CHÍNH SÁCH BẢO VỆ NGƯỜI TỐ CÁO

Phê duyệt bởi : Nguyễn Xuân Trường

Chức vụ : Tổng Giám Đốc

Ngày : 22/09/2026

MỤC LỤC

I. MỤC ĐÍCH 2
II. PHẠM VI ÁP DỤNG 2
III. TÀI LIỆU THAM CHIẾU 2
IV. ĐỊNH NGHĨA VÀ TỪ VIẾT TẮT 2
V. NỘI DUNG 3
5.1 Tuyên bố về chính sách bảo vệ người tố cáo 3
5.2 Tố cáo Hành vi có thể báo cáo 4
5.3 Các biện pháp bảo vệ Người tố cáo 4
5.3.1 Sự bảo mật và bảo vệ danh tính Người tố cáo 4
5.3.2 Không có hành động trả đũa 5
5.3.3 Biện pháp bảo vệ và hỗ trợ khác 6
5.3.4 Cán bộ bảo vệ Người tố cáo (WPO) 6
5.3.5 Cán bộ điều tra (WIO) 6
5.4 Hậu quả của việc tố cáo sai sự thật, vi phạm Chính sách 6
5.5 Thông tin tiếp nhận yêu cầu bảo vệ Người tố cáo 7
5.5.1 Tiếp nhận tố cáo về hành vi trả đũa 7
5.5.2 Thông tin WPO tiếp nhận yêu cầu bảo vệ Người tố cáo 7
5.6 Bảo đảm sự phù hợp của chính sách 7
5.7 Xử lý vi phạm 7
VI. PHẦN KIỂM SOÁT THAY ĐỔI CỦA TÀI LIỆU 7

I. MỤC ĐÍCH

Chính sách này thiết lập các nguyên tắc để bảo vệ Nhân viên, Bên thứ ba và các Bên liên quan khác khỏi bị trả đũa vì nêu lên mối quan ngại hoặc tố cáo hành vi sai trái, hành động gian lận, hành vi bất hợp pháp, hành vi phi đạo đức có khả năng gây hại cho Công ty, từ đó thúc đẩy tính minh bạch, liêm chính trong hoạt động kinh doanh của Công ty.

II. PHẠM VI ÁP DỤNG

Chính sách này áp dụng cho tất cả Nhân viên của Công ty, Bên thứ ba và (các) Bên liên quan khác.

III. TÀI LIỆU THAM CHIẾU

- Chính sách liêm chính (CS CMS 01).
- Bộ Quy tắc ứng xử của Công ty.
- Phụ lục 2-Quy tắc ứng xử dành cho Bên thứ ba (QT CMS 02).

IV. ĐỊNH NGHĨA VÀ TỪ VIẾT TẮT

4.1 **"SBD"** là Công ty Cổ phần Công nghệ Sao Bắc Đẩu và các công ty con của Công ty Cổ phần Công nghệ Sao Bắc Đẩu.

4.2 **"QI"** là Công ty Cổ phần Công nghệ QI.

4.3 **"Công ty"** được hiểu bao gồm SBD và QI.

4.4 **"Nhân viên Công ty"** hay "**Nhân viên**" được hiểu là bất kỳ cá nhân nào làm việc ở bất kỳ cấp độ nào dưới sự quản lý, giám sát của Công ty (bao gồm mọi nhân viên (đã ký Hợp đồng lao động hoặc đang trong thời gian thử việc), quản lý, thành viên Hội đồng quả trị, Ban Tổng giám đốc Công ty).

4.5 **"Sự trả đũa"** được hiểu là bất kỳ hành động hoặc hình phạt nào áp dụng đối với Nhân viên/ Bên thứ ba/ Bên liên quan dưới bất kỳ hình thức nào dù là trực tiếp hoặc gián tiếp với ý định nhằm gây bất lợi (hoặc đe dọa gây bất lợi) cho Nhân viên/ Bên thứ ba/ Bên liên quan (bao gồm nhưng không giới hạn: sa thải, gây thương tích, giáng chức, phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa, xử lý kỷ luật, thiên vị, hoặc hành vi đối xử bất lợi) vì Nhân viên/ Bên thứ ba/ Bên liên quan đã báo cáo hành vi sai trái, hoặc nêu lên mối lo ngại, hoặc tham gia vào quá trình điều tra, hoặc từ chối thực hiện bất kỳ hành vi nào vi phạm (hoặc nghi ngờ vi phạm) chính sách/quy trình/quy định của Công ty.

