

Số: 20/QĐ-PCC1-HĐQT

Hà Nội, ngày 19 tháng 05 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

V/v: Ban hành Bộ quy tắc ứng xử và chính sách phòng chống tham nhũng

**HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN I**

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/06/2020 có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 ngày 26/11/2019 có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ Điều lệ Công ty Cổ phần Xây lắp điện I (PCC1);
- Căn cứ Biên bản họp Hội đồng quản trị số 07(NK2020-2025)/BB-PCC1-HĐQT ngày 19/05/2021.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ban hành kèm theo Quyết định này Bộ quy tắc ứng xử và chính sách phòng chống tham nhũng của Công ty cổ phần xây lắp điện I.

Điều 2: Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các thành viên Hội đồng quản trị, Ban điều hành, các Phòng/Ban chuyên môn và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành.

Nơi nhận:

- Như điều 2.
- Ban kiểm soát (b/c).
- Lưu HĐQT.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**



Trịnh Văn Tuấn



CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN I
POWER CONSTRUCTION JSC., NO.1

Trụ sở: Số 583 Nguyễn Trãi - Quận Thanh Xuân - Hà Nội - Việt Nam
Điện thoại: 024 3845 6329 Fax: 024 3823 1997
Website: www.pcc1.vn Email: info@pcc1.vn



QUY TẮC ỨNG XỬ

CODE OF CONDUCT

CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN I
POWER CONSTRUCTION JOINT STOCK
COMPANY NO.1

Hà Nội, tháng 05/2021
Hanoi, May 2021

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ CODE OF CONDUCT

Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Xây lắp Điện I (“PCC1” hoặc Công ty) đã thông qua Bộ Quy tắc Ứng xử (“Bộ Quy tắc”) để giải quyết các vấn đề liên quan đến nghĩa vụ pháp lý và đạo đức của công ty đối với các bên liên quan. Quy tắc này có thể điều chỉnh bởi Hội đồng quản trị và sẽ được cung cấp cho tất cả Người lao động trong công ty.

The Board of Directors of Power Construction Joint Stock Company No. 1 (“PCC1” or the “Company”) have adopted a Code of Conduct (“Code”) to address matters relevant to the Company’s legal and ethical obligations to its stakeholders. This Code may be amended from time to time by the Board and will be made available to all Employees. Quy tắc này áp dụng cho tất cả thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, các cán bộ lãnh đạo và Người lao động bao gồm cả những người làm việc bán thời gian hoặc trong các dự án cố định hoặc tạm thời của công ty (gọi chung là “Người lao động”) và mỗi Người lao động có trách nhiệm đảm bảo cá nhân của họ tuân thủ Quy tắc. Tổng Giám đốc điều hành và các quản lý khác chịu trách nhiệm đảm bảo rằng hành vi của Người lao động do họ phụ trách tuân thủ Quy tắc. Trưởng Ban thi đua khen thưởng sẽ có trách nhiệm giám sát chung đối với Quy tắc và chịu trách nhiệm về các cập nhật của Quy tắc.

This Code applies equally to all members of Board of directors, General directors, officers and employees, including those who work part-time or on fixed or temporary projects of the Company (collectively called the “Employees”) and each Employee is responsible for ensuring their individual compliance with the Code. The General director and other managers, as appropriate, are responsible for ensuring that the conduct of Employees in their charge complies with the Code. The Head of the Emulation and Reward Committee will have general oversight of the Code and responsibility for its updates.

I. CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG/GENERAL PRINCIPLES

Đạo đức tốt có nghĩa là kinh doanh tốt.

Good ethics means good business.

Chúng tôi mong đợi các tiêu chuẩn chuyên môn cao nhất từ Người lao động của chúng tôi. Chúng tôi đã xây dựng danh tiếng của mình dựa trên chuẩn mực hành vi đạo đức và coi đây là yếu tố đóng góp quan trọng vào thành công của chúng tôi. Niềm tin và sự tôn trọng của tất cả mọi người - đồng nghiệp, khách hàng, nhà cung cấp, đối tác và nhà đầu tư - là tài sản quý giá không thể mua được mà phải kiếm được. Sau khi kiếm được, sự tin tưởng và tôn trọng trở thành nền tảng của các mối quan hệ tiếp tục và sẽ giữ gìn uy tín của chúng ta về sự chính trực. Việc tuân thủ Quy tắc này và các chính sách khác của công ty sẽ đóng góp tích cực vào việc quản trị công ty tốt của công ty nói chung và là nền tảng của hành vi đạo đức mà công ty mong đợi ở Người lao động của mình.

