

Số/ No.: 41/2024/CV-CBTT

TP. Hồ Chí Minh, ngày 04 tháng 06 năm 2024
Ho Chi Minh City, 04 June 2024

**CÔNG BỐ THÔNG TIN BẤT THƯỜNG
EXTRAORDINARY INFORMATION DISCLOSURE**

- Kính gửi/To: - Ủy ban Chứng khoán Nhà nước
The State Securities Commission
- Sở Giao dịch Chứng khoán Việt Nam
Vietnam Stock Exchange
- Sở Giao dịch Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh
Hochiminh Stock Exchange
- Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội
Hanoi Stock Exchange

1. **Tên tổ chức: Công ty Cổ phần Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh**
Name of organization: Ho Chi Minh City Securities Corporation

- Mã chứng khoán: **HCM**
Securities code: HCM
- Địa chỉ liên lạc: Tầng 2, 5, 6, 7, 11 và 12 tòa nhà AB, 76A Lê Lai, P. Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh
Address: Level 2, 5, 6, 7, 11 & 12, AB Tower, 76A Le Lai Str., Ben Thanh Ward, Dist.1, Ho Chi Minh City
- Điện thoại: (+84 8) 3823 3299
Telephone: (+84 8) 3823 3299
- Email: cbtt@hsc.com.vn
Email: cbtt@hsc.com.vn
- Fax: (+84 8) 3823 3301
Fax: (+84 8) 3823 3301
- Website: hsc.com.vn
Website: hsc.com.vn

2. **Nội dung thông tin công bố: Nghị quyết Hội đồng Quản trị thông qua việc điều chỉnh, bổ sung quy chế ESOP, danh sách người lao động tham gia ESOP, hồ sơ phát hành và triển khai thực hiện ESOP.**

Contents of disclosure: The Board Resolution approved adjustments and supplements in 2022 ESOP Policy, List of HSC's employees participating 2022 ESOP, Documents, and Implementation of 2022 ESOP.

Ngày 03/06/2024, Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh (HSC) thông qua việc điều chỉnh và bổ sung các nội dung sau: (Nội dung chi tiết vui lòng xem tại Nghị quyết số 22/2024/NQ-HĐQT đính kèm.)

On 03 June 2024, the Board of Directors of Ho Chi Minh City Securities Corporation (HSC) approved adjustments and supplements the following contents: (Please see the detailed contents in Resolution No. 22/2024/NQ-HĐQT attached.)

- Quy chế ESOP 2022
2022 ESOP Policy
- Danh sách người lao động tham gia ESOP 2022
List of HSC's employees participating 2022 ESOP
- Hồ sơ phát hành ESOP 2022
Documents of 2022 ESOP
- Triển khai thực hiện phương án phát hành cổ phiếu ESOP 2022
Implementation of 2022 ESOP Plan

Lý do điều chỉnh và bổ sung Quy chế ESOP 2022 và Danh sách người lao động tham gia ESOP 2022:

Reasons for adjusting and supplementing 2022 ESOP Policy and List of HSC's employees participating 2022 ESOP:

- Bổ sung tiêu chí đánh giá và nguyên tắc phân bổ cổ phiếu cho nhân viên tham gia chương trình ESOP 2022 và quy định khung số lượng cổ phiếu phân bổ cho nhân viên mỗi cấp quản lý trong Quy chế ESOP 2022.
Supplementing evaluation criteria and principles for allocating shares to employees participating in the program, as well as the number of shares allocated to employees at each management level.
 - Điều chỉnh và bổ sung Danh sách nhân viên tham gia Chương trình ESOP 2022 do biến động nhân sự.
Adjusting and supplementing List of HSC's employees participating 2022 ESOP due to employee turnover.
3. Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của công ty vào ngày 04/06/2024 tại đường dẫn <https://www.hsc.com.vn/cong-bo-thong-tin>.
This information was published on the company's website on 04 June 2024, as in the link <https://www.hsc.com.vn/en/information-disclosure>

Chúng tôi xin cam kết các thông tin công bố trên đây là đúng sự thật và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung các thông tin đã công bố.

We hereby certify that the information provided is true and correct; we bear full responsibility for the law.

ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC
ORGANIZATION REPRESENTATIVE

Người được ủy quyền công bố thông tin
Person authorized to disclose information.



Lê Anh Quân
Giám đốc Điều hành Truyền thông
Chief Communications Officer

Tài liệu đính kèm
Attached documents.

Nghị quyết số 22/2024/NQ-HĐQT ngày 03/06/2024.
BOD Resolution No. 22/2024/NQ-HĐQT dated 03 June 2024

NGHỊ QUYẾT HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN CHỨNG KHOÁN TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 11/GPHĐKD ngày 29/04/2003 và Giấy phép điều chỉnh số 10/GPĐC – UBCK ngày 01/03/2024 do Ủy Ban Chứng khoán Nhà nước cấp;

Căn cứ Điều lệ của Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022 của Đại hội đồng cổ đông Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐQT ngày 18/12/2023 của Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Biên bản số 22/2024/BB-HĐQT ngày 03/06/2024 của Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh.

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN CHỨNG KHOÁN TP. HỒ CHÍ MINH QUYẾT NGHỊ

ĐIỀU 1

Hội đồng Quản trị thông qua Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2022 được điều chỉnh và bổ sung một số nội dung. Quy chế ESOP 2022 này thay thế Quy chế ESOP 2022 đã được Hội đồng Quản trị thông qua ngày 18/12/2023 và được công bố thông tin tại Công văn số 78/2023/CV-CBTT ngày 18/12/2023.

Hội đồng Quản trị ủy quyền cho Chủ tịch Hội đồng Quản trị ký ban hành Quy chế ESOP 2022 (Quy chế đính kèm).

ĐIỀU 2

Hội đồng Quản trị thông qua việc đảm bảo tỷ lệ sở hữu nước ngoài của đợt phát hành cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2022 đúng với tỷ lệ sở hữu nước ngoài tối đa tại Công ty là 49%.

ĐIỀU 3

Hội đồng Quản trị thông qua việc điều chỉnh và bổ sung Danh sách người lao động được tham gia Chương trình ESOP. Danh sách người lao động được tham gia ESOP 2022 này thay thế Danh sách người lao động được tham gia ESOP 2022 đã được Hội đồng Quản trị thông qua vào ngày 18/12/2023 và được công bố thông tin tại Công văn số 78/2023/CV-CBTT ngày 18/12/2023 (Danh sách đính kèm).

ĐIỀU 4

Hội đồng Quản trị thông qua bộ hồ sơ phát hành cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2022 của Công ty nộp Ủy ban Chứng khoán Nhà nước theo quy định tại Điều 65 Nghị định 155/2020/NĐ-CP hướng dẫn Luật Chứng khoán.

ĐIỀU 5

Hội đồng Quản trị thông qua việc triển khai thực hiện Phương án phát hành cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2022 đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua tại Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022.

ĐIỀU 6

Hội đồng Quản trị giao và ủy quyền cho Chủ tịch Hội đồng Quản trị, Tổng Giám đốc và các bộ phận liên quan triển khai việc phát hành cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2022 và tiến hành thực hiện các thủ tục để hoàn tất việc phát hành đúng theo quy định pháp luật và Điều lệ công ty.

ĐIỀU 7

Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký. Nghị quyết này thay thế Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐQT ngày 18/12/2023 của Hội đồng Quản trị thông qua quy chế ESOP 2022, danh sách người lao động tham gia ESOP 2022, hồ sơ phát hành và kế hoạch thực hiện ESOP 2022.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH HĐQT**



JOHAN NYVENE

Nơi gửi:

- + Thành viên Hội đồng quản trị,
- + Thành viên Ban Kiểm soát,
- + Ban Tổng Giám đốc,
- + Lưu Văn phòng HĐQT,

RESOLUTION
BOARD OF DIRECTORS
HO CHI MINH CITY SECURITIES CORPORATION

In accordance with Enterprise Registration Certificate No. 11/GPHĐKD dated 29 April 2003 and Amended License No. 10/GPĐC-UBCK dated 01 March 2024 issued by the State Securities Commission of Vietnam;

In accordance with HSC's Corporate Charter,

In accordance with HSC's Corporate Charter,

In accordance with Resolution No. 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ dated 08th August 2022 of the Annual General Meeting of Shareholder FY 2021;

In accordance with Resolution No. 25/2023/NQ-HĐQT dated 18 December 2023 of the Board of Directors;

In accordance with the Board Meeting Minutes No. 22/2024/BB-HĐQT dated 03 June 2024 of the Board of Directors.

BOARD OF DIRECTORS
HO CHI MINH CITY SECURITIES CORPORATION
HEREBY RESOLVED

ARTICLE 1

The Board of Directors approved the amended Policy of the Employee Stock Option Plan (ESOP) 2022 of Ho Chi Minh City Securities Corporation. This Policy replaced by the ESOP 2022 Policy approved by the Board of Directors on 18 December 2023 and disclosed information in Official Letter No. 78/2023/CV-CBTT dated 18 December 2023.

The Board of Directors authorized the Chairman to sign the ESOP 2022 Policy (File attached).

ARTICLE 2

The Board of Directors approved ensuring the foreign ownership ratio of the ESOP 2022 share issuance complying with the maximum foreign ownership ratio at the Company of 49%.

ARTICLE 3

The Board of Directors approved adjustments and supplements to the List of HSC's employees eligible to participate in the ESOP 2022. This List replaced the List of HSC's employees eligible to participate in the ESOP 2022 approved by the Board of Directors on 18 December 2023 and disclosed information in Official Letter No. 78/2023/CV-CBTT dated 18 December 2023 (File attached).

