

**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, TP. 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 quy chế ESOP, danh sách người lao động tham gia ESOP, hồ sơ phát hành và kế hoạch thực hiện ESOP.
Contents of disclosure: The Board Resolution approved 2022 ESOP Policy, List of HSC's employees participating 2022 ESOP, Documents, and Implementation plan of 2022 ESOP.**

Ngày 18/12/2023, Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh (HSC) thông qua các nội dung sau: (Nội dung chi tiết vui lòng xem tại Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐQT đính kèm.)

On 18 December 2023, the Board of Directors of Ho Chi Minh City Securities Corporation (HSC) approved the following contents: (Please see the detailed contents in Resolution No. 25/2023/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
 - Kế hoạch thực hiện phương án phát hành cổ phiếu ESOP 2022
Implementation plan for 2022 ESOP
3. Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của công ty vào ngày 18/12/2023 tại đường dẫn <https://www.hsc.com.vn/cong-bo-thong-tin>.
This information was published on the company's website on 18 December 2023, 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 25/2023/NQ-HĐQT ngày 18/12/2023.

BOD Resolution No.25/2023/NQ-HĐQT dated 18 December 2023.

**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 125/GPĐC – UBCK ngày 27/12/2022 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 vào Biên bản số 25/2023/BB-HĐQT ngày 18/12/2023 của Hội đồng Quản trị.

**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 của Công ty (Quy chế đính kèm).

ĐIỀU 2

Hội đồng Quản trị thông qua Danh sách người lao động được tham gia chương trình phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2022 của Công ty (Danh sách đính kèm).

ĐIỀU 3

Hội đồng Quản trị thông qua bộ hồ sơ phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 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 4

Hội đồng Quản trị thông qua việc triển khai thực hiện Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2022 của Công ty đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua tại Nghị quyết số 01/2022/NQ-ĐHĐCĐ ngày 08/08/2022.

ĐIỀU 5

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 lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2022 của Công ty 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 6

Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký.

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



Johan Nyvene

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. 125/GPĐC-UBCK dated 27 December 2022 issued by the State Securities Commission of Vietnam, HSC's Corporate Charter,

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

The Board Meeting Minutes No. 25/2023/BB-HĐQT dated 18 December 2023.

**BOARD OF DIRECTORS
HO CHI MINH CITY SECURITIES CORPORATION
HEREBY RESOLVED**

ARTICLE 1

The Board of Directors approved Policy of the Employee Stock Option Plan (ESOP) 2022 of Ho Chi Minh City Securities Corporation (File attached).

ARTICLE 2

The Board of Directors approved List of HSC's employees participating ESOP 2022 (File attached).

ARTICLE 3

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 4

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

ARTICLE 5

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.

ARTICLE 6

Resolution takes effect from the signature date.

**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	Khôi Quản Trị Nguồn Nhân Lực
Ngày hiệu lực	13.12.2023
Mã tài liệu	BOD/HR/ESOP/2023-5
Phê duyệt	Hội đồng Quản trị

LỊCH SỬ BAN HÀNH

Lần ban hành	Ngày	Tên văn bản	Lý do thay đổi
1	13/12/2023.	Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2022	Ban hành mới

MỤC LỤC

I. QUY ĐỊNH CHUNG	4
1.1. Mục đích	4
1.2. Giải thích các thuật ngữ	4
1.3. Vai trò và nhiệm vụ của Ban Nhân sự	5
1.4. Nguyên tắc thực hiện	5
1.5. Giá trị và số lượng cổ phiếu phát hành	5
II. CÁC QUY ĐỊNH CỤ THỂ CỦA CHƯƠNG TRÌNH ESOP	6
2.1. Quy định chung.....	6
2.2. Đối tượng tham gia chương trình.....	6
2.3. Tiêu chí đánh giá cán bộ chủ chốt	7
2.4. Phương thức phân bổ số lượng Cổ phiếu ESOP	7
2.5. Thời điểm phát hành	8
2.6. Hạn chế chuyển nhượng	8
2.7. Xử lý trường hợp NV nghỉ làm việc tại Công ty	9
2.8. Xử lý trường hợp NV vi phạm trong thời gian hạn chế chuyển nhượng	11
2.9. Tuân thủ nghĩa vụ thuế và phí.....	11
2.10. Triển khai thực hiện.....	11
2.11. Điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung Quy chế ESOP.....	12
2.12. Điều khoản thi hành.....	12