We expect the highest professional standards from our Employees. We have built our reputation on unquestionable ethical behaviour and consider this a key contributor to our success. The trust and respect of all people – fellow workers, customers, suppliers, partners and investors are valuable assets that cannot be purchased, but must be earned. Once earned, trust and respect become the cornerstone of continuing relationships and will preserve our reputation for integrity. Compliance with this Code

and the Company's other policies will contribute positively to the good corporate governance of the Company as a whole and is the cornerstone of the ethical conduct that the Company expects of its Employees.

(a) Phòng, chống tham nhũng/Anti-corruption

PCC1 nghiêm cấm tất cả các hình thức tham nhũng hoặc bất hợp pháp, bao gồm hối lộ hoặc lợi dụng. Bạn có thể tìm thấy thêm chi tiết về việc cấm này trong Chính sách phòng chống hối lộ, phòng chống tham nhũng và tuân thủ pháp luật của công ty.

PCC1 has a strict prohibition on all forms of corrupt or illegal practices, including bribery or kickbacks. Further details on this prohibition can be found in the Company's Anti-Bribery, Anti-Corruption and Compliance With Laws Policy.

(b) Trách nhiệm/Discharge of duties

Người lao động phải thực hiện nhiệm vụ của mình ở mức độ trung thực và liêm chính cao nhất, một cách thiện chí và có liên quan đến chức vụ cũng như các mục tiêu của mục tiêu của công ty. Người lao động không được tham gia vào các hành vi có khả năng gây mất uy tín đối với công ty.

Employees must discharge their duties at the highest level of honesty and integrity, in good faith and having regard to the position and the organisations goals and objectives of the Company. Employees should not engage in conduct likely to bring discredit upon the Company.

Người lao động cũng có nghĩa vụ sử dụng sự cẩn thận và đúng mực trong việc hoàn thành các chức năng của chức vụ của họ và thực hiện các quyền hạn gắn liền với công việc của họ.

Employees also have a duty to use due care and diligence in fulfilling the functions of their position and exercising the powers attached to their employment.

Người lao động phải nhận ra rằng trách nhiệm chính của họ là đối với toàn bộ cổ đông của Công ty.

Employees must recognise that their primary responsibility is to the Company's shareholders as a whole.

(c) Tuân thủ luật pháp/Compliance with laws

Người lao động phải tuân thủ quy tắc và tinh thần của tất cả các luật và quy định mà Công ty hoạt động và với các nguyên tắc của Quy tắc này. Ngoài ra, họ phải tuân thủ các yêu cầu về đạo đức và kỹ thuật của bất kỳ cơ quan quản lý hoặc chuyên môn có liên quan nào. Ngay cả những hành động có chủ đích tốt nhưng vi phạm pháp luật hoặc các tiêu chuẩn ứng xử của chúng tôi cũng có thể dẫn đến hành động kỷ luật thích hợp, bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng.

Employees must observe the rule and spirit of all laws and regulations under which the Company operates and with the principles of this Code. In addition, they must comply with the ethical and technical requirements of any relevant regulatory or professional body. Even well-intentioned actions that violate the

law or our standards of conduct may result in appropriate disciplinary action, including termination.

(d) Xung đột lợi ích/Conflicts of interest

Có thể đôi khi lợi ích cá nhân của Người lao động hoặc lợi ích của bất kỳ người nào có liên quan (ví dụ: vợ / chồng, con cái, cha mẹ hoặc người thân trong gia đình khác) xung đột với lợi ích của Công ty hoặc các bên liên quan. Trong những trường hợp này, cần thực hiện hành động thích hợp để loại bỏ hoặc quản lý xung đột. Người lao động cũng nên tránh các tình huống tạo ra xung đột lợi ích.

There may be times when an Employee's personal interests or the interests of any associated person (for example, a spouse, child, parent or other familial relative) conflict with those of the Company or its stakeholders. In these circumstances, appropriate action should be taken to remove or manage the conflict. Employees should also avoid situations that create a perceived conflict of interest.