ARTICLE 4

The Board of Directors approved the application of ESOP 2022 to submit to the State Securities Commission according to Article 65 of Decree 155/2020/NĐ-CP guiding the Securities Law.

ARTICLE 5

The Board of Directors approved the implementation of ESOP 2022 adopted by Annual General Meeting of Shareholders in Resolution No. 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ dated 08 August 2022.

ARTICLE 6

The Board of Directors authorized the Chairman, Chief Executive Officer, and the relevant departments to process the implementation to register the share issuance to State Securities Commission and the procedures to complete the issuance complying with legal regulations and the Company' Charter.

ARTICLE 7

Resolution takes effect from the signature date. This Resolution replaces the Resolution No. 25/2023/NQ-HĐQT dated 18 December 2023 issued by the Board of Directors approving ESOP 2022 Policy, List of HSC's employees eligible to participate in ESOP 2022, the application and implementation of the ESOP 2022.

**FOR AND ON BEHALF OF
THE BOARD OF DIRECTORS
CHAIRMAN**



Johan Nyvene
JOHAN NYVENE

To:

- + BOD members,
- + BOS members,
- + BOM members,
- + BOD Office for archiving,



QUY CHẾ
PHÁT HÀNH CỔ PHIẾU THEO CHƯƠNG TRÌNH
LỰA CHỌN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM 2022



Chủ trì	Khối Quản Trị Nguồn Nhân Lực
Ngày hiệu lực	03/06/2024
Mã tài liệu	BOD/HR/ESOP/2024-5
Phê duyệt	Hội đồng Quản trị

LỊCH SỬ BAN HÀNH

STT	Ngày	Tóm tắt thay đổi
1	01/09/2023	Ban hành mới Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2022
2	03/06/2024	Bổ sung tiêu chí đánh giá và phân bổ số lượng Cổ phiếu ESOP

MỤC LỤC

I. QUY ĐỊNH CHUNG	4
1.1. Mục đích	4
1.2. Giải thích các thuật ngữ.....	4
1.3. Nguyên tắc thực hiện.....	5
1.4. Giá trị và số lượng cổ phiếu phát hành.....	5
II. CÁC QUY ĐỊNH CỤ THỂ CỦA CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2022	5
2.1. Quy định chung.....	5
2.2. Đối tượng tham gia chương trình.....	6
2.3. Tiêu chí đánh giá cán bộ chủ chốt.....	6
2.4. Phương thức phân bổ số lượng Cổ phiếu ESOP.....	7
2.5. Tiêu chí đánh giá và tổng điểm để phân bổ Cổ phiếu ESOP	7
2.6. Thời điểm phát hành.....	9
2.7. Hạn chế chuyển nhượng	9
2.8. Xử lý trường hợp NV nghỉ làm việc tại Công ty	10
2.9. Xử lý trường hợp NV vi phạm trong thời gian hạn chế chuyển nhượng	12
2.10. Ủy quyền.....	13
2.11. Tuân thủ nghĩa vụ thuế và phí	13
2.12. Triển khai thực hiện	13
2.13. Điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung Quy chế ESOP	14
2.14. Điều khoản thi hành	14

- Căn cứ Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022 của Đại hội Đồng Cổ đông Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh thông qua việc phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động Công ty;
- Xét đề nghị của Ban Điều hành Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh về việc sửa đổi, bổ sung Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2022 được HĐQT thông qua ngày 01.09.2023;
- Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh quyết định ban hành Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2022 (thay thế) với nội dung như sau:

I. QUY ĐỊNH CHUNG

1.1. Mục đích

Với mục tiêu chú trọng đầu tư và phát triển nguồn nhân lực dài hạn, Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh đã chứng tỏ được sự thành công qua nhiều năm hoạt động kinh doanh với trọng tâm tập trung vào yếu tố con người. Trong đó, các đợt Phát hành Cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động được thực hiện từ năm 2007 đã góp phần không nhỏ trong chiến lược giữ người tài làm việc ổn định và lâu dài tại Công ty.

Đợt Phát hành Cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2022 được tiến hành tiếp nối sự thành công của các chương trình trước với các mục tiêu được chú trọng nhất sau đây:

- Ghi nhận giá trị đóng góp của đội ngũ lãnh đạo cấp cao, làm nền tảng để phát triển cho đội ngũ lãnh đạo kế thừa tại từng bộ phận để tiếp tục đóng góp, phát triển ổn định và bền vững với Công ty.
- Tiếp tục phát triển văn hóa lãnh đạo, nuôi dưỡng thế hệ lãnh đạo tương lai và chuẩn bị đội ngũ lãnh đạo kế thừa theo từng giai đoạn cho Công ty.

1.2. Giải thích các thuật ngữ

Trong Quy chế này, các thuật ngữ dưới đây được hiểu như sau:

- | | |
|------------|--|
| a) Công ty | Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh – HSC |
| b) ĐHĐCĐ | Đại hội Đồng Cổ đông |
| c) HĐQT | Hội đồng Quản trị |
| d) BĐH | Ban Điều hành, bao gồm Tổng Giám đốc và các Giám đốc điều hành |

- e) NV Bao gồm thành viên Hội đồng Quản trị độc lập, Ban Điều hành và nhân viên chủ chốt đang làm việc tại Công ty đáp ứng tiêu chuẩn và được lựa chọn tham gia
- f) Chương trình ESOP 2022 Chương trình phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2022
- g) Cổ phiếu ESOP Cổ phiếu phát hành theo Chương trình ESOP 2022

1.3. Nguyên tắc thực hiện

- a) Việc triển khai Chương trình ESOP 2022 là để thực hiện nghị quyết Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022 của ĐHĐCĐ.
- b) Chương trình ESOP 2022 hoàn toàn tách biệt với đợt phát hành cổ phiếu cho cổ đông hiện hữu để tăng vốn năm 2022 theo Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022 của ĐHĐCĐ. Cổ phiếu ESOP được phát hành theo Chương trình ESOP 2022 không được hưởng quyền mua cổ phiếu trong đợt phát hành cổ phiếu cho cổ đông hiện hữu để tăng vốn năm 2022.

HDQT ghi nhận tại thời điểm thông qua Quy chế (thay thế) này đợt phát hành cổ phiếu cho cổ đông hiện hữu để tăng vốn năm 2022 đã hoàn tất và đã báo cáo kết quả lên Ủy ban Chứng khoán Nhà nước. Do đó, việc phát hành Cổ phiếu ESOP theo Chương trình ESOP 2022 hoàn toàn phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022 của ĐHĐCĐ.

1.4. Giá trị và số lượng cổ phiếu phát hành

- a) Loại cổ phiếu: Tất cả Cổ phiếu ESOP đều là cổ phiếu phổ thông.
- b) Giá trị và số lượng Cổ phiếu ESOP:

Tổng số lượng cổ phiếu chào bán	16.000.000 cổ phiếu (mười sáu triệu cổ phần)
Giá phát hành / cổ phiếu	10.000 đồng/CP (mười nghìn đồng/cổ phần)
Tổng giá trị	160.000.000.000 đồng (một trăm sáu mươi tỷ đồng)

II. CÁC QUY ĐỊNH CỤ THỂ CỦA CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2022

2.1. Quy định chung

NV đồng ý mua cổ phiếu phát hành theo Quy chế này được xem là đồng ý với quy định này cũng như tất cả các quy định có liên quan khác của Công ty, bao gồm:

- a) Thời gian hạn chế chuyển nhượng quy định tại mục 2.7. Hạn chế chuyển nhượng dưới đây bao gồm cả việc hạn chế tặng, cho, góp vốn hoặc bất kỳ hình thức chuyển nhượng khác dẫn đến việc thay đổi sở hữu cổ phiếu.
- b) Chịu trách nhiệm tự tìm hiểu thông tin và quyết định mua hoặc từ chối mua toàn bộ hoặc một phần số lượng cổ phiếu được phân bổ; và hiểu rằng Công ty không có bất kỳ cam kết nào dù bằng văn bản hay hàm ý bảo đảm giá trị cổ phiếu, sự pha loãng cổ phiếu có thể xảy ra trước và sau khi phát hành cổ phiếu theo Quy chế này.
- c) Nộp đầy đủ tiền mua cổ phiếu trong thời hạn thông báo của Công ty.
- d) Trường hợp NV không mua hết số cổ phiếu được phân bổ thì số cổ phiếu này được phân phối cho NV khác đủ tiêu chuẩn thuộc đối tượng phát hành tại Quy chế này.
- e) Trường hợp NV không đăng ký mua hoặc đăng ký mua nhưng không đóng tiền đúng thời hạn thì xem như NV đã từ bỏ quyền mua Cổ phiếu ESOP và sẽ không được chuyển nhượng quyền mua cho người khác. Toàn bộ số cổ phiếu này được Công ty phân phối cho NV khác đủ tiêu chuẩn thuộc đối tượng phát hành tại Quy chế này.

2.2. Đối tượng tham gia chương trình

Đối tượng tham gia Chương trình ESOP 2022 bao gồm:

- a) Thành viên độc lập Hội đồng Quản trị;
- b) Tổng Giám đốc;
- c) Giám đốc điều hành và NV chủ chốt đáp ứng các điều kiện sau:
 - i) đang làm việc toàn thời gian và hưởng lương tại Công ty
 - ii) thuộc cấp bậc từ Band 6 - Junior Manager trở lên theo hệ thống cấp bậc quản lý nhân sự của Công ty;
 - iii) không thuộc trường hợp đang tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc tạm đình chỉ công việc hoặc đang bị xử lý kỷ luật nghiêm trọng hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang khởi kiện/ tranh chấp với Công ty;
 - iv) được Công ty lựa chọn tham gia Chương trình ESOP 2022.