4.6 "**Hành vi sai trái**" bao gồm bất kỳ hành vi nào không phù hợp hoặc vi phạm Chính sách/Bộ Quy tắc/Quy trình/Quy định của Công ty, quy định pháp luật. Hành vi sai trái bao gồm nhưng không giới hạn các hành vi sau: tham nhũng, đưa hoặc nhận hối lộ, gian lận, thông đồng, hành vi cưỡng chế, hành vi cản trở, và hành vi phi đạo đức, hành động bất hợp pháp, không trung thực, và/hoặc hành vi có khả năng gây mất uy tín, hoặc gây ra thiệt hại tài chính/phi tài chính cho Công ty.

4.7 "**Bên thứ ba**" được hiểu là bất cứ tổ chức (bao gồm quản lý, người lao động, nhà thầu, người có liên quan đến tổ chức), cá nhân, đối tác liên danh, nhà cung cấp, nhà thầu phụ, đại lý, các bên trung gian khác tham gia hoặc sẽ tham gia vào mọi hoạt động với Công ty bao gồm cung cấp hàng hóa, dịch vụ có liên quan đến dự án cung cấp hàng hóa/dịch vụ cho khách hàng của Công ty.

4.8 "**Bên liên quan**" được hiểu là (các) Bên có lợi ích đối với Công ty và có thể ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của Công ty.

4.9 "**Tố cáo**" là tình huống mà Nhân viên/Bên thứ ba/Bên liên quan nêu lên mối quan ngại, cáo buộc, báo cáo hoặc bất kỳ thông tin nào cho thấy hành vi sai trái đã xảy ra hoặc đang xảy ra, hoặc nghi ngờ có hành vi sai trái xảy ra tại Công ty với thiện chí rằng mối lo ngại, cáo buộc, báo cáo hoặc thông tin đó là đúng sự thật.

4.10 "**Người tố cáo**" được hiểu là Nhân viên, cá nhân hoặc tổ chức tố cáo về (các) hành động/tình huống mà họ có cơ sở để nghi ngờ hoặc xem là hành vi sai trái, Hành vi có thể báo cáo.

4.11 "**Hành vi có thể báo cáo**" là bất kỳ hành vi nào mà Người tố cáo có cơ sở hợp lý để nghi ngờ hoặc xem là (các) hành vi sai trái, một vụ việc hoặc một tình huống không phù hợp liên quan đến bất kỳ chính sách hoặc quy định nào của Công ty.

4.12 "**Cán bộ bảo vệ Người tố cáo**" (Whistleblower Protection Officer - WPO) là một nhân viên được Công ty chỉ định để bảo vệ lợi ích của Người tố cáo theo các biện pháp bảo vệ tại Chính sách này, nhằm bảo đảm Người tố cáo nhận được sự bảo vệ và được đối xử công bằng. Tên cá nhân trong vai trò WPO sở hữu email để tiếp nhận thông tin cần bảo vệ được nêu tại Phụ lục 3 của Bộ quy tắc ứng xử (Phụ lục 3 ban hành nội bộ trong Công ty).

4.13 "**Cán bộ điều tra**" **(Whistleblower Investigation Officer - WIO)** là một nhân viên được Công ty chỉ định có nhiệm vụ điều tra sơ bộ nội dung báo cáo nhận được từ Người tố cáo nhằm xác định liệu có bằng chứng cho các vấn đề về Hành vi có thể báo cáo được tố cáo hay không, hoặc đề xuất bác bỏ các nội dung đã được báo cáo.

4.14 "**Bộ Quy tắc**" tức là Bộ Quy tắc ứng xử của Công ty, áp dụng đối với toàn bộ Nhân viên.

4.15 "**Quy tắc ứng xử áp dụng cho Bên thứ ba**" tức là Quy tắc ứng xử của Bên thứ ba do Công ty ban hành, áp dụng đối với tất cả các Bên thứ ba như được định nghĩa tại khoản 4.7 Mục này.

