư cách chuyên môn hay cá nhân:



- Không bao giờ trực tiếp hoặc gián tiếp đề nghị hoặc thực hiện bất kỳ khoản thanh toán trái phép, bất hợp pháp hoặc không phù hợp nào;
- Không bao giờ trực tiếp hoặc gián tiếp cố gắng xúi giục bất kỳ ai làm bất cứ điều gì bất hợp pháp hoặc không phù hợp;
- Luôn báo cáo bất kỳ thông tin hoặc nghi ngờ nào về việc đề nghị hoặc nhận các khoản thanh toán không được phép, bất hợp pháp hoặc không đúng quy định (đối với việc báo cáo cho các bên ngoài, phải tham vấn trước với Trưởng phòng Nhân sự và Trưởng phòng Kiểm toán); và
- Không trực tiếp hoặc gián tiếp đề nghị, hứa hẹn hoặc chấp nhận bất kỳ hình thức hối lộ nào, bao gồm tiền lợi quả, tiền bồi thường hoặc lợi ích không phù hợp (dù bằng tiền mặt hay bất kỳ hình thức nào khác) đến hoặc từ bất kỳ người nào, với mục đích gây ảnh hưởng hoặc xúi giục người đó hỗ trợ SOTRANS GROUP trong việc có được hoặc duy trì hoạt động kinh doanh, hoặc để đạt được lợi thế không công bằng cho SOTRANS GROUP hay cho cá nhân người đó.

Quà tặng, ưu đãi và giải trí phải được xử lý thận trọng. Việc nhận quá nhiều quà tặng, ưu đãi và/hoặc giải trí có thể ảnh hưởng đến phán đoán kinh doanh và tạo ra kỳ vọng có khả năng gây bối rối cho SOTRANS GROUP. Tương tự như vậy, việc tặng quá nhiều quà tặng, ưu đãi, giải trí và/hoặc lòng hiếu khách cho người khác có thể dẫn đến hiểu lầm và gây ra trách nhiệm pháp lý cho SOTRANS GROUP.



●● **Quà tặng, ưu đãi hoặc giải trí kinh doanh chỉ có thể được cung cấp thay mặt cho SOTRANS GROUP nếu:**

- ▶ Chúng phù hợp với thông lệ kinh doanh và các tiêu chuẩn đạo đức được chấp nhận chung;
- ▶ Chúng không thể được hiểu là hối lộ, lợi quả hoặc các động cơ tham nhũng theo bất kỳ cách nào, liên quan đến hình thức, chi phí, tần suất tặng và các trường hợp tặng;
- ▶ Chúng minh bạch và không bị che giấu;
- ▶ Chúng không vi phạm luật pháp, quy định hoặc chính sách của bất kỳ quốc gia, cơ quan công quyền hoặc công ty nào có liên quan; và
- ▶ SOTRANS GROUP sẽ không cảm thấy xấu hổ khi tiết lộ thông tin này.

●● **Khi xác định tính phù hợp của chúng, các yếu tố sau đây được xem xét:**

- ▶ Chi phí, tần suất và thời gian;
- ▶ Bối cảnh có thuận lợi cho việc xây dựng mối quan hệ kinh doanh hay không;
- ▶ Tính hợp lý và tương xứng với mục đích kinh doanh;
- ▶ Liệu món quà, sự ưu ái hoặc giải trí có được ban quản lý của tổ chức mà nhân viên hoặc người đại diện nhận được nhìn thấy hay không.

●● **Nhân viên có thể chấp nhận các món quà nhỏ được xem là phép lịch sự thông thường trong kinh doanh, trừ khi các món quà đó có ý định hoặc có vẻ nhằm gây ảnh hưởng đến quyết định kinh doanh hoặc giành lợi thế kinh doanh. Nhân viên không được phép chủ động yêu cầu các bữa ăn hoặc hoạt động giải trí. Tuy nhiên, các bữa ăn và hoạt động giải trí có thể được chấp nhận nếu đáp ứng các điều kiện sau:**

- ▶ Không thường xuyên xảy ra;
- ▶ Phát sinh trong quá trình kinh doanh thông thường;
- ▶ Có thể được coi là phép lịch sự thông thường trong kinh doanh;
- ▶ Chi phí hợp lý; và
- ▶ Địa điểm, bối cảnh phù hợp và thích hợp.

Nếu giá trị vượt quá một khoản tiền hợp lý, phải xin phê duyệt bằng văn bản trước từ cấp quản lý cấp cao đối với các khoản chi liên quan đến quà tặng, ưu đãi, tiếp khách hoặc hoạt động giải trí, và các khoản chi này phải được ghi chép đầy đủ, thể hiện tất cả các chi tiết giao dịch liên quan. Hành động đó không được phép, và không được hiểu là một nỗ lực của SOTRANS GROUP nhằm gây ảnh hưởng không phù hợp đến người nhận.

Khi thực hiện các khoản đóng góp từ thiện hoặc đóng góp các lợi ích khác cho cộng đồng nhân danh SOTRANS GROUP theo yêu cầu của quan chức hoặc cơ quan nhà nước, nhân viên phải nỗ lực hết sức để tiến hành thẩm định kỹ lưỡng và đảm bảo rằng các thỏa thuận được đề xuất là hợp lý, tuân thủ đúng luật pháp và chính sách địa phương.

Các khoản thanh toán hỗ trợ có khả năng bị coi là hối lộ, và nhân viên phải phân biệt rõ ràng giữa các khoản phí phải trả hợp lệ (ví dụ các khoản phí hành chính theo quy định của pháp luật) và các yêu cầu trá hình đòi tiền bôi trơn.

SOTRANS GROUP đã thiết lập các biện pháp kiểm soát, chính sách và quy trình nội bộ nhằm ngăn chặn, phòng ngừa và phát hiện hối lộ, giám sát việc tuân thủ cũng như cung cấp các phương tiện an toàn, bảo mật và dễ tiếp cận để các bên nội bộ hoặc bên ngoài nêu lên mối quan ngại về hành vi hối lộ của những người có liên quan và đưa ra các đề xuất cải thiện quy trình và yêu cầu tư vấn. TẬP ĐOÀN SOTRANS có quan điểm nghiêm khắc về hành vi hối lộ và sẽ thực hiện mọi hành động kỷ luật cần thiết và các biện pháp trừng phạt khác để đối phó với bất kỳ hành vi sai trái và/hoặc vi phạm Bộ quy tắc bao gồm nhưng không giới hạn ở việc chấm dứt dịch vụ.