2.3. Tiêu chí đánh giá cán bộ chủ chốt

Những NV hội đủ điều kiện ở mục 2.2 được xem xét tham gia Chương trình ESOP 2022 với những tiêu chí cụ thể như sau:

Đối với NV ở vị trí quản lý:

- a) Có kinh nghiệm quản lý, khẳng định được khả năng và vai trò quản lý tại vị trí đảm trách.
- b) Có đóng góp hiệu quả vào hoạt động của Công ty, được ghi nhận kết quả hợp tác, hỗ trợ hoạt động của các phòng ban khác.
- c) Được ghi nhận kết quả làm việc để làm cơ sở được đào tạo và phát triển hơn nữa trong kế hoạch phát triển dài hạn nguồn nhân lực tập trung cho đội ngũ NV chủ chốt của Công ty.

Đối với NV có chuyên môn nghiệp vụ cao:

- a) Đã chứng minh được khả năng đảm trách công việc một cách độc lập với chuyên môn nghiệp vụ cao qua quá trình học hỏi và tích lũy kinh nghiệm làm việc.
- b) Có những đóng góp thiết thực vào kết quả làm việc, đem lại hiệu quả kinh doanh cho phòng ban, Công ty.
- c) Được ghi nhận kết quả làm việc để làm cơ sở được đào tạo và phát triển hơn nữa trong kế hoạch phát triển dài hạn nguồn nhân lực tập trung cho đội ngũ NV chủ chốt của Công ty.

2.4. Phương thức phân bổ số lượng Cổ phiếu ESOP

Số lượng Cổ phiếu ESOP được phân bổ theo cấp quản lý trong Công ty như sau:

STT	Nội dung	Số lượng cổ phiếu phân bổ
1	Tổng Giám đốc	Từ 1.000.000 cổ phiếu đến 1.500.000 cổ phiếu
2	Thành viên HĐQT độc lập	Từ 400.000 cổ phiếu đến 600.000 cổ phiếu
3	Giám đốc điều hành	Từ 600.000 cổ phiếu đến 1.000.000 cổ phiếu
4	Giám đốc	Từ 60.000 cổ phiếu đến 180.000 cổ phiếu
5	Các vị trí quản lý thấp hơn	Từ 60.000 cổ phiếu đến 120.000 cổ phiếu

Số cổ phiếu phân bổ cho mỗi cá nhân trong từng nhóm sẽ được thực hiện dựa trên tổng điểm của các tiêu chí liệt kê tại mục 2.5

2.5. Tiêu chí đánh giá và tổng điểm để phân bổ Cổ phiếu ESOP

- a) Các tiêu chí đánh giá và trọng số của tiêu chí

Tiêu chí	Định nghĩa	Nguồn dữ liệu	Trọng số
Cấp bậc	Là tiêu chí thể hiện vai trò quản lý và tầm ảnh hưởng của nhân viên trong tổ chức	Theo hệ thống cấp bậc nội bộ đang áp dụng	20%

Trách nhiệm vị trí	Là tiêu chí thể hiện vai trò đóng góp của vị trí trong tổ chức nói chung, đơn vị nói riêng	Theo mô tả công việc & giá trị đem lại thực tế	30%
Thâm niên	Là tiêu chí thể hiện sự gắn bó của nhân viên với công ty qua số năm làm việc tại Công ty	Số năm làm việc tại Công ty	10%
Hiệu quả công việc (EPA)	Là tiêu chí đánh giá sự đóng góp hiệu quả của nhân viên đối với hoạt động công ty hàng năm	Kết quả đánh giá EPA hàng năm (trung bình các năm 3 năm gần nhất)	20%
Mức độ ưu tiên	Là tiêu chí loại bỏ các yếu tố cơ học như cấp bậc, thâm niên, chỉ xét đến con người và năng lực của cá nhân và tiềm năng đóng góp trong tương lai	Theo cá nhân dựa trên các yếu tố quy định của thang đánh giá	20%

b) Thang điểm đánh giá cho các tiêu chí

Tiêu chí	Thang điểm đánh giá				
	5	4	3	2	1
Cấp bậc	BOD	Band 12	Band 10 - Band 11	Band 9	Band 6 - Band 8
Trách nhiệm vị trí	Mức độ đánh giá được xem xét dựa trên các yếu tố sau: + Vai trò công việc có ảnh hưởng lớn đến thành công trong hoạt động của tổ chức + Vai trò có phạm vi hoạt động rộng, chủ chốt trong hoạt động của đơn vị + Vị trí được hoạch định dự phòng cho cấp quản lý cao hơn				
Thâm niên	> 10 năm	5 năm - 10 năm	3 năm - 5 năm	1 năm - 3 năm	< 1 năm
Hiệu quả công việc	A++	A+	A	A-	B+
Mức độ ưu tiên	Mức độ đánh giá được xem xét dựa trên các yếu tố sau: + Nhân sự có tầm ảnh hưởng đến các quyết định quan trọng trong hoạt động của tổ chức + Nhân sự có năng lực nổi bật, tiềm năng để phát triển lâu dài lên các vị trí quan trọng trong tổ chức + Nhân sự có sự gắn bó và cam kết phát triển nghề nghiệp lâu dài tại HSC				

c) Công thức tính tổng số điểm của từng người

Dựa trên 5 tiêu chí nêu trên, số điểm tính cho từng người được xác định theo nguyên tắc Tổng điểm = Tổng của điểm số từng tiêu chí nhân với trọng số của từng tiêu chí tương ứng, cụ thể theo công thức sau:

$$\sum = (B \times 1,2) + (L \times 1,3) + (S \times 1,0) + (E \times 1,2) + (P \times 1,2)$$

Trong đó:

- B là điểm tiêu chí cấp bậc
- L là điểm tiêu chí trách nhiệm vị trí công việc
- S là điểm tiêu chí thâm niên
- E là điểm tiêu chí hiệu quả làm việc trung bình (EPA^{TB})
- P là điểm tiêu chí mức độ ưu tiên

Hiệu quả công việc trung bình (EPA^{TB})

$$EPA^{TB} = \frac{EPA^1 + EPA^2 + EPA^3}{n}$$

Trong đó:

- EPA^{TB} là kết quả đánh giá hiệu quả làm việc trung bình
- EPA^1 , EPA^2 , EPA^3 là kết quả đánh giá hiệu quả làm việc của 3 năm liền kề
- n là số năm làm việc thực tế

d) Số lượng Cổ phiếu ESOP được phân bổ dựa trên tổng điểm của từng người như sau:

Đối tượng	Số lượng Cổ phiếu ESOP được phân bổ (cổ phiếu)				
	Từ 12 đến 14	Từ 15 đến 17	Từ 18 đến 20	Từ 21 đến 23	Từ 24 đến 26
Tổng Giám đốc				1.000.000	1.500.000
Thành viên HĐQT độc lập		400.000	600.000		
Giám đốc điều hành			600.000	1.000.000	
Giám đốc	60.000	120.000	180.000		
Các vị trí quản lý thấp hơn	60.000	120.000			

2.6. Thời điểm phát hành

Cổ phiếu ESOP được phát hành ngay sau khi được sự chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước.

2.7. Hạn chế chuyển nhượng

a) Yêu cầu chung

- i) Trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày kết thúc đợt phát hành, Cổ phiếu ESOP không được chuyển nhượng, trừ trường hợp xử lý khi NV nghỉ việc theo quy định tại mục 2.8.

- ii) Cổ phiếu ESOP được phép chuyển nhượng với tỷ lệ chuyển nhượng tối đa trên tổng số lượng cổ phần đã mua của từng NV, cụ thể như sau:

Thời điểm được phép chuyển nhượng	Tỷ lệ có thể chuyển nhượng (giải tỏa) tối đa
Đủ 12 tháng sau ngày kết thúc đợt phát hành	40%
Đủ 24 tháng sau ngày kết thúc đợt phát hành	Thêm 30%
Đủ 36 tháng sau ngày kết thúc đợt phát hành	Thêm 30% còn lại

- b) Trong thời gian hạn chế chuyển nhượng, NV vẫn được đảm bảo các quyền phát sinh từ Cổ phiếu ESOP, bao gồm quyền tham dự ĐHĐCĐ, quyền nhận cổ tức, quyền mua cổ phiếu phát hành thêm và các quyền khác đối với cổ phần phổ thông theo quy định của pháp luật hiện hành.
- c) Trong thời gian hạn chế chuyển nhượng, ngoài các quyền đã quy định ở mục 2.7.a nêu trên, NV không được quyền chuyển nhượng cổ phiếu dưới bất kì hình thức nào (ví dụ bán, REPO cổ phiếu), ngoại trừ trường hợp Công ty xử lý khi NV nghỉ việc như quy định tại mục 2.8.c dưới đây.
- d) Trong thời gian hạn chế chuyển nhượng, các giao dịch chuyển nhượng không đúng quy định của NV đều không được Công ty công nhận và Công ty không chịu trách nhiệm đối với những giao dịch chuyển nhượng không đúng quy định.