Ví dụ về xung đột lợi ích có thể vi phạm Quy tắc này bao gồm:

Examples of conflicts of interest that would violate this Code include:

- Sự tham gia của Người lao động hoặc thành viên gia đình của Người lao động trong một giao dịch kinh doanh liên quan đến công ty hoặc một cá nhân mà Người lao động (hoặc gia đình của họ) có mối quan hệ tài chính;

Participation by an Employee or a family member of the Employee in a business transaction involving the Company or an individual with whom the Employee (or his or her family) has a financial relationship;

- Việc Người lao động (hoặc thành viên gia đình của họ) sử dụng để trục lợi bất kỳ thông tin bí mật hoặc độc quyền nào thu được do mối quan hệ của họ với công ty (ví dụ, bí mật kinh doanh hoặc thông tin kinh doanh bí mật khác);

The use for personal gain by employees (or their family members) of any confidential or proprietary information obtained as a result of their relationship with the Company (for example, trade secrets or other confidential business information);

- Các khoản đầu tư cá nhân (không bao gồm quỹ tương hỗ và các khoản đầu tư khác không được quản lý cá nhân) vào khách hàng, nhà cung cấp, nhà phát triển hoặc đối thủ cạnh tranh của Công ty có thể là xung đột lợi ích thực sự hoặc được nhận thức liên quan đến trách nhiệm và lòng trung thành của bạn với công ty — do đó, trách nhiệm của bạn để đảm bảo rằng không có xung đột như vậy tồn tại;

Personal investments (excluding mutual funds and other investments that are not personally managed) in a the Company customer, supplier, developer or competitor can be a real or perceived conflict of interest relative to your responsibilities and loyalties to the Company—consequently, it is your responsibility to be sure that no such conflict exists;

- Có một công việc kinh doanh bên ngoài, việc làm hoặc lợi ích khác có thể làm giảm khả năng của Người lao động trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình; hoặc là

Having an outside business, employment or other interest that would impair the Employee's ability to perform his or her duties; or

- Người lao động hoặc thành viên gia đình nhận được các lợi ích cá nhân không phù hợp do vị trí của Người lao động tại Công ty.

Receipt by an employee or family member of improper personal benefits as a result of the Employee's position at the Company.

(e) Tính bảo mật/Confidentiality

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình, Người lao động có thể tìm hiểu thông tin về Công ty, các công ty con hoặc các bên liên quan. Thông tin này được bảo mật và vẫn là tài sản của Công ty. Thông tin bí mật bao gồm tất cả thông tin không công khai có thể được sử dụng cho các đối thủ cạnh tranh hoặc có hại cho chúng tôi hoặc khách hàng của chúng tôi nếu bị tiết lộ. Ví dụ: điều này bao gồm, tên và danh sách khách hàng, dữ liệu, mô hình, kết quả thử nghiệm, dự án tài chính, ngân sách và các thông tin khác không được công khai.

During the course of performing their duties, Employees may learn information about the Company, its subsidiaries or its stakeholders. This information is confidential and remains the property of the Company. Confidential information includes all non-public information that might be of use to competitors, or harmful to us or our customers if disclosed. For example, this includes, names and lists of customers, data, models, test results, financial projects, budgets and other information that is not public.

Trừ khi Người lao động có sự cho phép cụ thể, thông tin bí mật không được sử dụng hoặc cung cấp cho Nhân viên hoặc các cán bộ khác của Công ty hoặc các bên thứ ba và không được lợi dụng vị trí của Người lao động một cách không phù hợp.

Unless Employees have specific permission, the confidential information must not be improperly used or given out to Employees or other officers of the Company or third parties and improper advantage must not take of an employee's position.

(f) Sử dụng các nguồn lực của công ty/Use of the Company's resources

Tài sản của Công ty rất quan trọng đối với khả năng cạnh tranh kinh doanh và thành công trong tương lai. Tài sản bao gồm tất cả thiết bị văn phòng, hệ thống máy tính và dữ liệu, phương tiện cơ giới và nhà máy vận hành khác của Công ty.

The Company's assets are critical to its business competitiveness and future success. Assets include all office equipment, computer systems and data, motor vehicles and other operating plant of the Company.