Luật trừng phạt (hoặc "Pháp luật về các biện pháp trừng phạt") là luật do các cơ quan quốc tế (ví dụ: Liên hợp quốc), khu vực (ví dụ: Liên minh châu Âu) và/hoặc nhà nước (ví dụ: Hoa Kỳ) ban hành để thực hiện các biện pháp chính trị và/hoặc kinh tế nhằm thay đổi hành vi hoặc gây áp lực lên một quốc gia hoặc chế độ cụ thể, áp dụng cho chính phủ, tổ chức hoặc cá nhân. Các ví dụ về Luật trừng phạt bao gồm việc tịch thu tài sản của các cá nhân bị trừng phạt, hạn chế giao dịch hoặc làm ăn với các thực thể hoặc quốc gia bị trừng phạt.

SOTRANS GROUP tuân thủ đầy đủ tất cả các Luật trừng phạt hiện hành được Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam công nhận. Luật trừng phạt thường mang tính pháp lý cụ thể, do đó, một thực thể, công dân hoặc thường trú nhân của quốc gia A sẽ cần tuân thủ Luật trừng phạt do quốc gia A ban hành, nhưng các thực thể không phải từ, hoặc không phải là công dân hoặc không thường trú nhân của quốc gia A có thể không bị ràng buộc tương tự, mặc dù theo một số Luật trừng phạt nhất định (ví dụ: Luật trừng phạt của Hoa Kỳ), một cá nhân cư trú tại một quốc gia có thể bị ràng buộc bởi Luật trừng phạt của quốc gia đó. Do đó, mỗi Luật trừng phạt cần được hiểu theo các điều khoản riêng của nó.

Hậu quả của việc không tuân thủ Luật trừng phạt hiện hành là rất nghiêm trọng và có thể bao gồm phạt tù, phạt tiền đáng kể đối với thực thể và/hoặc cá nhân, tổn hại đến danh tiếng và có khả năng hạn chế khả năng tiếp tục cung cấp dịch vụ cho khách hàng hoặc đối tác của SOTRANS GROUP hoặc đấu thầu hoặc thực hiện các dự án mới.

Cần nhấn mạnh rằng Luật trừng phạt thường được diễn giải trên cơ sở trách nhiệm pháp lý nghiêm ngặt, có nghĩa là ý định hoặc không có ý định không được xem xét khi cơ quan có thẩm quyền xác định xem có xảy ra vi phạm Luật trừng phạt hay không.

●●
Để đảm bảo SOTRANS GROUP tiến hành kinh doanh tuân thủ đầy đủ Luật trừng phạt hiện hành, chúng tôi đặc biệt chú ý đến những điều sau:



a SOTRANS GROUP kinh doanh với ai- để đảm bảo rằng các bên đối tác không phải là cá nhân hoặc tổ chức bị trừng phạt theo luật hiện hành do Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam công nhận;

b Giao dịch gì và giao dịch ở đâu – để đảm bảo rằng hàng hóa hoặc dịch vụ được cung cấp hoặc cung ứng không bị hạn chế theo bất kỳ cách nào và giao dịch tuân thủ đầy đủ Luật trừng phạt áp dụng tại nơi giao dịch được thực hiện hoặc giao hàng; và

c Giao dịch được thực hiện như thế nào - để đảm bảo rằng cách thức giao dịch được thực hiện không trực tiếp hoặc gián tiếp lách luật trừng phạt hoặc tạo điều kiện cho việc lách luật trừng phạt. Cũng cần xem xét loại tiền tệ được sử dụng trong giao dịch cũng như bất kỳ ngân hàng nào tham gia vào giao dịch vì những điều này có thể dẫn đến Luật trừng phạt ngoài lãnh thổ chi phối việc sử dụng loại tiền tệ đó.

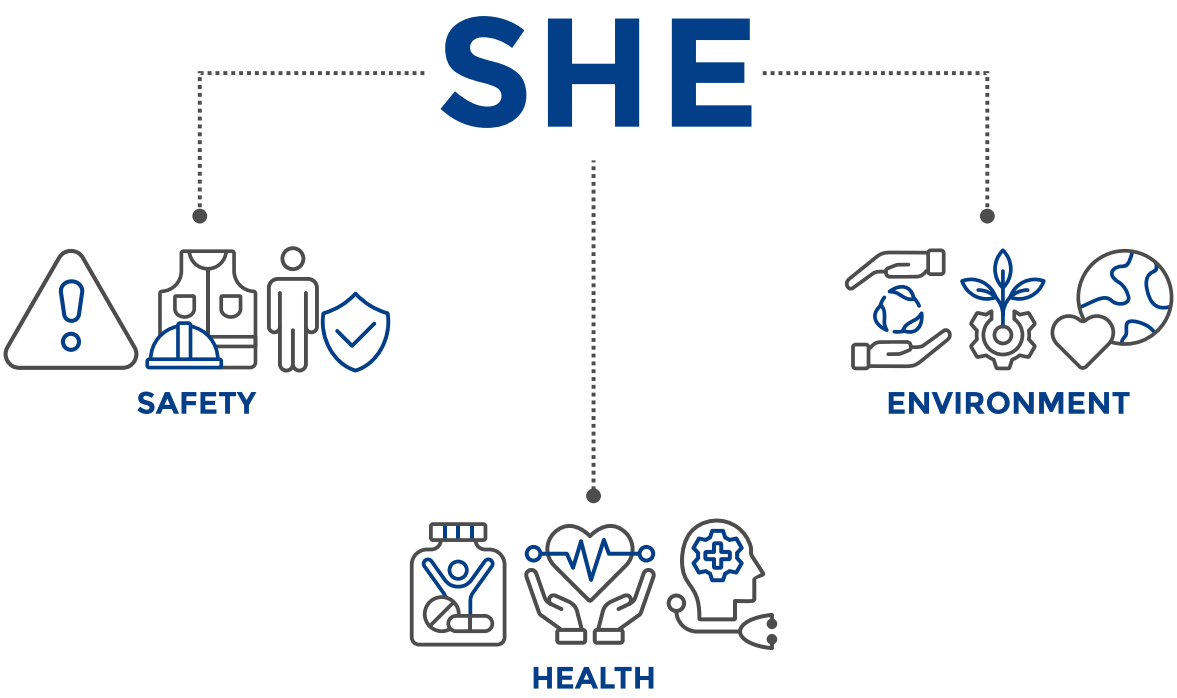
Trong trường hợp bất kỳ nhân viên hoặc đại lý nào của SOTRANS GROUP vi phạm hoặc nghi ngờ vi phạm Luật trừng phạt, hãy thông báo ngay cho SOTRANS GROUP. SOTRANS GROUP sẽ lần lượt đưa vào các chức năng có liên quan khác như hoạt động, thương mại hoặc nguồn nhân lực để giải quyết vi phạm đó.