V. NỘI DUNG

5.1 Tuyên bố về chính sách bảo vệ người tố cáo

- Công ty Cổ phần Công nghệ Sao Bắc Đẩu và các Công ty con cùng Công ty liên kết- Công ty Cổ phần Công nghệ QI (gọi chung là "Công ty") cam kết tiến hành kinh doanh trung thực, công bằng, có đạo đức. Theo đó, Công ty cam kết tuân thủ tất cả các quy định pháp luật hiện hành và các chuẩn mực đạo đức trong kinh doanh, bao gồm sự tương tác của Công ty với Nhân viên, khách hàng, Bên thứ ba, nhà cung cấp, cộng đồng, các Bên liên quan khác và môi trường mà Công ty hoạt động.
- Chính sách bảo vệ người tố cáo ("Chính sách") này nêu rõ các quy định, cam kết của Công ty trong việc thực hiện các biện pháp bảo vệ dành cho Người tố cáo. Công ty không khoan nhượng đối với các hành vi sai trái, đồng thời không chấp nhận bất kỳ sự không trung thực, hành vi bất hợp pháp, hành vi phi đạo đức của bất kỳ Nhân viên, Bên thứ ba và/hoặc các bên liên quan khác có thể liên quan và/hoặc tác động đến Công ty.
- Công ty nhận thấy rằng tố cáo hành vi sai trái ngay khi phát hiện hoặc nghi ngờ có hành vi sai trái mang lại lợi ích cho tổ chức khi có thể giải quyết các vấn đề sai phạm một cách kịp thời, từ đó giảm thiểu đáng kể (các) rủi ro đối với hoạt động kinh doanh của Công ty. Do đó, Công ty khuyến khích bất kỳ cá nhân/tổ chức nào bao gồm Nhân viên, Bên thứ ba và các Bên liên quan khác khi nhận thấy bất kỳ điều gì mà cá nhân/tổ chức có cơ sở hợp lý để nghi ngờ xảy ra hành vi sai trái, một vụ việc hoặc một tình huống không phù hợp liên quan đến bất kỳ Chính sách/Quy trình/Quy định nào của Công ty và/hoặc vi phạm quy định pháp luật hãy tố cáo ngay cho Công ty.

- Công ty không khoan nhượng đối với bất kỳ hành vi trả đũa nào đối với bất kỳ cá nhân/tổ chức nào thực hiện tố cáo những nghi ngờ hợp lý về hành vi sai trái hoặc người hợp tác với cơ quan có thẩm quyền/cá nhân/tổ chức thực hiện điều tra hành vi sai trái theo quy trình điều tra của Công ty và/hoặc việc điều tra được thực hiện bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định pháp luật.
- Chính sách này được truyền thông chính thức trong nội bộ Công ty, trang thông tin điện tử của Công ty (website).

5.2 Tố cáo Hành vi có thể báo cáo

- Công ty khuyến khích Hành vi có thể báo cáo nên được tố cáo càng sớm càng tốt theo một trong các phương thức được quy định tại Mục 6 (Chính sách báo cáo) của Bộ Quy tắc và Mục 6 của Quy tắc ứng xử áp dụng cho Bên thứ 3. Công ty không mong đợi Người tố cáo có bằng chứng tuyệt đối về Hành vi có thể báo cáo, nhưng Người tố cáo nên đưa ra lý do cho mối quan tâm của mình, những người có liên quan đến Hành vi có thể báo cáo và tất cả các sự kiện làm phát sinh Hành vi có thể báo cáo cùng (các) tài liệu hỗ trợ.
- Người tố cáo có thể lựa chọn tố cáo ẩn danh. Các tố cáo được gửi ẩn danh sẽ được chấp nhận và vẫn đủ điều kiện để được Công ty thực hiện các biện pháp bảo vệ theo Chính sách này. Tuy nhiên, điều quan trọng là Người tố cáo phải cung cấp càng nhiều thông tin càng tốt để Công ty có thể điều tra một cách đầy đủ và công bằng.
- Ngay sau khi nhận được tố cáo của Người tố cáo, Công ty sẽ tiến hành xem xét để xác định hành động phù hợp sẽ được thực hiện, bao gồm xem xét nội dung tố cáo có thuộc phạm vi điều tra hay không. Công ty sẽ thông báo với Người tố cáo về quyết định có điều tra hay không, trừ trường hợp Công ty không có cách thức liên lạc với Người tố cáo.
- Trường hợp Công ty đánh giá và đưa ra quyết định điều tra, Công ty tiếp nhận và điều tra theo quy trình điều tra dựa trên nguyên tắc nhanh chóng, kỹ càng và không thiên vị. Người tố cáo sẽ được thông báo về tiến trình và kết quả điều tra sau khi nội dung tố cáo được giải quyết hoặc hành động. Tuy nhiên, tùy thuộc vào sự cân nhắc nhằm bảo đảm quyền riêng tư và tính bảo mật hoặc các ràng buộc pháp lý khác mà có thể Công ty sẽ hạn chế nội dung thông báo cho Người tố cáo.
- Nếu Người tố cáo không phải là Nhân viên của Công ty thì Công ty sẽ báo cáo tiến độ điều tra và kết quả điều tra sau khi Người tố cáo đồng ý bằng văn bản/email về việc duy trì tính bảo mật đối với bất kỳ thông tin nào được Công ty cung cấp cho họ liên quan đến cuộc điều tra được thực hiện.