2.8. Xử lý trường hợp NV nghỉ làm việc tại Công ty

- a) NV nghỉ làm việc tại Công ty trong thời gian Công ty đang hoàn tất thủ tục phát hành cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2022 tại Ủy ban Chứng khoán Nhà nước (trước thời điểm UBCK thông báo nhận được tài liệu báo cáo phát hành cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2022) thì Công ty sẽ loại NV khỏi danh sách tham gia Chương trình ESOP 2022 và phân bổ số lượng cổ phiếu cho NV khác thuộc đối tượng phát hành tại Quy chế này.
- b) NV nghỉ làm việc tại Công ty vì bất kỳ lý do nào trong thời gian thực hiện Chương trình ESOP thì NV vẫn được hưởng tất cả các quyền của cổ đông (bao gồm quyền hưởng cổ phiếu thưởng, trả cổ tức bằng cổ phiếu, trả cổ tức bằng tiền và mua cổ phiếu phát hành thêm cho cổ đông hiện hữu) phát sinh từ Cổ phiếu ESOP được phân bổ tính đến ngày NV chính thức nghỉ làm việc tại Công ty.

- c) NV nghỉ làm việc theo đề nghị của Công ty trong trường hợp tái cơ cấu, thay đổi mô hình kinh doanh hay các trường hợp khác thì việc xử lý Cổ phiếu ESOP thuộc diện hạn chế chuyển nhượng được các bên thỏa thuận trên cơ sở phù hợp với Quy chế này.
- d) NV nghỉ làm việc tại Công ty trong trường hợp NV đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, xin nghỉ việc, xin từ nhiệm thì việc xử lý Cổ phiếu ESOP đang hạn chế chuyển nhượng được thực hiện như sau:

i) Thời hạn và tỷ lệ sở hữu

- NV nghỉ làm việc trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày kết thúc đợt phát hành Cổ phiếu ESOP thì toàn bộ số Cổ phiếu ESOP được phân bổ sẽ được xử lý theo quy định tại mục ii).
- NV nghỉ làm việc trong thời hạn từ đủ 12 tháng đến trước 24 tháng kể từ ngày kết thúc đợt phát hành Cổ phiếu ESOP thì NV đó được sở hữu và tự do chuyển nhượng 40% số lượng Cổ phiếu ESOP được phân bổ, số Cổ phiếu ESOP còn lại được xử lý theo quy định tại mục ii).
- NV nghỉ làm việc trong thời hạn từ đủ 24 tháng đến trước 36 tháng kể từ ngày kết thúc đợt phát hành Cổ phiếu ESOP thì NV đó sẽ được sở hữu và tự do chuyển nhượng thêm 30% số lượng Cổ phiếu ESOP được phân bổ, số Cổ phiếu ESOP còn lại được xử lý theo quy định tại mục ii).
- NV nghỉ làm việc từ khi đủ thời hạn 36 tháng kể từ ngày kết thúc đợt phát hành Cổ phiếu ESOP thì NV đó sẽ được sở hữu và tự do chuyển nhượng thêm 30% số lượng Cổ phiếu ESOP được phân bổ còn lại.

ii) Phương thức xử lý

Việc xử lý Cổ phiếu ESOP đang hạn chế chuyển nhượng theo mục d) này được thực hiện bằng một hoặc nhiều phương thức sau đây:

- Công ty mua lại làm cổ phiếu quỹ, trên cơ sở Công ty sẽ thanh toán giá mua lại và phí chuyển nhượng, thuế phát sinh liên quan đã nộp cho NV.
- Chuyển quyền sở hữu cho NV khác đủ điều kiện trên cơ sở NV nhận chuyển nhượng thanh toán giá mua lại cho NV nghỉ làm việc và Công ty sẽ thanh toán phí chuyển nhượng, thuế phát sinh liên quan mà NV nghỉ làm việc đã nộp. NV nhận chuyển nhượng tiếp tục kế thừa toàn bộ các quyền và nghĩa vụ đối với số Cổ phiếu ESOP được mua lại.
- Công đoàn của Công ty mua lại, trên cơ sở Công đoàn sẽ thanh toán giá mua lại và phí chuyển nhượng, thuế phát sinh liên quan đã nộp cho NV. Công đoàn được quyền phân phối, bán lại số cổ phiếu này cho các NV khác với mức giá mua lại cộng chi phí

hợp lý liên quan sau khi thống nhất ý kiến giữa Ban chấp hành Công đoàn và Công ty về tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách NV được mua lại.

iii) Giá mua lại khi xử lý

Giá mua lại Cổ phiếu ESOP bị xử lý theo mục ii) này là số tiền mà NV đã nộp mua cộng với tiền lãi không kỳ hạn do Vietcombank áp dụng tính từ ngày hoàn tất đợt phát hành Cổ phiếu ESOP đến ngày Công ty/Nhân viên khác/Công đoàn mua lại.

- e) Trường hợp NV từ vong, số lượng cổ phiếu bị hạn chế chuyển nhượng còn lại sẽ được giải tỏa thành cổ phiếu tự do chuyển nhượng và chuyển nhượng cho người nhận thừa kế hợp pháp.
- f) Trường hợp NV bị bệnh, tai nạn hoặc sự cố khách quan dẫn đến mất khả năng lao động, Công ty xem xét quyết định cho NV đó (hoặc người thừa kế của NV) được hưởng một phần hoặc toàn bộ Cổ phiếu ESOP được phân bổ, trên cơ sở tiếp tục kế thừa toàn bộ các quy định hạn chế đang áp dụng đối với cổ phiếu đó.
- g) Trường hợp NV nghỉ hưu trí theo pháp luật lao động, NV được tiếp tục tham gia Chương trình ESOP 2022 trên cơ sở tiếp tục tuân thủ toàn bộ các quy định hạn chế đang áp dụng đối với Cổ phiếu ESOP được phân bổ.
- h) Căn cứ quy định pháp luật, trong trường hợp chuyển quyền sở hữu cho NV khác đủ điều kiện, NV nhận chuyển nhượng tiếp tục kế thừa toàn bộ các quy định hạn chế đang áp dụng đối với cổ phiếu đó.
- i) Cổ phiếu đã có Quyết định thu hồi và Công ty đã thanh toán đủ cho NV nhưng chưa làm thủ tục chuyển quyền sở hữu cho Công ty thì NV không phải trả phí lưu ký và Công ty có quyền tự động thu hồi các quyền, lợi ích phát sinh sau ngày có Quyết định thu hồi mà không cần sự đồng ý của NV.
- j) Việc thu hồi cổ phiếu không có nghĩa là phải thu hồi được Giấy chứng nhận sở hữu cổ phần mà có thể thực hiện bằng một thông báo gửi bằng thư bảo đảm đến địa chỉ đăng ký, trao thư trực tiếp hoặc gửi qua thư điện tử (email) của NV trước ít nhất 02 ngày có hiệu lực của việc thu hồi.

2.9. Xử lý trường hợp NV vi phạm trong thời gian hạn chế chuyển nhượng

- a) NV vi phạm dẫn đến bị Công ty sa thải hoặc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật nghiêm trọng như cách chức, hạ chức, hạ cấp bậc trong thời gian Chương trình ESOP 2022 và NV vi phạm pháp luật bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật thì tùy mức độ Công ty quyết định chấm dứt tư cách tham gia Chương trình ESOP 2022 của NV, thu hồi một phần hoặc toàn bộ Cổ phiếu ESOP thuộc diện hạn chế chuyển nhượng đã phân bổ.

- b) Việc thu hồi một phần hoặc toàn bộ Cổ phiếu ESOP thuộc diện hạn chế chuyển nhượng đã phân bổ theo mục 2.7.a nêu trên được áp dụng tương tự trường hợp NV nghỉ việc theo mục 2.8.c.

2.10. Ủy quyền

Hội đồng Quản trị giao Tổng Giám đốc quyết định xử lý từng trường hợp NV nghỉ việc hoặc vi phạm theo quy định tại Mục 2.1 điểm d) & e), Mục 2.8 và 2.9 Quy chế này, bao gồm những nội dung sau đây:

- a) Loại bỏ NV trong danh sách tham gia Chương trình ESOP 2022 khi nghỉ việc, vi phạm;
- b) Bổ sung NV vào danh sách tham gia Chương trình ESOP 2022 để thay thế cho NV nghỉ việc, vi phạm;
- c) Thu hồi Cổ phiếu ESOP của NV nghỉ việc, vi phạm để phân phối lại cho NV khác đủ điều kiện hoặc cho Công đoàn theo Quy chế này;
- d) Quyết định xử lý các trường hợp khác phát sinh liên quan đến Mục 2.8 và 2.9 Quy chế này.

2.11. Tuân thủ nghĩa vụ thuế và phí

- a) Trừ trường hợp bị thu hồi Cổ phiếu ESOP 2022 theo mục 2.8 và 2.9 của Quy chế này, nếu NV được chuyển nhượng Cổ phiếu ESOP trong thời gian hạn chế chuyển nhượng hoặc sau khi Cổ phiếu ESOP được tự do chuyển nhượng, việc chuyển nhượng phải nộp thuế, phí và tuân thủ các quy định pháp luật.
- b) Trong trường hợp Cổ phiếu ESOP được hưởng cổ phiếu thưởng, cổ phiếu trả cổ tức cho cổ đông hoặc hưởng quyền mua cổ phiếu phát hành thêm cho cổ đông hiện hữu, NV có trách nhiệm tuân thủ nghĩa vụ thuế, phí và các quy định pháp luật có liên quan.