- 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;
- 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 (“ESOP”) năm 2022 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 (“ESOP 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

Các từ 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) BDH | 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 | 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 |

- h) Ban Nhân sự Ban Nhân sự thuộc Ban Điều hành Công ty
- i) TBLT Tiểu ban Lương thưởng thuộc Hội đồng Quản trị

1.3. Vai trò và nhiệm vụ của Ban Nhân sự

Ban Nhân sự có trách nhiệm lựa chọn đối tượng tham gia, phân phối, thu hồi, theo dõi, điều phối việc thực hiện Chương trình ESOP và xem xét trình HĐQT phê duyệt những vấn đề thuộc thẩm quyền HĐQT.

Nhiệm vụ của Ban Nhân sự:

- a) Tổ chức thực hiện Chương trình ESOP theo nghị quyết mà ĐHĐCĐ và HĐQT của Công ty đã thông qua.
- b) Lập và điều chỉnh danh sách NV đủ tiêu chuẩn tham gia Chương trình ESOP và đề xuất số lượng cổ phiếu phân phối cho từng NV để trình HĐQT phê duyệt.
- c) Quyết định việc chuyển nhượng cổ phiếu trong Chương trình ESOP từ NV tham gia sang chủ thể khác trong các trường hợp:
 - i) Chuyển nhượng cho Công đoàn hoặc NV khác khi NV nghỉ việc tại Công ty,
 - ii) Chuyển nhượng cho người thân của NV khi NV bị chết, mất khả năng lao động,
 - iii) Chuyển nhượng trong các trường hợp khác theo quyết định của Ban Nhân sự.
- d) Đề xuất phương án xử lý số cổ phần lẻ, dôi dư sau khi phân phối (nếu có) hoặc không phân phối hết cho NV theo số lượng đã được nghị quyết ĐHĐCĐ, HĐQT của Công ty thông qua.
- e) Kiến nghị, tham vấn TBLT để xử lý hoặc quyết định các vấn đề khác của Chương trình ESOP theo ủy quyền, phân công của HĐQT hoặc TBLT.

1.4. Nguyên tắc thực hiện

Chương trình ESOP 2022 đã được ĐHĐCĐ thông qua dựa trên lợi nhuận sau thuế năm 2021. HĐQT xét duyệt mô hình thực hiện và nguồn ngân sách được sử dụng cho chương trình. TBLT triển khai thực hiện mô hình đã được chấp thuận.

1.5. 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

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 2.6. 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) Nộp đầy đủ tiền mua cổ phiếu trong thời hạn thông báo của Công ty.
- c) 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.

2.2. Đối tượng tham gia chương trình

Đối tượng tham gia Chương trình ESOP bao gồm các Cán bộ quản lý Công ty như sau:

- 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, có ngày bắt đầu làm việc chính thức trước ngày 30/10/2023;
 - 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 Ban Nhân sự lựa chọn tham gia Chương trình ESOP.

Các trường hợp NV không đáp ứng một hoặc các điều kiện quy định tại điểm c) nêu trên phải được tham vấn với TBLT trước khi Ban Nhân sự quyết định.