Những tài sản này được cung cấp cho Người lao động để tiến hành công việc kinh doanh công ty và mọi hoạt động sử dụng khác phải được cho phép trước khi sử dụng.

These assets are provided to Employees to conduct the Company business and any other use must be authorised prior to such use.

(g) Cơ hội bình đẳng/Equal opportunity

PCC1 là một nhà tuyển dụng đưa ra các cơ hội bình đẳng và mọi hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào sẽ không được chấp thuận.

PCC1 is an equal opportunity employer and any discrimination or harassment of any kind will not be tolerated.

Tất cả Người lao động phải tuân theo Chính sách Chống Quấy rối Tình dục của PCC1 và Quy tắc này sẽ được dẫn chiếu đến các chính sách, thủ tục và yêu cầu trong Nội quy lao động, bao gồm cả các hành vi vi phạm và xử lý vi phạm.

All Employees shall be expected to follow the PCC1 Anti-Sexual Harassment Policy and this Code shall be deemed to incorporate all of the policies, procedures and requirements contained in the Labor Rule, including with respect to violations and violation handling.

(h) Cạnh tranh/Competition

PCC1 cạnh tranh công bằng trên các thị trường mà nó hoạt động. PCC1 dựa vào sự hỗ trợ liên tục của các bên liên quan và các bên liên quan này không được cố tình lừa dối trong bất kỳ trường hợp nào.

PCC1 competes fairly in the markets in which it operates. PCC1 relies on the continuing support of its stakeholders and these stakeholders must not be deliberately misled in any circumstances.

Luật pháp Việt Nam thúc đẩy và thực thi các hoạt động thương mại, tự do cạnh tranh và công bằng chỉ phối cách thức mà các công ty giao dịch với đối thủ cạnh tranh, khách hàng và nhà cung cấp của họ. Người lao động phải luôn tuân thủ các luật đó và không được tham gia vào bất kỳ hình thức cạnh tranh không lành mạnh nào như đưa hoặc nhận hối lộ, thỏa thuận hoặc trao đổi thông tin với đối thủ cạnh tranh về giá cả, phân chia thị trường, tẩy chay hoặc lừa dối khách hàng hoặc nhà cung cấp, thực hành đấu thầu không công bằng hoặc mô tả không chính xác các sản phẩm hoặc dịch vụ của đối thủ cạnh tranh để quảng bá những sản phẩm hoặc dịch vụ của PCC1.

Vietnam's laws promote and enforce free and fair competition and trade practices that govern how companies deal with their competitors, customers and suppliers. Employees must comply with such laws at all times, and must not engage in any form of unfair competition such as giving or accepting bribes, agreeing or exchanging information with competitors on pricing, dividing up markets, boycotting or defrauding customers or suppliers, unfair bidding practices or describing a competitor's products or services inaccurately to promote those of the Company.

(i) Môi trường, sức khỏe và an toàn/Environment and health and safety

Môi trường mà PCC1 hoạt động, sức khỏe và sự an toàn của Người lao động là mối quan tâm chính đối với công ty.

The environment in which PCC1 operates and the health and safety of its Employees is a key concern for the Company.

Các nội dung về nâng cao nhận thức, bảo vệ sức khỏe cho người lao động bao gồm phòng chống HIV và các bệnh truyền nhiễm khác sẽ được lồng ghép một cách phù hợp vào các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức, đào tạo của công ty.

Contents of health protection awareness raising for workers including HIV and other infectious diseases will be appropriately integrated into communication, awareness raising, and training activities of the company.

Tác động của các vấn đề môi trường, sức khỏe và an toàn được tính đến khi đưa ra các quyết định kinh doanh. Những quyết định này không được làm ảnh hưởng đến trách nhiệm của PCC1 đối với Người lao động hoặc môi trường của mình và luôn phải tuân thủ luật pháp địa phương.

The impact of environmental and health and safety issues are taken into account when making business decisions. These decisions must not compromise PCC1 responsibility to its Employees or the environment and must at all times comply with local laws.

PCC1 tuân thủ các nguyên tắc độc lập, chính xác và liêm chính trong giao dịch với Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát, bất kỳ ủy ban nào khác của Hội đồng quản trị, kiểm toán viên nội bộ và bên ngoài và các nhà quản lý cấp cao khác trong tổ chức và các cơ quan có liên quan khác bên ngoài tổ chức.