2.12. Triển khai thực hiện

- a) Sau khi Hội đồng Quản trị thông qua Quy chế này và danh sách NV đủ tiêu chuẩn tham gia Chương trình ESOP 2022, Khối Quản Trị Rủi Ro Và Tuân Thủ phối hợp với Khối Quản Trị Nguồn Nhân Lực xây dựng hồ sơ báo cáo phát hành cổ phần theo Chương trình ESOP 2022 nộp Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.
- b) Sau khi có xác nhận từ Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, Khối Quản Trị Nguồn Nhân Lực, thông báo cho từng NV số lượng Cổ phần ESOP được phân bổ.
- c) NV thực hiện đăng ký và đóng tiền mua cổ phần được phân phối.
- d) Khối Quản Trị Nguồn Nhân Lực phối hợp với Khối Tài Chính Kế Toán rà soát kết quả thanh toán tiền và báo cáo kết quả đến Tổng Giám đốc.

- e) Tổng Giám đốc báo cáo kết quả danh sách NV tham gia Chương trình ESOP lên Hội đồng Quản trị.
- f) Khối Quản trị rủi ro và Tuân thủ báo cáo kết quả phát hành lên Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.
- g) Sau khi có thông báo xác nhận kết quả phát hành, Khối Quản trị rủi ro và Tuân thủ thực hiện đăng ký lưu ký chứng khoán và niêm yết bổ sung tổng số cổ phần được phát hành theo Chương trình ESOP 2022.

2.13. Điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung Quy chế ESOP

- a) Căn cứ việc ủy quyền của ĐHĐCĐ theo Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022, HĐQT là cơ quan có quyền điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung và bãi bỏ bất kỳ điều khoản nào của Quy chế này.
- b) Trong quá trình thực hiện, nếu có những vấn đề vướng mắc, phát sinh xét thấy cần thiết, Tổng Giám đốc có trách nhiệm đề xuất, sửa đổi, bổ sung trình HĐQT quyết định.

2.14. Điều khoản thi hành

- a) Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày được HĐQT thông qua và thay thế cho Quy chế ngày 01.09.2023.
- b) Tổng Giám đốc có trách nhiệm triển khai thực hiện Quy chế này.
- c) Trong quá trình thực hiện, nếu pháp luật có thay đổi hoặc cơ quan quản lý nhà nước có hướng dẫn, chỉ đạo dẫn đến không thể thực hiện được một hoặc một số quy định trong Quy chế này thì Tổng Giám đốc tổ chức áp dụng quy định mới của pháp luật và hướng dẫn, chỉ đạo của cơ quan quản lý nhà nước.
- d) Nhân viên Công ty được tham gia Chương trình ESOP 2022 có trách nhiệm tuân thủ và áp dụng đúng Quy chế này.

Ký duyệt ban hành

Thay mặt Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh



Họ và tên: Johan Nyvene

Chức vụ: Chủ tịch HĐQT

Ngày ký: Ngày 03. tháng 06 năm 2024



**POLICY ON
SHARE ISSUANCE UNDER THE
EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN 2022**



Made by	Human Resources Management Division
Effective date	03.10.2024
Number	BOD/HR/ESOP/2024-5
Approved by	Board of Directors

REVISION HISTORY

No.	Date	Change summary
1	01/09/2023	Issuance of new Policy on Stock Issuance under the Employee Stock Option Plan 2022
2	03/06/2024	Supplementing criteria for evaluating and allocating the number of ESOP Shares

11-1985710 / 11

TABLE OF CONTENTS

I. GENERAL PROVISIONS.....	4
1.1. Purpose.....	4
1.2. Interpretation of terms.....	4
1.3. Implementation principles	5
1.4. Value and number of shares issued.....	5
II. SPECIFIC PROVISIONS OF THE 2022 ESOP PROGRAM.....	5
2.1. General provisions	5
2.2. Program participants	6
2.3. Criteria for evaluating key personnel.....	6
2.4. ESOP Shares allocation method	7
2.5. Evaluation criteria and total score for allocating ESOP Shares	7
2.6. Time of issuance	9
2.7. Restrictions on transfer of shares	9
2.8. Employees leaving the Company.....	10
2.9. Handling cases of employee violations during the transfer restriction period.....	12
2.10. Power of attorney	13
2.11. Complying with tax and fee obligations	13
2.12. Implementation	13
2.13. Adjustment, amendment and supplement of ESOP Policy	14
2.14. Implementation provisions.....	14

- Pursuant to Resolution No. 01/202 2/NQ-AGM dated 08/08/2022 of the General Meeting of Shareholders of the HCMC Securities Corporation (HSC) approving the issuance of shares to employees under the ESOP program;
- Considering the proposal of the Board of Management of HSC on amending and supplementing the Regulations on stock issuance under the 2022 employee stock option plan approved by the Board of Directors on September 1, 2023;
- The Board of Directors of HSC hereby promulgated the Policy on share issuance under the Employee Stock Option Plan (ESOP) in 2022 (which replaces the previous version) as follows:

I. GENERAL PROVISIONS

1.1. Purpose

With the goal of focusing on long-term investment in developing human resources, HSC has proven its success over many years with its human-centric business operations. To that end, the Employee Stock Option Plan (ESOP) program implemented since 2007 has contributed significantly to the company's ability to retain talent.

Building on previous successes, the 2022 ESOP program will focus on:

- Recognizing the contributions of the senior leadership, which serves as the foundation for the next-generation leaders at individual divisions to encourage long-term and sustained contributions to the Company.
- Furthering the leadership culture, nurturing the next generations of leaders as part of the Company's succession planning.

1.2. Interpretation of terms

In this Policy, the following terms are construed as follows:

a)	Company	Ho Chi Minh City Securities Corporation – HSC
b)	AGM	Annual General Meeting of Shareholders
c)	BOD	Board of Directors
d)	BOM	Board of Management, including CEO and Managing Directors

- e) Employees Independent members of the Board of Directors, Board of Management, and key employees working at the Company who meet the standards and are selected to participate in the program.
- f) 2022 ESOP Program Share issuance under the Employee Stock Option Plan 2022
- g) ESOP Shares Shares issued under the 2022 ESOP program

1.3. Implementation principles

- a) The purpose of the 2022 ESOP Program implementation is to carry out Resolution No. 01/2022/NQ-DHĐCD dated August 8, 2022 of the AGM.
- b) The 2022 ESOP Program is completely separate from the share issuance to existing shareholders to increase capital in 2022 according to Resolution No. 01/2022/NQ-DHĐCD dated August 8, 2022 of the AGM. ESOP Shares issued under the 2022 ESOP Program do not enjoy the right to buy shares issued to existing shareholders to increase capital in 2022.

The BOD confirmed that at the time of approving this Policy (replacement), the issuance of shares to existing shareholders to increase capital in 2022 was completed and the result was reported to the State Securities Commission of Vietnam (SSC). Therefore, the issuance of ESOP Shares under the 2022 ESOP Program fully complies with Resolution No. 01/2022/NQ-DHĐCD dated August 8, 2022 of the AGM.

1.4. Value and number of shares issued

- a) Type of share: All ESOP Shares are common shares.
- b) Value and quantity of ESOP Shares:

Total number of shares offered	16,000,000 shares <i>(sixteen million shares)</i>
Issue price/share	VND 10,000/share <i>(ten thousand VND/share)</i>
Total value	VND 160,000,000,000 <i>(one hundred and sixty billion)</i>

II. SPECIFIC PROVISIONS OF THE 2022 ESOP PROGRAM

2.1. General provisions

Employee's agreement to purchase shares issued under this Policy is deemed their agreement to this provision as well as all other relevant regulations of the Company, including:

- a) The lock-up period specified in section 2.7. During this time, transfer restrictions also apply to gifting, donation, capital contribution, etc., or any other form that may result in a change in the ownership of the share.
- b) Employee shall take responsibility for their search of information and decision to buy or refuse to buy all or part of the allocated shares; and understand that the Company does not make any commitments, whether in writing or implied, to guarantee the value of shares or dilution of shares may occur before and after the issuance of shares under this Policy.
- c) Fully pay for the number of shares purchased within the notice period announced by the Company.
- d) In case the employee does not buy all the allocated shares, these shares will be distributed to other qualified employees subject to issuance under this Policy.
- e) In case the employee does not register to buy or register to buy but does not pay on time, it will be deemed that the employee has given up the right to buy ESOP Shares and will not be able to transfer the right to buy to another person. All of these shares are distributed by the Company to qualified employees subject to issuance under this Policy.

2.2. Program participants

Participants in the 2022 ESOP Program include:

- a) Independent member of the Board of Directors;
- b) Chief Executive Officer;
- c) Managing directors and key employees who meet the following conditions:
 - i) working full time and receiving salary at the Company
 - ii) holding Band 6 - Junior Manager or higher according to the Company's HR level of hierarchy;
 - iii) not on suspension of employment contract, suspended from work, disciplined, prosecuted for criminal acts, or involved in lawsuits/disputes with the Company;
 - iv) selected by the Company to participate in the 2022 ESOP Program.

2.3. Criteria for evaluating key personnel

Employees who meet the conditions in section 2.2 will be considered to participate in the 2022 ESOP Program with the following specific criteria:

For managers:

- a) Having management experience, demonstrating ability to carry out the assigned management role.
- b) Contributing effectively to the Company's performance and being recognized for their cooperation and support for the operations of other departments.
- c) Being recognized for their quality of work and considered for participation in the long-term human resource development plan for the Company's key staff.

For skilled employees:

- a) Having proven ability to undertake work independently with high professional expertise through learning and work experience.
- b) Contributing to the business performance of the department and the Company.
- c) Being recognized for their quality of work and considered for participation in the long-term human resource development plan for the Company's key staff.