5.3 Các biện pháp bảo vệ Người tố cáo

- Công ty thực hiện tất cả các biện pháp hợp lý để bảo vệ Người tố cáo nhằm ngăn chặn hành động trả đũa hoặc hạn chế tổn hại cho Người tố cáo trong trường hợp phát hiện hành động trả đũa được thực hiện. Các biện pháp bảo vệ được bắt đầu ngay sau khi Công ty nhận được tố cáo về Hành vi có thể báo cáo và tiếp tục trong suốt quá trình điều tra cũng như sau khi kết thúc việc điều tra.
- Người tố cáo có thể được bảo vệ ngay cả trong trường hợp nội dung tố cáo được xác định là chưa đủ cơ sở để tiến hành điều tra, hoặc không chính xác, hoặc không có căn cứ miễn là Người tố cáo có cơ sở hợp lý để thực hiện tố cáo. Để bảo vệ Người tố cáo, Công ty thực hiện các biện pháp sau:

5.3.1 Sự bảo mật và bảo vệ danh tính Người tố cáo

- Công ty sẽ cố gắng hết sức để đảm bảo mọi thông tin liên quan đến nội dung tố cáo và danh tính Người tố cáo được giữ bí mật và an toàn trên cơ sở phù hợp, tuân thủ quy định pháp

luật có liên quan. Trong mọi trường hợp, Công ty sẽ tham khảo ý kiến của Người tố cáo về việc liệu họ có muốn giữ bí mật danh tính của mình hay không và liệu Người tố cáo có đồng ý tiết lộ danh tính cho các bên tham gia thực hiện điều tra nội bộ hoặc bên ngoài nhằm mục đích hỗ trợ điều tra hay không.

- Trong một số trường hợp, Công ty có thể chuyển nội dung tố cáo đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền để giải quyết theo quy định pháp luật. Khi đó, Công ty có thể được yêu cầu tiết lộ một số thông tin liên quan đến Hành vi có thể báo cáo và có thể cả danh tính của Người tố cáo theo quy định pháp luật. Trong những trường hợp như vậy, Công ty sẽ áp dụng tất cả hành động hợp lý trong phạm vi được pháp luật cho phép để bảo đảm danh tính của Người tố cáo được giữ bí mật nếu Người tố cáo không đồng ý tiết lộ danh tính.
- Bất kể Người tố cáo có đồng ý tiết lộ danh tính hay không, tất cả các nội dung chi tiết của báo cáo và điều tra đều sẽ được tiến hành một cách bí mật. Để duy trì tính bảo mật, Công ty bảo đảm rằng:
  - Tất cả tài liệu (bằng giấy, điện tử hoặc hình thức khác) liên quan đến Hành vi có thể báo cáo sẽ được lưu giữ một cách an toàn.
  - Tất cả thông tin liên quan đến Hành vi có thể báo cáo sẽ chỉ được truy cập bởi những người trực tiếp tham gia điều tra nội dung tố cáo, Hành vi có thể báo cáo.
  - Chỉ một số ít người trực tiếp tham gia xử lý và điều tra Hành vi có thể báo cáo mới được biết danh tính của Người tố cáo hoặc thông tin có khả năng dẫn đến việc nhận dạng Người tố cáo.
  - Mỗi người tham gia xử lý và điều tra Hành vi có thể báo cáo đều được nhắc nhở rằng họ phải giữ bí mật danh tính của Người tố cáo, nội dung tố cáo cũng như Hành vi có thể báo cáo và việc tiết lộ trái phép đều sẽ bị xử lý kỷ luật, thậm chí có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