SỨC KHỎE & AN TOÀN 4

Hầu hết các hoạt động của SOTRANS GROUP đều có mức độ rủi ro nhất định. Vì vậy, chính sách của SOTRANS GROUP là các rủi ro này sẽ phải được đánh giá một cách khách quan và đáp ứng tất cả các tiêu chuẩn an toàn trước bắt đầu hoạt động. SOTRANS GROUP tuân thủ tuyệt đối tất cả các quy định áp dụng cho ngành và có phương pháp tiếp cận hệ thống để vừa ngăn chặn các vi phạm an toàn vừa thúc đẩy văn hóa nhận thức về an toàn.

●●
Sức khỏe và an toàn là những vấn đề kinh doanh quan trọng đòi hỏi phải báo cáo, đánh giá và cải thiện thường xuyên.

Công ty không khoan nhượng với bất kỳ hành vi nào dù bằng lời nói hay hành động có thể dẫn đến hoặc gây ra bạo lực tại nơi làm việc. Để đảm bảo sức khỏe và an toàn cho nhân viên, cũng như đáp ứng kỳ vọng của khách hàng và các bên liên quan, mỗi nhân viên phải làm việc trong trạng thái không bị ảnh hưởng bởi bất kỳ chất hay hoạt động thể chất nào có thể cản trở công việc được thực hiện một cách an toàn và hiệu quả. Tất cả chúng ta cần có trách nhiệm đối với sự an toàn của bản thân và của đồng nghiệp.



RƯỢU & MA TÚY

Việc sử dụng, sở hữu, phân phối, mua hoặc bán rượu hoặc ma túy (trừ thuốc) của bất kỳ người nào trong khi ở trong khuôn viên công ty hoặc khi vận hành thiết bị của công ty đều bị nghiêm cấm trừ khi đã được sự cho phép trước của ban quản lý thích hợp.

Bất kỳ người nào đang chịu ảnh hưởng của rượu hoặc ma túy đều bị nghiêm cấm vào khuôn viên công ty, tham gia vào hoạt động kinh doanh của công ty hoặc vận hành thiết bị của công ty. Bất kỳ việc sử dụng rượu hoặc ma túy nào gây ra hoặc góp phần vào hiệu suất công việc không thể chấp nhận được hoặc hành vi công việc bất thường đều bị nghiêm cấm.



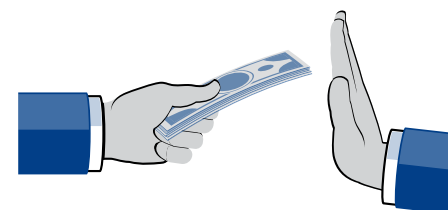
- Khi được pháp luật cho phép, công ty có thể tiến hành khám xét và kiểm tra việc sử dụng rượu và ma túy, nếu cần thiết. •

Nhân viên không được trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào bất kỳ hoạt động cho vay tiền nào vì điều này có thể ảnh hưởng đến khả năng đưa ra phán đoán hợp lý của nhân viên hoặc ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên.



CHO VAY TIỀN

CHỐNG RỬA TIỀN



SOTRANS GROUP tuân thủ đầy đủ mọi luật chống rửa tiền hiện hành được công nhận bởi Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Rửa tiền là quá trình chuyển đổi tiền từ các hoạt động bất hợp pháp (như cờ bạc bất hợp pháp hoặc buôn bán ma túy) thành tài sản hợp pháp. SOTRANS GROUP sẽ chỉ tiến hành kinh doanh với các khách hàng hoặc các tổ chức thực hiện các hoạt động hợp pháp, với nguồn tiền hợp pháp.

MÔI TRƯỜNG

Các vấn đề về môi trường được đánh giá theo cùng cách như bất kỳ yếu tố kinh doanh nào khác. SOTRANS GROUP tuân thủ đầy đủ mọi luật môi trường địa phương hiện hành. Chúng tôi tin tưởng mạnh mẽ vào sự phát triển bền vững lâu dài. Quyết định đầu tư sẽ chỉ được đưa ra khi nhóm tin tưởng, sau khi xem xét tất cả các phản hồi có liên quan, rằng bất kỳ vấn đề môi trường nào cũng sẽ được giải quyết thỏa đáng.





TÍNH CHÍNH TRỰC VÀ TRÁCH NHIỆM CÁ NHÂN

1. THÔNG TIN BÍ MẬT
2. XUNG ĐỘT LỢI ÍCH
3. QUYỀN RIÊNG TƯ DỮ LIỆU CÁ NHÂN
4. GIAN LẬN
5. THÔNG TIN, DỮ LIỆU VÀ AN NINH MẠNG
6. TÍNH TOÀN VỆ CỦA TÀI KHOẢN
7. TRUYỀN THÔNG XÃ HỘI
8. CÔNG CỤ/ NỀN TẢNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

THÔNG TIN BÍ MẬT

1

SOTRANS GROUP duy trì giao tiếp rõ ràng, trung thực và cởi mở, tuân thủ tính bảo mật của doanh nghiệp để đảm bảo trách nhiệm giải trình đầy đủ.

Bất kỳ thông tin bí mật nào không được SOTRANS GROUP hoặc phòng Truyền thông tương ứng tại mỗi khu vực hoặc đơn vị kinh doanh công bố chính thức cho công chúng đều phải được xử lý theo chính sách của SOTRANS GROUP



Việc sử dụng thông tin công ty để trục lợi cá nhân, trực tiếp hoặc gián tiếp, đều bị nghiêm cấm và có thể cấu thành tội hình sự. Thông tin bí mật chỉ được tiết lộ bên ngoài SOTRANS GROUP bởi những nhân viên được ủy quyền. Khi có nghi ngờ, nhân viên được khuyến nên tham khảo ý kiến của Trưởng phòng Kiểm toán nội bộ hoặc Trưởng phòng Nhân sự.

SOTRANS GROUP có thể thu thập thông tin để theo kịp các diễn biến trong ngành có liên quan. Bất kỳ thông tin nào như vậy chỉ được thu thập thông qua các phương pháp trung thực, đạo đức và hợp pháp theo sự cho phép của ban quản lý.



Xung đột lợi ích xảy ra khi lợi ích cá nhân của nhân viên can thiệp hoặc có vẻ can thiệp vào khả năng hành động vì lợi ích tốt nhất của công ty của nhân viên đó hoặc đặt ra câu hỏi liệu hành động, phán đoán và/hoặc ra quyết định của nhân viên đó có thể vô tư hay không. Nhân viên được kỳ vọng luôn hành động vì lợi ích tốt nhất của công ty và đưa ra phán đoán sáng suốt mà không bị ảnh hưởng bởi lợi ích cá nhân hoặc lòng trung thành bị chia rẽ.



Tất cả nhân viên của SOTRANS GROUP phải tránh có hoặc có vẻ như có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong bất kỳ công việc nào với tư cách là nhân viên. Các ví dụ không đầy đủ sau đây minh họa cho hành vi được mong đợi ở nhân viên liên quan đến xung đột lợi ích tiềm ẩn hoặc thực tế.