2.4. ESOP Shares allocation method

The number of ESOP Shares allocated according to management level in the Company is as follows:

No.	Position	Number of shares allocated
1	CEO	From 1,000,000 – up to 1,500,000 shares
2	Independent member of the BOD	From 400,000 - up to 600,000 shares
3	Managing director	From 600,000 - up to 1,000,000 shares
4	Manager	From 60,000 - up to 180,000 shares
5	Lower-level managers	From 60,000 - up to 120.000 shares

The number of shares allocated to each individual in each group will be based on the total score of the criteria listed in section 2.5.

2.5. Evaluation criteria and total score for allocating ESOP Shares

- a) Evaluation criteria and weights of criteria

Criteria	Definition	Data sources	Weight
Internal Band	A criterion that demonstrates the management role and influence of employees in the organization	According to the existing internal band hierarchy	20%

Liabilities of job position	A criterion that shows the contribution of the job position to the organization in general and to their department in particular	According to job description & actual contribution	30%
Seniority	A criterion that shows the employee's attachment to the company through the number of years working at the Company	Number of years working at the Company	10%
Employee performance appraisal (EPA)	A criterion for evaluating the effective contribution of employees to the company's annual operations	Results of annual EPA (average of the last 3 years)	20%
Priority	A criterion that eliminates factors such as band and seniority and only considers human-centric elements such as individual's abilities and potential to contribute in the future	According to individual factors specified in the evaluation scale	20%

b) Evaluation scale for criteria

Criteria	Evaluation scale				
	5	4	3	2	1
Band	BOD	Band 12	Band 10 - Band 11	Band 9	Band 6 - Band 8
Liabilities of job position	Evaluation is based on the following factors: + Job position that greatly impacts the success of an organization's operations + Job position that has a wide scope of activities and plays a key role in the department's operations + Job position that is planned to become higher management				
Seniority	> 10 years	5 years - 10 years	3 years - 5 years	1 year - 3 years	< 1 year
Job performance	A++	A+	A	A-	B+
Priority	Evaluation is based on the following factors: + Personnel that influences important decisions in the organization's operations + Personnel with outstanding capabilities and potential for long-term development to take up important positions in the organization + Personnel who are committed to long-term career development at HSC				

c) Formula to calculate the total score of each person

Based on the 5 criteria mentioned above, the calculation for each person shall be done following this formula: Total score = Sum of the scores of each criterion multiplied by the weight of each corresponding criterion:

$$\sum = (B \times 1,2) + (L \times 1,3) + (S \times 1,0) + (E \times 1,2) + (P \times 1,2)$$

Specifically:

- B is the criterion score of bands
- L is the criterion score of job position liability
- S is the criterion score of seniority
- E is the criterion score of average performance (EPA^{TB})
- P is the criterion score of priority

Average employee performance appraisal (average of EPA - EPA TB)

$$EPA^{TB} = \frac{EPA^1 + EPA^2 + EPA^3}{n}$$

Specifically:

- EPA^{TB} is the average performance appraisal result
- EPA¹, EPA², and EPA³ are the results of performance appraisal of 3 consecutive years.
- n is the tenure

d) The number of ESOP Shares is allocated based on each person's total points as follows:

Personnel	Number of ESOP Shares allocated (shares)				
	From 12 to 14	From 15 to 17	From 18 to 20	From 21 to 23	From 24 to 26
CEO				1,000,000	1,500,000
Independent member of the BOD		400,000	600,000		
Managing director			600,000	1,000,000	
Manager	60,000	120,000	180,000		
Lower-level managers	60,000	120,000			

2.6. Time of issuance

ESOP Shares are issued as soon as the Company receives approval from the State management agencies.

2.7. Restrictions on transfer of shares

a) General requirements

- Within 12 months from the date of completion of the issuance, ESOP Shares cannot be transferred, except in the case when the employee stops working as prescribed in section 2.8.

- ii) ESOP Shares are allowed to be transferred at a maximum transfer rate to the total number of shares purchased by each employee, specifically as follows:

Transferable period	Maximum transferable (release) ratio
12 months after issuance	40%
24 months after issuance	30%
36 months after issuance	Remaining 30%

- b) During the transfer restriction period, employees are still guaranteed the rights arising from ESOP Shares, including the right to attend the AGM, the right to receive dividends, the right to buy additional issued shares, and other rights for common shares according to applicable laws.
- c) During the transfer restriction period, in addition to the rights specified in section 2.7.a above, the employee is not entitled to transfer shares in any form (for example: sell or enter into a REPO), except in the case when the employee stops working as specified in section 2.8.c below.
- d) During the transfer restriction period, transfer transactions that do not comply with employee regulations are not recognized by the Company and the Company is not responsible for transfer transactions that do not comply with regulations.

2.8. Employees leaving the Company

- a) The employee quits working at the Company while the Company is completing procedures to issue shares under the 2022 ESOP Program at the SSC (before the SSC announces the receipt of the share issuance report according to the 2022 ESOP Program), the Company will remove the employee from the list of participants in the 2022 ESOP Program and allocate the number of shares to other employees subject to issuance in this Policy.
- b) If an employee quits working at the Company for any reason during the implementation of the ESOP Program, the employee is still entitled to all shareholder rights (including the right to receive bonus shares, stock dividends, cash dividends, and purchase of additional shares issued to existing shareholders) arising from ESOP Shares allocated as of the date the employee officially quits working at the Company.

- c) In the event of dismissal by the Company due to the company restructuring, changing of business model, or any other reasons, the handling of the transfer-restricted ESOP Shares shall be carried out by mutual agreement of parties in accordance with this Policy.
- d) In case the employee resigns or unilaterally terminates the labor contract, the handling of transfer-restricted ESOP Shares shall be carried out as follows:

i) Term and ownership

- If the employee quits working within 12 months from the date of completion of the issuance of ESOP Shares, all allocated ESOP Shares will be handled according to the provisions in section ii).
- If an employee quits working for a period of 12 months to 24 months after the issuance of ESOP Share, that employee will be able to own and freely transfer 40% of the allocated ESOP Shares. The remaining ESOP Shares shall be handled according to the provisions in section ii).
- If an employee quits working for a period of 24 months to 36 months after the issuance of ESOP Share, that employee will be able to own and freely transfer an additional 30% of the allocated ESOP Shares. The remaining ESOP Shares shall be handled according to the provisions in section ii).
- If an employee quits working for 36 months after the issuance of ESOP Share, that employee will be able to own and freely transfer an additional 30% of the remaining allocated ESOP Shares.

ii) Handling methods

The handling of transfer-restricted ESOP Shares according to this section d) is carried out by one or more of the following methods:

- The Company repurchases ESOP Shares as treasury shares on the basis that the Company will pay the buyback price and transfer fees and related taxes that the Company has paid on behalf of the employee.
- Transfer ownership to another qualified employee on the basis that the transferee pays the buyback price for the retiring employee and the Company will pay the transfer fees and related taxes that the retiring employee has paid. The transferee continues to inherit all rights and obligations regarding the ESOP Shares repurchased.
- The Trade Union of the Company repurchases ESOP Shares on the basis that the Trade Union will pay the buyback price and transfer fees and related taxes that the Company has paid on behalf of the employee. The Trade Union has the right to distribute and resell these shares to other employees at the buyback price plus reasonable related

costs after the Trade Union Executive Committee and the Company agree on standards, conditions, and list of employees qualified for the buyback.

iii) Buyback price

The buyback price of ESOP Shares mentioned under section ii) is the amount paid by the employee to purchase ESOP Shares plus the non-term interest applied by Vietcombank from the date of completion of the issuance of ESOP Shares to the date the Company/Other employee/Union buyback.

- e) In case the employee passes away, the remaining number of transfer-restricted shares will be released into freely transferable shares and transferred to the legal heir.
- f) In case an employee suffers from an illness, accident, or force majeure incident that leads to the loss of ability to work, the Company shall consider and decide for that employee (or the employee's heir) to enjoy part or all of the distributed ESOP Shares on the basis that the employee (or their heir) shall inherit all restrictions currently applicable to those shares.
- g) In case the employee retires according to labor law, the employee can continue to participate in the 2022 ESOP Program on the basis of continuing to comply with all applicable restrictions on the allocated ESOP Shares.
- h) Pursuant to the law, in case of transferring ownership to another qualified employee, the transferee will continue to inherit all restrictions applicable to those shares.
- i) For shares subject to Revocation decision and the Company has fully paid the employee but the employee has not yet completed the procedures to transfer ownership to the Company, the employee does not have to pay depository fees and the Company has the right to automatically revoke the rights and benefits arising from those shares after the date of issuing the Revocation decision without the consent of the employee.
- j) Revocation of shares does not mean that the Certificate of Share Ownership must be revoked, but can be done by a notice sent via certified mail to the registered address, delivered directly, or sent via email of the employee at least 02 days before the effective date of the revocation.

2.9. Handling cases of employee violations during the transfer restriction period

- a) Employees who violate the transfer restriction provision will be fired by the Company or subject to serious disciplinary measures such as dismissal and demotion during the 2022 ESOP Program. Employees who violate the law will be prosecuted for criminal liability according to the provisions of law, and depending on the severity of the violation, the Company will decide to terminate the employee's eligibility to participate in the 2022 ESOP Program, revoke part or all of the allocated ESOP Shares subject to transfer restrictions.

- b) Revocation of part or all of the ESOP Shares subject to transfer restrictions allocated according to section 2.7.a above is applied similarly to the case where the employee quits the company according to section 2.8.c.

2.10. Power of attorney

The Board of Directors assigns the CEO to decide on handling each case of employees quitting their jobs or violating regulations in Section 2.1, Points d) & Point e), Sections 2.8 and 2.9 of this Policy, including the following contents:

- a) Remove employees from the list of participants in the 2022 ESOP Program when quitting or violating;
- b) Adding employees to the list of participants in the 2022 ESOP program to replace employees who quit or violate;
- c) Revoking ESOP Shares of employees who quit or violate to redistribute them to other qualified employees or to the Union according to this Policy;
- d) Deciding to handle other related cases under Sections 2.8 and 2.9 of this Policy.