PCC1 observes the principles of independence, accuracy and integrity in dealings with the Board, the Supervisory Board, any other Board committees, internal and external auditors and other senior managers within the organisation and other relevant bodies external to the organisation.

(j) Internet

Bạn chắc chắn sẽ có quyền truy cập internet thông qua công việc của bạn cho PCC1 và email của PCC1. Bạn nên tôn trọng rằng quyền truy cập và email này được cung cấp để giúp bạn làm việc hiệu quả và năng suất hơn.

You will inevitably have access to the internet through your work for PCC1 and PCC1 email. You should respect that this access and email is provided to enable you to work more efficiently and effectively.

Nghiêm cấm việc sử dụng truy cập internet do PCC1 cung cấp cho các hoạt động cá nhân, vô đạo đức, bất hợp pháp, gian lận hoặc các hoạt động khác không liên quan đến công ty. Điều này bao gồm việc sử dụng các chương trình nhắn tin tức thời như QQ, MSN, AOL, ZALO, VIBER, SKYPE... hoặc Windows Messenger trừ khi việc sử dụng chúng liên quan trực tiếp đến công việc hoặc được cho phép theo cách khác.

The use of PCC1 provided internet access for personal, immoral, illegal, fraudulent or other non-Company related activities is strictly forbidden. This includes the use of instant messaging programs such as QQ, MSN, AOL, ZALO, VIBER, SKYPE... or Windows Messenger except as their use is directly work related or otherwise authorised.

(k) Giám sát/Quality Assurance

PCC1 mong muốn thực hiện các thông lệ tốt nhất của một công ty mang tầm quốc tế.

PCC1 aspires to best practices of an international power construction and utility company.

II. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ/BOARD OF DIRECTORS

Các nhận xét bổ sung sau đây áp dụng cho Hội đồng quản trị của PCC1 và nhằm mục đích đảm bảo họ hiểu rõ về các kỳ vọng của công ty đối với hành vi của họ.

The following additional comments apply to members of the Board of Directors of PCC1 and aim to ensure directors have a clear understanding of the Company's expectations of their conduct.

(a) Nhiệm vụ ủy thác/Fiduciary duties

Tất cả các thành viên của Hội đồng quản trị đều do Đại hội đồng cổ đông lựa chọn và giao trách nhiệm. Hội đồng quản trị chiếm một vị trí tin cậy đối với các cổ đông, do vậy bất kỳ thành viên Hội đồng quản trị nào sử dụng không đúng chức vụ của mình để thu lợi cá nhân được coi là vi phạm pháp luật.

All members of the Board of Directors have a fiduciary relationship with the shareholders of the Company. A member of the Board of Directors occupies a unique position of trust with shareholders, which makes it unlawful for Board of Directors to improperly use their position to gain advantage for themselves.

Mỗi Thành viên Hội đồng quản trị phải có các năng lực tương xứng với trình độ kiến thức và kinh nghiệm của họ để nâng cao giá trị của công ty vì lợi ích chung của cổ đông.

Each member of the Board of Directors is expected to exercise skills commensurate with their level of knowledge and experience to increase the value of the Company for the benefit of shareholders as a whole.

(b) Nhiệm vụ của thành viên Hội đồng quản trị/Duties of Board of Directors

Mỗi thành viên Hội đồng quản trị phải cố gắng đảm bảo rằng PCC1 được quản lý phù hợp để bảo vệ và nâng cao lợi ích của tất cả các cổ đông. Để đáp ứng nghĩa vụ này, Hội đồng quản trị nên:

Each member of the Board of Directors must endeavour to ensure that PCC1 is properly managed so as to protect and enhance the interests of all shareholders. To meet this obligation Board of Directors should:

- Luôn luôn thận trọng trong nhiệm vụ của họ;
at all times exercise due care in their duties;
- tham dự đầy đủ các cuộc họp của Hội đồng quản trị, hiểu biết về hoạt động kinh doanh của PCC1 và môi trường vật chất và xã hội mà nó hoạt động;
be diligent, attend Board meetings and make themselves knowledgeable about the business of PCC1 and the physical and social environment in which it operates;
- đảm bảo rằng các cổ đông và bất kỳ sở giao dịch chứng khoán hoặc cơ quan quản lý nào có liên quan được thông báo về tất cả các vấn đề quan trọng yêu cầu công bố thông tin;
ensure that shareholders and any relevant securities exchange or regulatory body are informed of all material matters which require disclosure;
- tránh hoặc tiết lộ đầy đủ các xung đột lợi ích; và
avoid or fully disclose conflicts of interest; and

- công bằng trong các phán đoán và hành động của họ.
be impartial in their judgements and actions.