CÁC HOẠT ĐỘNG BỊ CẤM NHƯ:

► Việc làm bên ngoài.

Là một nhân viên SOTRANS GROUP, không được đồng thời làm việc, dù trực tiếp hoặc gián tiếp, cho một chủ lao động khác, hoặc điều hành doanh nghiệp riêng bên ngoài SOTRANS GROUP, trừ khi có được sự đồng ý trước bằng văn bản từ ban quản lý. Nhân viên không được chấp nhận làm việc, giữ các vị trí cố vấn hoặc thành viên hội đồng quản trị với các đối thủ cạnh tranh hoặc đối tác kinh doanh của SOTRANS GROUP, bởi các phán đoán của người này có thể hoặc có vẻ bị ảnh hưởng dẫn đến thiệt hại cho SOTRANS GROUP.

► Đầu tư cá nhân

Một khoản đầu tư cá nhân được thực hiện với các đối thủ cạnh tranh, nhà cung cấp hoặc khách hàng sẽ tạo ra xung đột lợi ích. Nếu nhân viên đầu tư vào một công ty có mối quan hệ kinh doanh với hoặc là đối thủ cạnh tranh của SOTRANS GROUP, nhân viên nên cân nhắc mức độ mà nhân viên có thể ảnh hưởng đến mối quan hệ đó hoặc các quyết định của SOTRANS GROUP liên quan đến công ty đó.



CÁC HOẠT ĐỘNG YÊU CẦU SỰ ĐỒNG Ý

Nhân viên phải có được sự đồng ý bằng văn bản trước từ người quản lý nhân viên, trưởng phòng hoặc Phòng Nhân sự, tùy trường hợp, để tham gia vào bất kỳ hoạt động việc làm, kinh doanh hoặc thương mại nào bên ngoài (trực tiếp hoặc gián tiếp) SOTRANS GROUP, cho dù hoạt động đó là không liên tục hay liên tục, và cho dù có nhận được thù lao hay không.

► Phương tiện truyền thông

Trừ khi nhân viên được chỉ định làm người phát ngôn cho SOTRANS GROUP và đã được chấp thuận trước bằng văn bản, trong mọi trường hợp, nhân viên không được phát biểu với tư cách là đại diện của PSA hoặc bình luận về các hoạt động của SOTRANS GROUP hoặc vai trò của nhân viên tại công ty với phương tiện truyền thông. Mọi thắc mắc từ phương tiện truyền thông phải được chuyển đến phòng ban hoặc ban quản lý có liên quan.



Cũng cần có sự đồng ý trước bằng văn bản từ người quản lý, trưởng phòng, phòng Nhân sự hoặc ban quản lý của nhân viên, tùy theo trường hợp phát biểu hoặc thuyết trình hoặc phát biểu trước công chúng bên ngoài SOTRANS GROUP, nếu:

- Nhân viên phát biểu hoặc thuyết trình như một phần công việc của nhân viên trong công ty;
- Bài phát biểu hoặc bài thuyết trình hay hoạt động nói trước công chúng có mô tả công việc của nhân viên tại công ty; hoặc
- Nhân viên được xác định chính thức tại bài phát biểu hoặc thuyết trình là nhân viên của công ty.

► Hoạt động tình nguyện

Nhân viên không bắt buộc phải xin phê duyệt trước cho công việc tình nguyện trong một tổ chức phi lợi nhuận. Nhân viên không được cam kết quá mức vào hoạt động tình nguyện ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên tại SOTRANS GROUP.

► Lợi ích cá nhân

Liên quan đến bất kỳ giao dịch nào liên quan đến SOTRANS GROUP hoặc các đối tác kinh doanh, nhân viên không được trực tiếp hoặc gián tiếp nhận bất kỳ lợi nhuận hoặc lợi thế cá nhân nào ngoài khoản bồi thường của nhân viên từ SOTRANS GROUP.

► Giao dịch nội gián

Nhân viên không được trực tiếp hoặc gián tiếp lợi dụng bất kỳ thông tin không công khai quan trọng nào có được thông qua các giao dịch của nhân viên với khách hàng hoặc đối tác hiện tại hoặc tiềm năng của SOTRANS GROUP, vì lợi ích cá nhân của nhân viên, chẳng hạn như giao dịch chứng khoán của các công ty khách hàng hoặc đối tác của SOTRANS GROUP, hoặc mách nước cho người khác giao dịch. Điều này có thể vi phạm luật pháp của nhiều quốc gia về giao dịch nội gián và dẫn đến trách nhiệm cá nhân hoặc thậm chí là trách nhiệm pháp lý đối với công ty. Nhân viên cũng không được yêu cầu người khác giao dịch thay mặt cho nhân viên hoặc tiết lộ bất kỳ thông tin nội gián nào mà nhân viên đã có được.

Thông tin quan trọng không công khai bao gồm thông tin bí mật không được công khai rộng rãi và được nhà đầu tư hợp lý coi là “quan trọng” khi đưa ra quyết định đầu tư liên quan đến việc mua hoặc bán chứng khoán của công ty.

Ví dụ về thông tin quan trọng không công khai tiềm ẩn (không đầy đủ):

- Định giá
- Các vấn đề kiện tụng
- Kết quả tài chính
- Kế hoạch chiến lược và kinh doanh
- Thu nhập hoặc mất một khách hàng/nhà cung cấp đáng kể
- Thu nhập hoặc lỗ trong tương lai đã biết nhưng chưa được công bố
- Tin tức về việc chuyển nhượng hoặc mua lại tài sản đáng kể
- Những thay đổi lớn về cơ cấu tổ chức hoặc nhóm quản lý
- Thời điểm giới thiệu hoặc công bố sản phẩm/dịch vụ mới quan trọng
- Thực hiện hoặc chấm dứt hợp đồng quan trọng với các đối tác kinh doanh (ví dụ: tin tức về một vụ sáp nhập đang chờ xử lý hoặc được đề xuất)

Mặc dù không cần phải báo cáo mọi hoạt động bên ngoài, nhưng nhân viên phải nhanh chóng tiết lộ bằng văn bản cho trưởng phòng của nhân viên về bất kỳ xung đột lợi ích tiềm ẩn nào.

3

QUYỀN RIÊNG TƯ DỮ LIỆU CÁ NHÂN

Dữ liệu cá nhân là thông tin có thể xác định một cá nhân, bao gồm nhân viên, nhà thầu, giám đốc, cổ đông, khách hàng và bất kỳ ai khác mà SOTRANS GROUP tiến hành kinh doanh. Dữ liệu cá nhân là một tài sản quan trọng và cách chúng tôi xử lý dữ liệu này thể hiện sự tôn trọng, thúc đẩy lòng tin và rất quan trọng đối với thành công của chúng tôi. Ở hầu hết các quốc gia, có luật quản lý cách chúng tôi thu thập, sử dụng, tiết lộ và xử lý dữ liệu cá nhân.