2.11. Complying with tax and fee obligations

- a) Except for the case of revocation of 2022 ESOP Shares according to Sections 2.8 and 2.9 of this Policy, if the employee receives transferred ESOP Shares during the transfer restriction period or after ESOP Shares are freely transferred, the transferee must pay taxes, fees and comply with legal regulations.
- b) In case the employee qualified for ESOP Shares are entitled to bonus shares, dividend shares, or enjoy the right to buy additional shares issued to existing shareholders, the employee is responsible for complying with tax and fees obligations and relevant laws.

2.12. Implementation

- a) After the Board of Directors approves this Policy and the list of qualified employees to participate in the 2022 ESOP program, the Governance, Risk, and Compliance Department shall coordinate with the Human Resources Management Department to develop a report on share issuance under the 2022 ESOP program and submit to the SSC.
- b) After receiving confirmation from the SSC, the Human Resources Management Department shall notify each employee of the number of ESOP Shares allocated.
- c) Employees then register and pay for the distributed shares.
- d) The Human Resources Management Department shall coordinate with the Finance & Accounting Department to review payment results and report to the CEO.

- e) The CEO shall report the list of employees participating in the ESOP program to the Board of Directors.
- f) The Governance, Risk, and Compliance Department shall report issuance results to the SSC.
- g) After the announcement of issuance results, the Governance, Risk, and Compliance Department will register for securities depository and list additional shares issued under the 2022 ESOP Program.

2.13. Adjustment, amendment and supplement of ESOP Policy

- a) Pursuant to the authorization of the General Meeting of Shareholders under Resolution No. 01/2022/NQ-DHDCD dated August 8, 2022, the Board of Directors is the entity with the right to adjust, amend, supplement and abolish any provisions of this Policy.
- b) During the implementation process, if any problems arise that are deemed necessary, the CEO is responsible for proposing, amending and supplementing to the BOD for decision.

2.14. Implementation provisions

- a) This Policy takes effect from the date approved by the Board of Directors and replaces the Policy dated September 1, 2023.
- b) The CEO is responsible for implementing this Policy.
- c) During the implementation process, if the law changes or a state management agency provides guidance or direction that makes it impossible to implement one or several provisions in this Policy, the CEO shall apply new provisions of law and guidance and direction of state management agencies.
- d) Company employees participating in the 2022 ESOP Program are responsible for complying and properly applying this Policy.

Sign and issue

On behalf of the Board of Directors of Ho Chi Minh City Securities Corporation



First and last name: Johan Nyvene

Position: Chairman of the Board

Sign day: Day 03, month 06, year 2024

DANH SÁCH NHÂN VIÊN THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2022

Đvt: nghìn

TT	Họ tên	Chức danh	
Ban điều hành			
1	Trịnh Hoài Giang	Tổng Giám Đốc	
2	Lý Triệu Vân	Trợ Lý Tổng Giám Đốc	
3	Thân Thị Thu Dung	Trợ Lý Hội Đồng Quản Trị	
4	Phạm Lê Thu Minh	Trưởng Phòng Cao Cấp Kiểm Toán Nội Bộ	
Hội đồng Quản trị			
5	Nguyễn Thị Hoàng Lan	Thành viên độc lập	
6	Andrew Collin Vallis	Thành viên độc lập	
Khối Kinh Doanh Khách Hàng Tổ Chức			
7	Trần Tấn Đạt	Giám Đốc Điều Hành Giao Dịch - Khách Hàng Tổ Chức	
8	Võ Trịnh Xuân Mai	Giám Đốc Kinh Doanh Khách Hàng Tổ Chức	
9	Ismael Pilli	Giám đốc Phát triển Kinh doanh	
10	Tạ Hạnh Quyền	Trưởng Phòng Cao Cấp Giao Dịch Khách Hàng Tổ Chức	
11	Lê Đỗ Quyền	Trưởng Phòng Cao Cấp Giao Dịch Khách Hàng Tổ Chức	
12	Huỳnh Thị Thanh Thảo	Trưởng Phòng Quan Hệ Doanh Nghiệp	
13	Vũ Anh Quân	Trưởng Phòng Kinh Doanh Khách Hàng Tổ Chức	
Khối Nguồn Vốn Và Đầu Tư Tự Doanh			
14	Nguyễn Tấn Thắng	Giám Đốc Quản Lý Nguồn Vốn & Đầu Tư Trái Phiếu	
15	Nguyễn Thị Tâm Hạnh	Giám Đốc Quản Lý Rủi Ro Cho Vay Ký Quỹ	
16	Trần Thị Mỹ Linh	Giám Đốc Giao Dịch	
17	Loc Nguyen	Trưởng Phòng Cao Cấp Quản Lý Rủi Ro	
18	Nguyễn Thị Thúy Hằng	Trưởng Phòng Cao Cấp Nguồn Vốn & Đầu Tư Trái Phiếu	
19	Phạm Minh Hoàng	Trưởng Phòng Cao Cấp Quản Lý Rủi Ro Cho Vay Ký Quỹ	
20	Mai Quý Sang	Trưởng Phòng Giao Dịch Chứng Quyền	
21	Nguyễn Hữu Ngọc Sơn	Trưởng Phòng Giao Dịch ETF	
Khối Tài Chính Doanh Nghiệp			
22	Phạm Ngọc Bích	Giám Đốc Điều Hành Khối Tài Chính Doanh Nghiệp	
23	Trần Thị Thành	Giám Đốc Quy Định & Quy Trình	
24	Vũ Quang Hiến	Giám Đốc Tài Chính Doanh Nghiệp	
25	Lê Thị Kim Anh	Giám Đốc Tài Chính Doanh Nghiệp	
26	Nguyễn Thị Cát Trinh	Giám Đốc Tài Chính Doanh Nghiệp	
27	Nguyễn Hoàng Sơn	Trưởng phòng Phân tích Tài chính Doanh nghiệp	
28	Đỗ Hoàng Ngọc Phượng	Trưởng phòng Cao Cấp Quy Định & Quy Trình	



TT	Họ tên	Chức danh	
Khối Nghiên Cứu			
29	Peter Redhead	Giám Đốc Điều Hành Khối Nghiên Cứu	
30	Phạm Vũ Thăng Long	Giám Đốc Nghiên Cứu Kinh Tế VI Mô	
31	Võ Thị Ngọc Hân	Giám Đốc Nghiên Cứu Ngành Công Nghiệp	
32	Trần Hương Mỹ	Giám Đốc Nghiên Cứu Ngành Hàng Tiêu Dùng	
33	Phạm Liên Hà	Giám Đốc Nghiên Cứu Ngành Dịch Vụ Tài Chính	
34	Hồ Thị Kiều Trang	Giám Đốc Nghiên Cứu Ngành Bất Động Sản	
Khối Kinh Doanh Khách Hàng Cá Nhân			
35	Nguyễn Cảnh Thịnh	Giám Đốc Điều Hành Khối Khách Hàng Cá Nhân	
36	Trần Thị Kim Oanh	Giám Đốc Vùng	
37	Nguyễn Vương Quế Phương	Giám Đốc Vùng	
38	Luân Thị Xuân Đào	Giám Đốc Vùng	
39	Nguyễn Thành Nhân	Giám Đốc Vùng	
40	Trần Văn Phước	Giám Đốc Vùng	
41	Huỳnh Tấn Thué	Giám Đốc Vùng	
42	Trần Quốc Cường	Giám Đốc Vùng	
43	Trần Khánh	Giám Đốc Vùng	
44	Hồ Đức Thắng	Giám Đốc Vùng	
45	Đông Duy Lâm	Quyền Giám đốc Vùng	
46	Phạm Đặng Huỳnh Châu	Trưởng Phòng Cao Cấp Kinh Doanh	
47	Vũ Thị Thu Thủy	Giám Đốc Thông Tin & Nhận Định Thị Trường	
48	Quách Minh Trí	Trưởng Phòng Dịch Vụ Quan Hệ Cổ Đông	
49	Đoàn Thị Phương	Trưởng Phòng Cao Cấp Tiếp Thị	
50	Nguyễn Hoàng Phương	Trưởng Phòng Huấn Luyện & Phát Triển Kinh Doanh	
Khối Vận Hành			
51	Lê Nguyên Bình	Giám Đốc Điều Hành Khối Vận Hành	
52	Lê Thị Thanh Phương	Giám Đốc Dịch Vụ Khách Hàng	
53	Nguyễn Mỹ Hương	Giám Đốc Kiểm Soát Nghiệp Vụ Chứng Khoán	
54	Phạm Thị Linh Chi	Giám Đốc Kiểm Soát Nghiệp Vụ Chứng Khoán - Chi Nhánh HN	
55	Phạm Thành Văn	Giám Đốc Nghiệp Vụ Chứng Khoán	
56	Hoàng Hà	Giám Đốc Quản Lý Giao Dịch Ký Quỹ	
57	Cao Hoàng Anh	Giám Đốc Quản Lý Giao Dịch	
58	Cao Phương Trâm	Giám Đốc Quản Lý Giá Trị Khách Hàng	
59	Trương Bảo Duy	Giám Đốc Phân Tích Dữ Liệu	
60	Đoàn Chí Trung	Giám Đốc Công Nghệ Thông Tin	