5.3.2 Không có hành động trả đũa

- Công ty cam kết đối xử công bằng và bảo vệ Người tố cáo khỏi bị trả đũa. Nếu Người tố cáo có cơ sở để tin rằng họ đang là nạn nhân của sự trả đũa do thực hiện tố cáo Hành vi có thể báo cáo thì Người tố cáo phải báo ngay cho Công ty theo thông tin được quy định tại Mục 5.5 Chính sách này.
- Tùy vào hoàn cảnh cụ thể, Người tố cáo có thể yêu cầu Công ty thực hiện hành động hợp lý để bảo vệ Người tố cáo khỏi bị tổn hại bởi hành vi trả đũa, ví dụ: thay đổi địa điểm làm việc của Người tố cáo hoặc vắng mặt trong quá trình điều tra để bảo vệ danh tính Người tố cáo.
- Trường hợp xác định được rằng hành động trả đũa đang xảy ra, Công ty ngay lập tức thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn và giải quyết hành vi trả đũa, đồng thời có các phương án hỗ trợ Người tố cáo. Tùy vào mức độ tổn hại do hành động trả đũa gây ra, Người tố cáo sẽ được khôi phục lại vị thế của họ trước khi phải chịu sự trả đũa, bao gồm một hoặc tất cả các nội dung sau:
  - Khôi phục chức vụ, mức lương, thù lao và các chế độ tương ứng. Trường hợp không thể khôi phục được chức vụ/vị trí công việc cũ, Công ty sắp xếp cho Người tố cáo vị trí mới phù hợp với năng lực chuyên môn với mức lương tương đương với công việc cũ.
  - Được tạo cơ hội công bằng trong thăng tiến, quyền lợi.
  - Khôi phục lại vị thế thương mại, uy tín của Người tố cáo.

- Lời xin lỗi về bất kỳ sự trả đũa nào mà Người tố cáo phải chịu.
- Bồi thường thiệt hại.

- Bất kỳ Nhân viên nào bị phát hiện đã có hành vi trả đũa Người tố cáo sẽ bị xử lý kỷ luật, bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc sa thải.

5.3.3 Biện pháp bảo vệ và hỗ trợ khác

- Ngoài các biện pháp bảo vệ tại Chính sách này, Người tố cáo còn được bảo vệ khỏi trách nhiệm dân sự, hình sự hoặc hành chính (bao gồm cả hành động kỷ luật) vì đã tiết lộ thông tin hoặc vi phạm nghĩa vụ bảo mật, ngay cả trong trường hợp Công ty nhận được thông tin chống lại Người tố cáo. Tuy nhiên, biện pháp bảo vệ này không cung cấp cho Người tố cáo quyền được miễn trừ trách nhiệm đối với bất kỳ hành vi sai trái nào mà Người tố cáo đã thực hiện.
- Công ty có thể cung cấp (các) biện pháp hỗ trợ khác cho Người tố cáo tùy thuộc vào bản chất của Hành vi có thể báo cáo và hoàn cảnh của Người tố cáo, như: hỗ trợ nghỉ phép, sắp xếp công việc thay thế, đào tạo hoặc tạo cơ hội để phát triển công việc với vị trí mới, hoặc các biện pháp hỗ trợ về tinh thần, pháp lý.

5.3.4 Cán bộ bảo vệ Người tố cáo (WPO)

- Trong trường hợp Người tố cáo tin rằng cần có thêm biện pháp bảo vệ, Người tố cáo có thể yêu cầu WPO thực hiện các hành động để bảo vệ mình. Tuy nhiên, khi Người tố cáo gửi yêu cầu đến WPO, Người tố cáo phải lưu ý về việc bảo mật đến mức tối đa các thông tin liên quan đến nội dung tố cáo, chi tiết về Hành vi có thể báo cáo cung cấp cho WPO.
- Khi nhận được yêu cầu của Người tố cáo, WPO có nhiệm vụ liên hệ với Người tố cáo, WIO, Tổ Pháp chế - Tuân thủ CMS, Tổ Điều hành CMS để bảo đảm việc bảo vệ Người tố cáo khỏi sự trả đũa được thực hiện một cách hiệu quả. WPO cũng có thể tiến hành các đánh giá để tìm hiểu xem liệu hành động trả đũa có thực sự diễn ra hay không. Nếu hành vi trả đũa được chứng minh là có xảy ra, WPO gửi báo cáo ngay đến Tổ Pháp chế - Tuân thủ CMS, Tổ Điều Hành CMS để thực hiện điều tra, xử lý theo quy định tại quy trình điều tra và các Chính sách/Quy định khác có liên quan.
- WPO cũng có thể gửi báo cáo trực tiếp đến Tổ Quản lý - Giám sát CMS trong trường hợp nghi ngờ Tổng Giám đốc Công ty có liên quan đến Hành vi sai trái/Hành vi có thể báo cáo, hoặc có mối quan hệ chặt chẽ với người bị tố cáo.