SOTRANS GROUP tôn trọng tính bảo mật của thông tin liên quan đến cá nhân khi có thể được ghi lại dưới bất kỳ hình thức nào và có các chính sách và thông lệ để đảm bảo dữ liệu cá nhân được xử lý phù hợp và hợp pháp. Không được truy cập, thu thập, sử dụng, tiết lộ, sao chép, sửa đổi hoặc xử lý thông tin đó theo cách trái phép.

Chính sách bảo mật chặt chẽ hỗ trợ và phản ánh mối quan hệ tin cậy và có lợi mà chúng tôi có với tất cả các bên liên quan.

GIAN LẬN

4

SOTRANS GROUP duy trì lập trường không khoan nhượng đối với bất kỳ nhân viên nào của mình tham gia vào hành vi gian lận. Công ty cũng sẽ không dung thứ cho hành vi gian lận của nhà cung cấp, khách hàng và đối tác, gây ảnh hưởng xấu đến SOTRANS GROUP, bao gồm cả danh tiếng.



Gian lận có thể được định nghĩa là hành vi lừa dối cố ý, chiếm dụng tài nguyên hoặc thao túng dữ liệu để có lợi hoặc bất lợi cho một cá nhân hoặc tổ chức. Các hình thức gian lận bao gồm:

- Trộm cắp, tham ô
- Làm giả kết quả tài chính
- Làm giả chi phí và hóa đơn
- Không hạch toán số tiền đã thu
- Thay đổi hoặc làm giả hồ sơ hoặc tài liệu
- Hủy thông tin để che giấu các hành vi xấu
- Tham nhũng, hối lộ, âm mưu, thông đồng, hối lộ
- Di dời hoặc che giấu tài sản để ngăn chặn việc tiếp cận theo yêu cầu của luật pháp
- Cố ý sử dụng hoặc sở hữu, với mục đích sử dụng, các tài liệu giả mạo
- Cố ý cung cấp thông tin sai lệch trên các đơn xin hoặc yêu cầu (ví dụ: Tài trợ)
- Biếm thủ tài sản (chi phí đi lại, tiền lương, thiết bị, vật tư, hàng tồn kho...)

SOTRANS GROUP đã thiết lập các biện pháp kiểm soát, chính sách và quy trình nội bộ nhằm ngăn chặn, phòng ngừa và phát hiện gian lận.

Tất cả nhân viên có nghĩa vụ báo cáo ngay lập tức bất kỳ mối quan ngại nào mà họ có thể có về hoạt động gian lận có thể xảy ra từ phía bất kỳ nhân viên, nhà cung cấp hoặc bất kỳ bên nào khác có liên quan đến SOTRANS GROUP. Những mối quan ngại như vậy phải được báo cáo cho người giám sát trực tiếp, Đơn vị tố giác nội bộ (tức là Phòng Kiểm toán nội bộ), phòng Nhân sự hoặc ban quản lý nếu có.

Tất cả các báo cáo sẽ được xử lý bảo mật và sẽ được điều tra nhanh chóng và kỹ lưỡng. Trong trường hợp có cáo buộc nghiêm trọng về gian lận, tham nhũng hoặc hối lộ, SOTRANS GROUP sẽ thông báo và hợp tác đầy đủ với cơ quan thực thi pháp luật có thẩm quyền trong bất kỳ cuộc điều tra nào. SOTRANS GROUP sẽ, khi cần thiết, thực hiện hành động kỷ luật thích hợp bao gồm cả việc sa thải.

Nhân viên được yêu cầu bảo vệ thông tin bí mật mà nhân viên có quyền truy cập liên quan đến công việc của mình. Chính sách bảo mật của SOTRANS GROUP quản lý việc thu thập, sử dụng, chuyển giao và bảo mật dữ liệu nhân viên, dữ liệu khách hàng và khách hàng tiềm năng, cũng như dữ liệu SOTRANS GROUP có thể truy cập liên quan đến các dịch vụ. Nhân viên được yêu cầu tuân thủ các chính sách này khi thu thập hoặc xử lý thông tin có liên quan.

SOTRANS GROUP áp dụng các giao thức bảo mật mạng nội bộ kết hợp với các yêu cầu pháp lý có liên quan, các tiêu chuẩn của ngành và các thông lệ tốt nhất để bảo vệ cơ sở hạ tầng thông tin của SOTRANS GROUP trước các mối đe dọa mạng đang phát triển. Nhân viên phải đảm bảo rằng họ sử dụng các biện pháp kiểm soát được SOTRANS GROUP áp dụng để đảm bảo tính bảo mật, toàn vẹn và khả dụng của thông tin mà họ lưu trữ hoặc xử lý.

Tất cả nhân viên đều tuân thủ đầy đủ các chính sách, quy trình an ninh mạng của SOTRANS GROUP và các luật và quy định có liên quan cần thiết để bảo vệ dữ liệu, hệ thống máy tính và mạng của SOTRANS GROUP khỏi các hành vi truy cập trái phép, vi phạm, đe dọa và tấn công.



TÍNH TOÀN VẸN CỦA TÀI KHOẢN

SOTRANS GROUP luôn coi trọng tính trung thực, đầy đủ, chính xác và kịp thời trong việc ghi chép các giao dịch kinh doanh để duy trì tính toàn vẹn của báo cáo tài chính của Công ty và hỗ trợ việc ra quyết định nội bộ.

Mọi lúc, hồ sơ tài chính phải tuân thủ đầy đủ các chuẩn mực kế toán được công nhận và các giao dịch tài chính chỉ được thực hiện theo sự cho phép của ban quản lý, Chính sách tài chính của SOTRANS GROUP và tất cả các chỉ thị tài chính có liên quan. Không được yêu cầu, phê duyệt hoặc thực hiện bất kỳ khoản thanh toán nào với mục đích sử dụng bất kỳ phần nào của khoản thanh toán đó cho bất kỳ mục đích nào khác ngoài mục đích được mô tả trong tài liệu hỗ trợ.

Trong bối cảnh các hoạt động trực tuyến tiếp tục phát triển, cách thức chúng ta giao tiếp với nhau – bao gồm với đồng nghiệp, khách hàng, đối tác – cũng không ngừng thay đổi. Mạng xã hội tạo ra cơ hội để quảng bá thương hiệu SOTRANS GROUP, để nhân viên thể hiện bản thân, nhưng cũng đồng thời mang lại rủi ro và trách nhiệm cho cả cá nhân lẫn công ty.