11 - C
CÔNG T
CỔ PHÃ
ỨNG KH
HÀNH P
) CHỈ MI
T.P HỒ

TT	Họ tên	Chức danh	
61	Vương Anh Việt	Trưởng Phòng Cao Cấp Quản Lý Dịch Vụ CNTT	
62	Hà Vũ Kiều Phong	Trưởng Phòng Cao Cấp Quản Lý Hạ Tầng	
63	Lương Minh Phú	Trưởng Phòng Quản Lý Hạ Tầng	
64	Nguyễn Thanh Phong	Giám Đốc Dự Án Chuyển Đổi Số	
65	Tạ Quốc Hưng	Giám Đốc Phát Triển Sản Phẩm	
66	Nguyễn Ngọc Minh Trâm	Trưởng phòng Phân tích Hệ thống	
67	Nguyễn Hoài Nhân	Trưởng Bộ Phận Kiểm Thử Phần Mềm	
Khối Quản Trị Rủi Ro & Tuân Thủ			
68	Tống Công Cường	Giám Đốc Điều Hành Khối Quản Trị Rủi Ro & Tuân Thủ	
69	Bùi Thị Ngọc Thảo	Trưởng Phòng Cao Cấp Kiểm Soát Nội Bộ Và Tuân Thủ	
70	Nguyễn Thị Xuân Dung	Trưởng Phòng Cao Cấp Pháp Chế	
71	Nguyễn Thị Mỹ Linh	Trưởng Phòng Quản Trị Rủi Ro	
Khối Tài Chính Kế Toán			
72	Lâm Hữu Hồ	Giám Đốc Điều Hành Tài Chính Kế Toán	
73	Phạm Ngọc Quang	Giám Đốc Nghiệp Vụ Kế Toán Quản Trị	
74	Hồ Thị Thu Thảo	Giám Đốc Nghiệp Vụ Kế Toán Tài Chính	
75	Trần Thị Ngân	Trưởng Phòng Nghiệp Vụ Kế Toán Tài Chính	
76	Lê Thị Thùy Dương	Trưởng Phòng Nghiệp Vụ Kế Toán Tài Chính	
77	Vũ Thị Thúy Vân	Trưởng Phòng Quản Lý Dòng Tiền	
Khối Quản Trị Nguồn Nhân Lực			
78	Nguyễn Linh Lan	Giám Đốc Điều Hành Quản Trị Nguồn Nhân Lực	
79	Nguyễn Thị Chánh Kim	Giám Đốc Quản Trị Nhân Sự & Phát Triển Tổ Chức	
80	Cao Thanh Trúc	Trưởng Phòng Dịch Vụ Nhân Sự	
81	Nguyễn Bích Hạnh	Trưởng Phòng Hành Chính	
Khối Truyền Thông			
82	Lê Anh Quân	Giám Đốc Điều Hành Khối Truyền Thông	
83	Trương Ngọc Quỳnh Tiên	Giám Đốc Quan Hệ Cỗ Đồng	
84	Nguyễn Thị Bích Nga	Trưởng Phòng Cao Cấp Truyền Thông	
Tổng cộng			16,000



Ngày 03 Tháng 06 Năm 2024
TỔNG GIÁM ĐỐC

TRỊNH HOÀI GIANG

Ngày 03 Tháng 06 Năm 2024
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

JOHAN NYVENE

2022 ESOP PROGRAM PARTICIPANT LIST

Unit: thousand

No.	Full Name	Title	ESOP
Board of Management			
1	Trịnh Hoài Giang	CEO	
2	Lý Triệu Vân	Executive Assistant To CEO	
3	Thân Thị Thu Dung	Representative of Corporate Governance	
4	Phạm Lê Thu Minh	Senior Internal Audit Manager	
Board of Director			
5	Nguyễn Thị Hoàng Lan	BOD Member	
6	Andrew Collin Vallis	BOD Member	
Institutional Client Division			
7	Trần Tấn Đạt	Managing Director, Head of Institutional Client Division	
8	Võ Trịnh Xuân Mai	Head of Institutional Sales	
9	Ismael Pilli	Business Development Director	
10	Tạ Hạnh Quyên	Senior Trading Manager	
11	Lê Đỗ Quyên	Senior Trading Manager	
12	Huỳnh Thị Thanh Thảo	Corporate Access Manager	
13	Vũ Anh Quân	Sales Manager	
Proprietary Investment & Treasury Division			
14	Nguyễn Tấn Thắng	Head of Treasury	
15	Nguyễn Thị Tâm Hạnh	Head of Margin Lending	
16	Trần Thị Mỹ Linh	Head of Trading	
17	Loc Nguyen	Senior Risk Manager	
18	Nguyễn Thị Thúy Hằng	Senior Treasury Manager	
19	Phạm Minh Hoàng	Senior MLRM Manager	
20	Mai Quý Sang	Covered Warrant Trading Manager	
21	Nguyễn Hữu Ngọc Sơn	ETF Trading Manager	
Corporate Finance Division			
22	Phạm Ngọc Bích	Managing Director, Head of Corporate Finance Division	
23	Trần Thị Thành	Head of Legal & Regulatory Process	
24	Vũ Quang Hiến	Corporate Finance Director	
25	Lê Thị Kim Anh	Corporate Finance Director	
26	Nguyễn Thị Cát Trinh	Corporate Finance Director	
27	Nguyễn Hoàng Sơn	Corporate Finance Manager	
28	Đỗ Hoàng Ngọc Phượng	Legal & Regulatory Process Manager	



No.	Full Name	Title	ESOP
Research Division			
29	Peter Redhead	Managing Director, Head of Research	
30	Phạm Vũ Thăng Long	Head of Macroeconomics	
31	Võ Thị Ngọc Hân	Head of Industrial Sector	
32	Trần Hương Mỹ	Head of Consumer Goods Sector	
33	Phạm Liên Hà	Head of Financial Sector	
34	Hồ Thị Kiều Trang	Head of Property Sector	
Retails Client Division			
35	Nguyễn Cảnh Thịnh	Managing Director, Head of Retails Client Division	
36	Trần Thị Kim Oanh	Regional Director	
37	Nguyễn Vương Quế Phương	Regional Director	
38	Luân Thị Xuân Đào	Regional Director	
39	Nguyễn Thành Nhân	Regional Director	
40	Trần Văn Phước	Regional Director	
41	Huỳnh Tấn Thuế	Regional Director	
42	Trần Quốc Cường	Regional Director	
43	Trần Khánh	Regional Director	
44	Hồ Đức Thắng	Regional Director	
45	Đông Duy Lâm	Acting Regional Director	
46	Phạm Đặng Huỳnh Châu	Head of Business Region 10	
47	Vũ Thị Thu Thủy	Head of Market Information & Advisory	
48	Quách Minh Trí	Head of Investor Relation Services	
49	Đoàn Thị Phương	Head of Marketing	
50	Nguyễn Hoàng Phương	Head of Sales Training & Business Development	
Operations Division			
51	Lê Nguyên Bình	Chief Operations Officer	
52	Lê Thị Thanh Phương	Head of Customer Service	
53	Nguyễn Mỹ Hương	Head of Middle Office	
54	Phạm Thị Linh Chi	Middle Office Director - Ha Noi Branch	
55	Phạm Thành Văn	Head of Back Office	
56	Hoàng Hà	Head of Margining Management	
57	Cao Hoàng Anh	Head of Transaction Management	
58	Cao Phương Trâm	Head of Customer Value Management	
59	Trương Bảo Duy	Head of Data Analytics	
60	Đoàn Chí Trung	Head of IT	

11-C,
 CÔNG TY
 CỔ PHẦN
 NG KHO
 ANH PH
 CHÍ MINH
 T.P HỒ

No.	Full Name	Title	ESOP
61	Vương Anh Việt	Senior IT Services Manager	
62	Hà Vũ Kiều Phong	Senior Infrastructure Manager - Ha Noi	
63	Lương Minh Phú	Infrastructure Manager	
64	Nguyễn Thanh Phong	Digital Transformation Project Director	
65	Tạ Quốc Hưng	Product Director	
66	Nguyễn Ngọc Minh Trâm	Business Analysis Manager	
67	Nguyễn Hoài Nhân	Quality Control Lead	
Governance Risk & Compliance Division			
68	Tống Công Cường	Chief Risk Officer	
69	Bùi Thị Ngọc Thảo	Head of Internal Control & Compliance	
70	Nguyễn Thị Xuân Dung	Head of Legal	
71	Nguyễn Thị Mỹ Linh	Head of Risk Management	
Finance & Accounting Division			
72	Lâm Hữu Hồ	Chief Finance Officer	
73	Phạm Ngọc Quang	Head of Management Accounting	
74	Hồ Thị Thu Thảo	Head of Financial Accounting	
75	Trần Thị Ngân	Financial Accounting Manager	
76	Lê Thị Thủy Dương	Financial Accounting Lead	
77	Vũ Thị Thủy Vân	Cash Management Manager	
Human Resource Management Division			
78	Nguyễn Linh Lan	Chief HR Officer	
79	Nguyễn Thị Chánh Kim	Head of Talent Management	
80	Cao Thanh Trúc	Head of HR Services	
81	Nguyễn Bích Hạnh	Office Manager - Ha Noi	
Communications Division			
82	Lê Anh Quân	Chief Communications Officer	
83	Trương Ngọc Quỳnh Tiên	Head of Investor Relation	
84	Nguyễn Thị Bích Nga	Head of Communications	
Tổng cộng			16,000



Date...03 June 2024

CEO

TRỊNH HOÀI GIANG

Date...03 June 2024

CHAIRMAN

JOHAN NYVENE