(c) **Xung đột lợi ích/ Conflict of interest**

Từng thành viên trong Hội đồng quản trị phải luôn hành động vì lợi ích của công ty. Trong trường hợp lợi ích cá nhân của thành viên Hội đồng quản trị hoặc gia đình thành viên Hội đồng quản trị có thể xung đột với lợi ích của công ty, thì thành viên Hội đồng quản trị phải tiết lộ ngay xung đột đó và:

Each member of Board of Directors must be able to act in the interests of PCC1 at all times. Where the interests of associates, the personal interest of a member of Board of Directors or a family member of the Board of Directors may conflict with those of the Company, then the each member of Board of Director must immediately disclose such conflict and either:

- Loại bỏ xung đột, hoặc
eliminate the conflict, or
- Tiết lộ công khai các trường hợp dẫn đến xung đột, hoặc
publicly disclose the circumstances leading to the conflict, or
- Không tham gia vào bất kỳ cuộc thảo luận hoặc quá trình ra quyết định nào liên quan đến chủ đề của cuộc xung đột, hoặc
abstain from participation in any discussion or decision-making process in relation to the subject matter of the conflict, or

Tất cả các thành viên của Hội đồng quản trị phải luôn cảnh giác với khả năng xảy ra xung đột lợi ích giữa vai trò của họ với tư cách là người quản lý điều hành và nhiệm vụ được ủy thác của họ với tư cách là Thành viên Hội đồng quản trị.

All members of the Board of Directors must always be alert to the potential for a conflict of interest between their roles as executive managers and their fiduciary duty as each member of Board of Directors.

III. CÁC BÊN LIÊN QUAN/STAKEHOLDERS

Hội đồng quản trị công nhận rằng các bên liên quan chính trong PCC1 là cổ đông. Các bên liên quan hợp pháp khác của PCC1 bao gồm Người lao động, khách hàng và các bên có liên quan khác. Mục tiêu chính của PCC1 là đem lại nhiều lợi nhuận cho các cổ đông thông qua việc nghiên cứu, phát triển và vận hành các dự án, xây dựng, bất động sản và các ngành công nghiệp khác.

The Board of Directors acknowledges that the primary stakeholders in PCC1 are its shareholders. Other legitimate stakeholders in the Company include employees, customers and other related parties. The 's primary objective is to create shareholder wealth through the exploration, development and operation of natural resource, construction, real estate and other industry projects.

PCC1 cam kết thực hiện tất cả các hoạt động của mình theo cách:

PCC1 is committed to conducting all its operations in a manner which:

- (a) Bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của tất cả Người lao động, nhà thầu và các thành viên cộng đồng;

protects the health and safety of all Employees, contractors and community members;

- (b) Ghi nhận, đánh giá cao và khen thưởng sự đóng góp cá nhân của mỗi Người lao động;

recognises, values and rewards the individual contribution of each Employee;

- (c) Đạt được sự cân bằng giữa phát triển kinh tế, duy trì môi trường và trách nhiệm xã hội;

achieves a balance between economic development, maintenance of the environment and social responsibility;

- (d) Duy trì mối quan hệ tốt với các nhà cung cấp và cộng đồng địa phương; và
maintains good relationships with suppliers and the local community; and

- (e) Trung thực, hợp pháp và đạo đức.

is honest, lawful and moral.

Tất cả Người lao động phải hành động một cách chính trực và khách quan nhất, luôn nỗ lực để nâng cao uy tín và hiệu quả hoạt động của công ty.

All employees are expected to act with the utmost integrity and objectivity, striving at all times to enhance the reputation and performance of the Company.