Nhân viên nên biết rằng bất cứ điều gì nhân viên làm trên phương tiện truyền thông xã hội, dù trên tài khoản doanh nghiệp hay cá nhân, đều có thể được đồng nghiệp, giám sát viên, đối tác, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh, nhà đầu tư, khách hàng hoặc khách hàng tiềm năng xem. Hoạt động của nhân viên trên phương tiện truyền thông xã hội phản ánh về SOTRANS GROUP và có thể tác động đến môi trường làm việc.



NÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NHÂN VIÊN NHƯ THẾ NÀO?

Nhân viên hoàn toàn chịu trách nhiệm về mọi nội dung được đăng hoặc các đóng góp khác cho phương tiện truyền thông xã hội và nền tảng nhắn tin, bao gồm nhưng không giới hạn ở Facebook, LinkedIn, YouTube, X, Instagram, TikTok, WhatsApp, Telegram, Glassdoor, diễn đàn Internet, blog, podcast hoặc bất kỳ nguồn cấp tin tức thông thường nào khác.



NGUYÊN TẮC TRUYỀN THÔNG XÃ HỘI MÀ MỌI NHÂN VIÊN CẦN TUÂN THỦ



TRƯỚC KHI ĐĂNG NỘI DUNG TRỰC TUYẾN, NHÂN VIÊN PHẢI:

- ✓ Lưu ý rằng quan điểm được bày tỏ, mặc dù là quan điểm cá nhân của nhân viên, phản ánh về SOTRANS GROUP.
- ✓ Đảm bảo rằng nội dung không bao gồm bất kỳ thông tin bí mật và/hoặc nhạy cảm về mặt thương mại. Ví dụ, trong khi nhân viên có thể đề cập rằng nhân viên làm việc cho bộ phận Phát triển kinh doanh của Tập đoàn, thì không được đề cập đến các chi tiết về kế hoạch phát triển kinh doanh mà nhân viên có thể đang thực hiện (hoặc các chi tiết chỉ ra các kế hoạch như vậy) mà chưa được công khai.
- ✓ Không được hiển thị hoặc sử dụng logo, thương hiệu hoặc nhãn hiệu của SOTRANS GROUP theo hướng tiêu cực.
- ✓ Không được đăng nội dung có thể gây bất lợi cho danh tiếng của SOTRANS GROUP hoặc gây ra trách nhiệm pháp lý, có khả năng hoặc không, cho hoặc đối với SOTRANS GROUP, ban quản lý, nhân viên, khách hàng, đối tác, đối thủ cạnh tranh và bất kỳ bên liên quan nào khác.
- ✓ Chỉ đăng nội dung dựa trên sự kiện và nội dung đó phải tuân thủ đầy đủ mọi luật hiện hành.
- ✓ Đảm bảo rằng nội dung không gây hiểu lầm, lừa dối, xúc phạm, phỉ báng, bôi nhọ, kích động hoặc khiêu dâm.
- ✓ Đảm bảo rằng nội dung không xâm phạm hoặc gây khó chịu cho chủng tộc, văn hóa, đạo đức, luân lý hoặc tôn giáo của người khác, cho dù là bất hợp pháp hay không.

Chúng tôi khuyến khích nhân viên chịu trách nhiệm về nội dung họ tạo ra và chất lượng của các cuộc trò chuyện họ tham gia trực tuyến ngay cả với tư cách cá nhân. Là chủ sở hữu tài khoản xã hội của chính nhân viên và là người tham gia mạng xã hội, nhân viên nên làm quen với các chính sách bảo mật và quyền riêng tư của mạng và hiểu cách thông tin của nhân viên và nội dung mà nhân viên đăng có thể được hiển thị và sử dụng trên toàn bộ trang web cũng như các trang web của bên thứ ba khác có thể được liên kết đến bởi các mạng truyền thông xã hội.

Nếu một nhân viên tạo nội dung thường xuyên với tư cách cá nhân của mình để bình luận về các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh của SOTRANS GROUP (như căng, hậu cần, chuỗi cung ứng, khách hàng, v.v.) ở các định dạng như blog, bản tin thường kỳ, podcast, v.v., nhân viên đó nên biết rằng điều này có thể được coi là đại diện cho quan điểm của SOTRANS GROUP. Do đó, nhân viên phải khai báo việc tạo nội dung của nhân viên với Trưởng phòng của nhân viên và SOTRANS GROUP bảo lưu quyền yêu cầu nhân viên ngừng hoặc chỉnh sửa nội dung và phạm vi đề cập của nội dung đó.

PHẢI LÀM GÌ NẾU NHÂN VIÊN BẮT GẶP NỘI DUNG KHÔNG PHÙ HỢP CỦA SOTRANS GROUP ĐƯỢC ĐĂNG TRỰC TUYẾN

Nếu nhân viên bắt gặp các bình luận, hình ảnh, video và/hoặc nội dung âm thanh không phù hợp sai sự thật hoặc tiêu cực trực tuyến về SOTRANS GROUP:

- ✓ Được người khác đăng trên kênh truyền thông xã hội và tin nhắn cá nhân của nhân viên, nhân viên phải chịu trách nhiệm bằng cách tìm cách xóa ngay lập tức và không chuyển tiếp hoặc phát tán nội dung đó.
- ✓ Được đồng nghiệp đăng trên kênh truyền thông xã hội và tin nhắn cá nhân của nhân viên, họ phải báo cáo sự cố cho Phòng Nhân sự để điều tra thêm.
- ✓ Về SOTRANS GROUP được đăng trên các trang web công khai - nhân viên không được phản hồi nội dung mà phải báo cáo sự cố ngay lập tức cho ban quản lý có liên quan của mình.

SOTRANS GROUP có quyền yêu cầu nhân viên xóa các bài đăng được coi là tiêu cực hoặc gây tổn hại cho SOTRANS GROUP, nhân viên, công đoàn, khách hàng, đối tác, đối thủ cạnh tranh và bất kỳ bên liên quan nào khác.

CÔNG CỤ / NỀN TẢNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

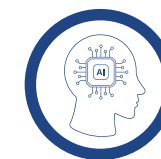
8

Việc Việc sử dụng Trí tuệ nhân tạo (“AI”), bao gồm các công cụ AI tạo sinh, chẳng hạn như chatbot và trình tạo hình ảnh, mang đến cơ hội nâng cao hiệu quả và hợp lý hóa công việc, nhưng cũng có thể gây ra rủi ro đáng kể về bảo mật, độ chính xác và sở hữu trí tuệ. Người dùng phải kiểm tra độ chính xác trước khi sử dụng sản phẩm từ các công cụ đó, để tránh gây hiểu lầm cho người khác hoặc trình bày sai lệch quan điểm của SOTRANS GROUP.