5.3.5 Cán bộ điều tra (WIO)

Công ty chỉ định Trưởng Bộ phận Pháp chế - Tuân thủ là Cán bộ điều tra. Trách nhiệm và quyền hạn của Cán bộ điều tra sẽ được quy định chi tiết tại quy trình điều tra.

5.4 Hậu quả của việc tố cáo sai sự thật, vi phạm Chính sách

– Người tố cáo phải thực hiện tố cáo về Hành vi có thể báo cáo một cách khách quan và trung thực. Người tố cáo chịu trách nhiệm về tính xác thực của nội dung tố cáo cùng các tài liệu cung cấp khi tố cáo hoặc trong quá trình điều tra. Người tố cáo không được bịa đặt hoặc xuyên tạc sự thật, tuyên bố sai sự thật hoặc lôi kéo người khác gây tổn hại đến lợi ích của Công ty và các quyền hợp pháp của cá nhân/tổ chức khác. Nếu Người tố cáo không tuân thủ quy định này, Người tố cáo sẽ bị xử lý kỷ luật (tùy vào mức độ có thể bị chấm dứt hợp đồng lao động hoặc bị sa thải) hoặc chuyển hồ sơ đến cơ quan có thẩm quyền để xử lý theo pháp luật kể cả bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

– Bất kỳ Nhân viên nào vi phạm quy định Chính sách này đều bị xem xét kỷ luật, thậm chí chấm dứt hợp đồng lao động hoặc sa thải, ngoài ra có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

5.5 Thông tin tiếp nhận yêu cầu bảo vệ Người tố cáo

5.5.1 Tiếp nhận tố cáo về hành vi trả đũa

- Đối với Nhân viên, Bên thứ ba hoặc các Bên liên quan đến SBD: Compliance-CMS@saobacdau.vn
- Đối với Nhân viên, Bên thứ ba hoặc các Bên liên quan đến QI: Compliance-CMS@qi.com.vn

5.5.2 Thông tin WPO tiếp nhận yêu cầu bảo vệ Người tố cáo

- Đối với Nhân viên, Bên thứ ba hoặc các Bên liên quan đến SBD: WPO@saobacdau.vn
- Đối với Nhân viên, Bên thứ ba hoặc các Bên liên quan đến QI: WPO@qi.com.vn

5.6 Bảo đảm sự phù hợp của chính sách

Chính sách này được xem xét theo định kỳ 12 tháng/lần để bảo đảm tính hiệu lực của việc bảo vệ Người tố cáo, đồng thời đảm bảo nội dung Chính sách phù hợp với quy định pháp luật hiện hành và các Chính sách/Quy định/Quy trình của Công ty.

5.7 Xử lý vi phạm

Tham chiếu theo *Chính sách khen thưởng kỷ luật (CS.ATTT 02)*, tùy theo mức độ vi phạm các quy định trong tài liệu này, người vi phạm sẽ chịu những mức hình phạt từ khiển trách, cảnh cáo đến thôi việc.

VI. PHẦN KIỂM SOÁT THAY ĐỔI CỦA TÀI LIỆU

Lần ban hành	Ngày thay đổi	Mục thay đổi	Nội dung thay đổi	Trang	Người xem xét	
					Họ & tên	Chức vụ
1	9/4/2025	N/A	Ban hành mới	-	Trịnh Thị Duy Hiền	Trưởng nhóm Pháp chế
2	03/07/2025	Người phê duyệt	Thay đổi tên người phê duyệt tài liệu	1	Nguyễn Bùi Châu Nhi	QM
3	22/09/2026	4.5	Điều chỉnh định nghĩa “Sự trả đũa”	2	Trịnh Thị Duy Hiền	Phó phòng Pháp chế & Tuân thủ