IV. BÌNH LUẬN CÔNG KHAI TRÁI PHÉP/UNAUTHORISED PUBLIC COMMENTS

Người lao động của Công ty phải hết sức thận trọng trong việc thảo luận về công việc kinh doanh của công ty với các bên thứ ba. Ngoài các yêu cầu của Quy tắc này về tính bảo mật và giao dịch bên trong, Người lao động không được đưa ra các bình luận có thể được hiểu là đại diện cho quan điểm chính thức của Công ty. Chỉ những Người được quyền công bố thông tin, những người phát ngôn chính thức được chỉ định mới được phép cung cấp những bình luận này. Các nhà quản lý bộ phận chỉ có thể bình luận về đơn vị cụ thể của họ.

Employees of the Company must take great care in discussing the Company's business with third parties. In addition to the requirements of this Code concerning confidentiality and insider trading, Employees must not make comments which may be construed as representing the official views of the Company. Only the nominated disclosure officers are authorised to provide these comments. Divisional managers may only comment on their particular business unit.

V. GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO/EDUCATION AND TRAINING

Công ty triển khai và duy trì một chương trình để truyền đạt Quy tắc của mình cho Người lao động. Đào tạo về Bộ quy tắc của PCC1 và Chính sách phòng, chống tham nhũng của PCC1 là một phần của tiến trình giới thiệu của PCC1 cho tất cả Người lao động có liên quan.

The Company has implemented and maintains a program to communicate its Code to Employees. Training on the Company's Code and the Company's Anti-Corruption Policy forms part of the Company's induction process for all relevant Employees.

Người lao động cũng sẽ nhận được các bản cập nhật đào tạo định kỳ về cách tuân thủ Quy tắc của Công ty và sẽ xác nhận rằng họ hiểu và sẽ tuân thủ Quy tắc. Người lao động phải chứng nhận sự tuân thủ của họ với Bộ quy tắc này và Chính sách phòng

chống hối lộ, phòng chống tham nhũng và tuân thủ pháp luật của Công ty bằng cách ký xác nhận có tại Phụ lục của Bộ quy tắc này.

Employees will also receive periodic training updates on how to comply with the Company's Code and will confirm that they understand and will comply with the Code. Employees shall certify their compliance with this Code and the Company's Anti-Bribery, Anti-Corruption and Compliance with Laws Policy by signing the certification contained at **Appendix** of this Code.

VI. THỰC THI BỘ QUY TẮC/ENFORCEMENT OF THIS CODE

Các trường hợp vi phạm Quy tắc này sẽ bị xử lý nghiêm túc. Nếu bạn vi phạm Quy tắc này, bạn sẽ phải chịu hình thức kỷ luật, lên đến và bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng.

Violations of this Code will be treated seriously. If you violate this Code you will be subject to disciplinary action, up to and including termination.

Chúng tôi sẽ điều tra các vi phạm bị cáo buộc đối với Quy tắc này và cung cấp cho bất kỳ người nào bị cho là đã vi phạm Quy tắc này một cơ hội công bằng để được giải trình về hành vi bị cáo buộc. Tất cả Người lao động phải hợp tác trong các cuộc điều tra nội bộ về hành vi sai trái.

We will investigate alleged violations of this Code and provide any person who is alleged to have violated this Code a fair opportunity to be heard regarding the alleged conduct. All employees are expected to cooperate in internal investigations of misconduct.

Các biện pháp kỷ luật sẽ tùy thuộc vào trường hợp vi phạm và sẽ được áp dụng với sự tham khảo ý kiến của đại diện Nhân sự của bạn. Việc xem xét liệu vi phạm có cố ý hay không, cũng như liệu một Người lao động có hành động thiện chí trong việc báo cáo vi phạm và hợp tác với bất kỳ cuộc điều tra hoặc hành động khắc phục kết quả nào hay không.

Disciplinary measures will depend on the circumstances of the violation and will be applied in consultation with your Human Resources representative. Consideration will be given to whether or not a violation was intentional, as well as whether an employee acted in good faith in reporting the violation and cooperated with any resulting investigation or corrective action.

VII. BÁO CÁO/REPORTING

Công ty xem các vi phạm Quy tắc này là hành vi sai trái nghiêm trọng. Nếu một Người lao động biết về việc vi phạm Quy tắc này, vấn đề phải được báo cáo ngay lập tức cho Trưởng ban thi đua khen thưởng.

The Company views breaches of this Code as serious misconduct. If an employee becomes aware of a breach of this Code, the matter should be reported immediately to the Head of the Emulation and Reward Committee.