Tất cả nhân viên được yêu cầu, và phải yêu cầu các nhà thầu cũng phải thực hiện, việc bảo vệ thông tin bảo mật, bí mật thương mại, sở hữu trí tuệ, danh tiếng và thương hiệu của công ty. Điều đó bao gồm,

nhưng không giới hạn ở, việc chia sẻ dữ liệu bị hạn chế của SOTRANS GROUP như thông tin độc quyền, thông tin chi tiết bí mật của công ty, dữ liệu của bên thứ ba, thông tin cá nhân hoặc dữ liệu khách hàng khi sử dụng công khai các công cụ AI tạo sinh.

Tất cả nhân viên và nhà thầu không được sử dụng các công cụ AI tạo sinh có sẵn công khai cho bất kỳ hoạt động nào có thể là bất hợp pháp hoặc phi đạo đức, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc phát tán thông tin sai lệch, tham gia vào hành vi gian lận, bắt nạt hoặc quấy rối trên mạng, tạo nội dung tếu táo hoặc phản cảm, có hành vi phân biệt đối xử hoặc cố gắng truy cập trái phép vào bất kỳ hệ thống hoặc mạng nào.





TỔ GIÁC TỘI PHẠM

1. MỤC TIÊU
2. PHẠM VI ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH TỔ GIÁC VI PHẠM
3. KÊNH TIẾP NHẬN VÀ CƠ CẤU TỔ GIÁC VI PHẠM
4. BẢO MẬT DANH TÍNH CỦA NGƯỜI TỔ GIÁC VÀ NGƯỜI BỊ TỔ GIÁC
5. BẢO VỆ NGƯỜI TỔ GIÁC
6. BẢO VỆ CÔNG TY VÀ NGƯỜI BỊ TỔ GIÁC

Là một phần trong cam kết của chúng tôi về tính chính trực không khoan nhượng, SOTRANS GROUP đã thiết lập chính sách tố giác cho nhân viên, đối tác kinh doanh và những người khác để báo cáo bất kỳ mối quan ngại nào mà họ có thể có liên quan đến việc tuân thủ Bộ Quy tắc hoặc luật pháp và quy định chi phối hoạt động kinh doanh của SOTRANS GROUP.

Chính sách này nhằm bảo vệ một người báo cáo hành vi sai trái hoặc hành vi sai trái trong Tập đoàn một cách thiện chí và không có động cơ cá nhân nào, khỏi mọi hình thức bất lợi. Điều quan trọng là cá nhân đó phải truyền đạt câu hỏi hoặc mối quan ngại thông qua một trong nhiều kênh có sẵn, bao gồm viết thư đến:

internalaudit@sotransgroup.vn

hoặc gọi đến Đường dây nóng Kiểm toán nội bộ theo số

028 6268 5858 – Đường dây nội bộ: 6666

MỤC TIÊU

1



Mục tiêu của chính sách tố giác là cung cấp một kênh để nhân viên và các bên bên ngoài báo cáo với Kiểm toán nội bộ và ban quản lý về bất kỳ hành vi sai trái hoặc không đúng mực nào do ban quản lý hoặc nhân viên của công ty thực hiện mà không sợ bị trả thù.

Khi đề cập đến “SOTRANS GROUP” trong các trang sau, điều này được coi là có nghĩa là SOTRANS GROUP và/hoặc các công ty liên quan hoặc công ty con của SOTRANS GROUP.

Bất kỳ hoạt động hoặc hành vi hoặc thiếu sót nào của nhân viên hoặc bất kỳ công ty kiểm toán nào cung cấp dịch vụ kiểm toán bên ngoài và tất cả các nhà cung cấp khác cung cấp dịch vụ/sản phẩm cho SOTRANS GROUP, liên quan đến kế toán, kiểm soát nội bộ, kiểm soát kế toán nội bộ hoặc các thủ tục có vấn đề hoặc không phù hợp với các thông lệ kế toán và ngành được chấp nhận chung, hoặc không phù hợp với Bộ Quy tắc, sẽ được coi là hành vi không phù hợp có thể xảy ra.

●● Những hành vi này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- ▶ Gian lận hoặc nghi ngờ gian lận, trộm cắp và hành vi không trung thực
- ▶ Kiếm lời từ thông tin nội bộ
- ▶ Nhận hoặc đưa hối lộ
- ▶ Đe dọa, phân biệt đối xử hoặc quấy rối nhân viên và những người khác trong khi làm việc hoặc với tư cách là nhân viên.
- ▶ Biếm thủ tiền
- ▶ Tiết lộ thông tin bí mật cho bên thứ ba
- ▶ Xung đột lợi ích trong các giao dịch kinh doanh với bên thứ ba hoặc tham gia vào các hoạt động bị cấm (tham khảo Bộ Quy tắc)



Chúng tôi khuyến khích công khai danh tính của người tố giác để có thể xử lý và xem xét kịp thời các vấn đề được báo cáo. Chúng tôi hoàn toàn thừa nhận rằng trong một số trường hợp nhất định, người tố giác có thể muốn ẩn danh và/hoặc được pháp luật cho phép giữ bí mật danh tính. Trong khi ở những trường hợp khác, luật pháp địa phương có thể cấm báo cáo ẩn danh hoặc chỉ cho phép báo cáo ẩn danh liên quan đến một số chủ đề nhất định.

Tất cả các trường hợp sẽ được xử lý một cách cẩn thận và thận trọng theo luật pháp và quy định của địa phương, bất kể số lượng và hình thức.

Đối với các vấn đề nằm ngoài phạm vi tiết lộ được mô tả ở trên, người tố giác sẽ được thông báo rằng vấn đề đó nằm ngoài phạm vi.

●● Các vấn đề nằm ngoài phạm vi sẽ được chuyển đến các bên liên quan theo hướng dẫn sau để theo dõi:

- ▶ Các vấn đề liên quan đến chính sách nguồn nhân lực – Phòng Nhân sự
- ▶ Các vấn đề liên quan đến chính sách tài chính – Phòng Tài chính
- ▶ Các vấn đề nội bộ phòng ban – Trưởng phòng ban

Tất cả nhân viên có nghĩa vụ báo cáo những lo ngại mà họ có thể có, dựa trên thông tin đáng tin cậy và có thể xác minh được cung cấp cho họ, về những hành vi sai trái hoặc không đúng mực có thể xảy ra do nhân viên/ban quản lý của công ty hoặc nhà cung cấp gây ra, có thể ảnh hưởng xấu đến lợi ích của SOTRANS GROUP



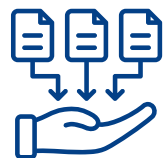
●● Các kênh báo cáo những lo ngại hoặc vấn đề như vậy bao gồm, khi thích hợp:

- ▶ Cấp quản lý trực tiếp
- ▶ Trưởng phòng
- ▶ Trưởng phòng Nhân sự
- ▶ Đường dây nóng/email tố giác (Kiểm toán nội bộ):
028 6268 5858 – Số nội bộ: 6666 hoặc internalaudit@sotransgroup.vn
- ▶ Chủ tịch hoặc các thành viên Ủy ban Kiểm toán
- ▶ Hội đồng quản trị



●● Việc báo cáo có thể được thực hiện qua điện thoại, email, thư hoặc fax. Các kênh thích hợp sẽ được sử dụng để bảo vệ người báo cáo.

- ▶ Để đảm bảo rằng công ty có một kho lưu trữ tập trung tất cả các trường hợp được báo cáo, một đơn vị tập trung được gọi là Đơn vị Kiểm toán Nội bộ được giao nhiệm vụ xử lý mọi vấn đề liên quan đến việc tố giác.
- ▶ Các vấn đề được báo cáo thông qua các kênh khác ngoài đường dây nóng tố giác sẽ được chuyển đến Đơn vị Kiểm toán Nội bộ để điều tra thêm.



Trách nhiệm của đơn vị này bao gồm:

- ▶ Tiếp nhận và ghi lại các vấn đề được báo cáo.
- ▶ Đánh giá và thẩm định vấn đề để xác định xem có nên điều tra thêm hay không.
- ▶ Bản thân cuộc điều tra, trừ khi chỉ đạo về cuộc điều tra được coi là cần thiết phải được cung cấp bởi Nhóm điều tra.
- ▶ Chuẩn bị/xem xét và xác nhận báo cáo điều tra, bao gồm các khuyến nghị về các hành động tiếp theo.
- ▶ Thông báo cho người tố giác, khi có thể, khi cuộc điều tra đã kết thúc.
- ▶ Chi tiết về cuộc điều tra/hành động đã thực hiện sẽ được giữ bí mật và sẽ không được tiết lộ cho người tố giác.
- ▶ Đánh giá chính sách hàng năm và khuyến nghị cải tiến.

Tất cả các vấn đề được báo cáo sẽ được Đơn vị tố giác xem xét trong một khung thời gian hợp lý và đưa ra quyết định về việc có nên tiến hành điều tra chi tiết hay không.

Trong trường hợp vấn đề được báo cáo liên quan đến ban quản lý cấp cao, gian lận, biển thủ tiền hoặc hối lộ, Chủ tịch Ủy ban Kiểm toán phải được thông báo ngay lập tức. Một địa chỉ email chuyên dụng sẽ được cung cấp để báo cáo trực tiếp cho Chủ tịch Ủy ban Kiểm toán, nếu cần.

4 BẢO MẬT DANH TÍNH CỦA NGƯỜI TỐ GIÁC VÀ NGƯỜI BỊ TỐ GIÁC

Danh tính của người tố giác sẽ được giữ bí mật. Số lượng nhân viên tham gia vào quá trình điều tra sẽ được hạn chế ở mức thấp nhất có thể, nhằm đảm bảo duy trì tính bảo mật của cả vụ việc và danh tính của người tố giác. Danh tính của người bị tố giác cũng sẽ được giữ bí mật cho đến khi có đủ bằng chứng để chứng minh rằng đó là một vụ việc có thật.

5 BẢO VỆ NGƯỜI TỐ GIÁC

Công ty đảm bảo rằng danh tính của người tố giác sẽ được giữ bí mật trừ khi tòa án hoặc các cơ quan quản lý khác yêu cầu tiết lộ thông tin đó.

Công ty sẽ không dung thứ cho việc ngược đãi người tố giác và sẽ có hành động kỷ luật đối với những người ngược đãi người tố giác.

Công ty đảm bảo rằng việc làm của người tố giác sẽ được bảo vệ ngay cả khi khiếu nại về hành vi sai trái được chứng minh là sai với điều kiện báo cáo được thực hiện một cách thiện chí. Tuy nhiên, việc báo cáo với mục đích xấu sẽ không được dung thứ.

BẢO VỆ CHO CÔNG TY VÀ NGƯỜI TỐ CÁO

5

Thông tin liên quan đến vụ việc tố giác sẽ được giữ bí mật và chỉ giới hạn trong nhóm các viên chức được chỉ định phụ trách cuộc điều tra. Điều này nhằm ngăn chặn việc rò rỉ thông tin không cần thiết có thể dẫn đến các vụ kiện tiềm ẩn nếu không có đủ bằng chứng để hỗ trợ cho vụ việc.

●●
Công ty sẽ đảm bảo có đủ thông tin và bằng chứng để hỗ trợ cho hành động/quyết định sẽ được thực hiện đối với người bị tố giác và bằng chứng đó có thể chịu được sự thẩm vấn chéo/xem xét tại tòa án.

●●
Công ty sẽ đảm bảo rằng tất cả người bị tố giác sẽ không bị kết tội vì bất kỳ hành vi sai trái nào hoặc bị trừng phạt không chính đáng, cho đến khi các sự kiện của vụ việc được chứng minh là xác thực và có đầy đủ bằng chứng để hỗ trợ vụ việc.

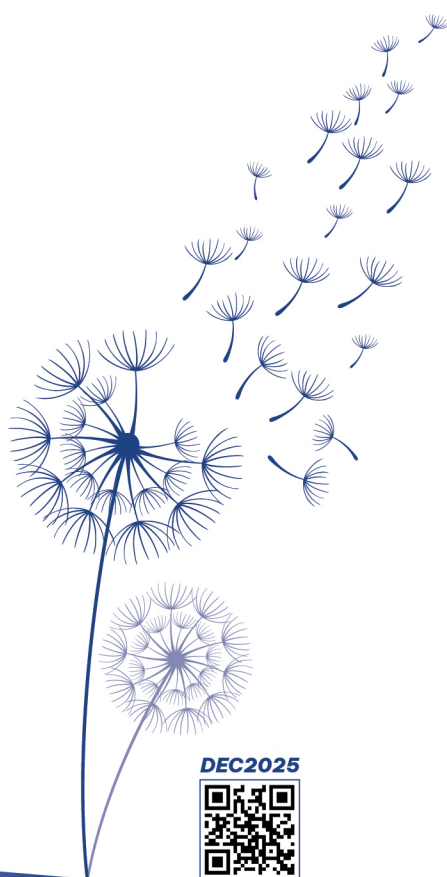


SOTRANS

Moving forward together

CÔNG TY CỔ PHẦN KHO VẬN MIỀN NAM

- ▶ 1B Hoàng Diệu, Phường Xóm Chiếu, TP.HCM
- ▶ (84.28) 6268 5858 ▶ info@sotrans.com.vn
- ▶ (84.28) 3826 6593 ▶ sotransgroup.vn



DEC2025