Công ty khuyến khích người lao động cùng làm việc và xác định bằng chứng về hành vi sai trái bị cáo buộc, người lao động cũng có thể báo cáo ẩn danh mối quan ngại của mình. Nếu người lao động không cảm thấy thoải mái khi báo cáo với Trưởng Ban Thi đua - Khen thưởng thì có thể báo cáo với cấp trên hoặc Tổng giám đốc.

Although we would encourage you to come forward so we can work with you to identify evidence of the alleged misconduct, you can also report your concerns anonymously. If you do not feel comfortable reporting your concern to The Head of the Emulation and Reward Committee, you can also report it to your supervisor or a General director.

Trưởng Ban thi đua khen thưởng có trách nhiệm báo cáo vi phạm cho Hội đồng quản trị và tư vấn cho Người lao động về kết quả.

The Head of the Emulation and Reward Committee has the responsibility to report the breach to the Board and to advise the Employee of the outcome.

Trưởng Ban thi đua khen thưởng sẽ xem xét bất kỳ vi phạm nào đối với Quy tắc đã xảy ra và hàng năm sẽ báo cáo về sự tuân thủ Quy tắc của PCC1 cho Hội đồng quản trị.

The Head of the Emulation and Reward Committee will review any breaches to the Code that have occurred and will annually report on PCC1's compliance with the Code to the Board.

VIII.KHÔNG TRẢ ĐŨA/NO RETALIATION

Người lao động sẽ không bị trả đũa khi báo cáo vi phạm. Vì nghĩa vụ tiếp theo là một yêu cầu, quy tắc này được áp dụng ngay cả khi lời cáo buộc có thiện chí cuối cùng chứng minh là không có căn cứ. Bất kỳ Người lao động nào vi phạm chính sách không trả đũa của chúng tôi sẽ bị kỷ luật. Bất kỳ Người lao động nào cố ý báo cáo sai sự thật hoặc gây hiểu lầm cũng sẽ bị kỷ luật.

Employees will not be retaliated against for reporting ethics violations. Since the duty to come forward is a requirement, this Code applies even where the good faith allegation proves ultimately groundless. Any employee who violates our non-retaliation policy will be subject to disciplinary action. Any employee who knowingly makes a false or misleading report also will be subject to disciplinary action.

Trừ khi được yêu cầu bởi luật pháp, chúng tôi sẽ thực hiện các bước hợp lý để bảo vệ tính bảo mật của các tuyên bố và thông tin khác mà bạn báo cáo theo Quy tắc này, trừ khi không thể thực hiện được hoặc lợi ích của công ty yêu cầu tiết lộ.

Except as required by law, we will take reasonable steps to safeguard the confidentiality of statements and other information that you report under this Code, unless it is not practicable to do so or the interests of the Company require disclosure.

APPENDIX

PHỤ LỤC

COMPLIANCE WITH CODE OF CONDUCT AND ANTI-BRIBERY, ANTI-CORRUPTION AND COMPLIANCE WITH LAWS POLICY

TUÂN THỦ QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ CHÍNH SÁCH CHỐNG HỐI LỘ, PHÒNG CHỐNG THAM NHŨNG VÀ TUÂN THỦ CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT

I, _____ acknowledge that I have received a copy of the Code of Conduct (**Code**) and Anti-Bribery, Anti-Corruption and Compliance With Laws Policy (**Policy**) and training outlining the contents of that document. Accordingly, I understand the procedures as contained in the Code and Policy and agree to comply with both documents and all applicable anti-bribery laws and regulations as they pertain to the conduct of PCC1's business.

Tôi, _____ xác nhận rằng tôi đã nhận được một bản sao của Bộ Quy tắc Ứng xử (Code) và Chính sách phòng chống hối lộ, phòng chống tham nhũng và Tuân thủ Pháp luật (Chính sách) và khóa đào tạo nêu rõ nội dung của tài liệu đó. Theo đó, tôi hiểu các thủ tục có trong Bộ quy tắc và Chính sách và đồng ý tuân thủ cả các tài liệu cũng như tất cả các luật và quy định hiện hành về chống hối lộ liên quan đến hoạt động kinh doanh của PCC1.

Print Name of Individual

Tên cá nhân

Signature of Individual

Chữ ký cá nhân

Date: _____

Ngày