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 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

- a) Số lượng Cổ phiếu ESOP được phân chia theo hệ thống cấp bậc hiện hành, và được gọi là số cổ phiếu phân bổ cơ bản.
- b) Số cổ phiếu phân bổ cơ bản của cá nhân được thông báo cho Giám đốc điều hành từng Khối xem xét, đề xuất điều chỉnh cho các cán bộ chủ chốt trong đơn vị mình phụ trách thuộc đối tượng tham gia chương trình như mục 2.2. Các trường hợp điều tiết tăng giảm số cổ phiếu phải theo các tiêu chí chung của Công ty, nằm trong tổng số lượng cổ phiếu được phân bổ cho cả Khối và phải được sự chấp thuận của Ban Nhân sự.
- c) Cụ thể, số cổ phiếu phân bổ cho mỗi cá nhân sẽ được điều chỉnh dựa trên các tiêu chí trách nhiệm của vị trí, thâm niên làm việc, mức độ hoàn thành công việc năm 2021, 2022 và 2023 (tính đến thời gian phê duyệt), đánh giá về khả năng đóng góp, gắn bó của NV đó trong tương lai, và một số những tiêu chí khác.
- d) Danh sách toàn bộ NV trong đó có số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng người được Ban Nhân sự xem xét quyết định trên cơ sở tham vấn ý kiến từ TBLT.

2.5. Thời điểm phát hành

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

2.6. Hạn chế chuyển nhượng

a) Yêu cầu chung

- 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 như quy định tại mục 2.7.
- 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 2.6.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 2.7.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.
- 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.

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

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 c) 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 theo quyết định của Ban Nhân sự 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 Ban Nhân sự về tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách NV được mua lại và đã tham vấn ý kiến từ TBLT.

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.

- d) 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.
- e) Trường hợp NV bị bệnh, tai nạn hoặc sự cố khách quan dẫn đến mất khả năng lao động, Ban Nhân sự 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.
- f) Trường hợp NV nghỉ hưu trí theo pháp luật lao động, NV được tiếp tục tham gia Chương trình ESOP 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.
- g) Căn cứ quy định pháp luật, trong trường hợp chuyển quyền sở hữu cho NV khác đủ điều kiện theo quyết định của Ban Nhân sự, NV nhận chuyển nhượng tiếp tục kế thừa toàn bộ các quy định hạn chế đang áp dụng đối với cổ phiếu đó.
- h) Các trường hợp khác do Ban Nhân sự quyết định phù hợp quy định pháp luật.
- 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.

2.8. 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 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 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 2.6.a nêu trên được áp dụng tương tự trường hợp NV nghỉ việc theo mục 2.7.c.
- c) Ban Nhân sự xem xét, quyết định từng trường hợp xử lý NV vi phạm và báo cáo kết quả đến TBLT.

2.9. Tuân thủ nghĩa vụ thuế và phí

- a) Trừ trường hợp bị thu hồi Cổ phiếu ESOP theo mục 2.7 và 2.8 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.

2.10. 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, 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 nộp Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.
- b) Sau khi có xác nhận từ Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, Ban Nhân sự, thông qua 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 Ban Nhân sự.
- e) Ban Nhân sự 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.

2.11. 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, Ban Nhân sự có trách nhiệm đề xuất, sửa đổi, bổ sung trình HĐQT quyết định.

2.12. Điều khoản thi hành

- a) Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày được Hội đồng Quản trị thông qua.
- b) Ban Nhân sự có trách nhiệm triển khai thực hiện Quy chế này và được quyền xử lý, giải quyết các trường hợp, tình huống phát sinh chưa được điều chỉnh trong Quy chế này và kịp thời báo cáo TBLT và HĐQT.
- c) Trong quá trình thực hiện, nếu pháp luật có thay đổi dẫn đến không thể thực hiện được một hoặc một số quy định trong Quy chế này thì Ban Nhân sự tổ chức áp dụng quy định mới của pháp luật có liên quan.
- d) Nhân viên Công ty được tham gia Chương trình ESOP 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 10. tháng 12. năm 2023

HO CHI MINH CITY SECURITIES CORPORATION



POLICY AND REGULATIONS ON SHARE ISSUANCE UNDER THE EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN 2022

Written by	Human Resource Division
Effective date	10/12/2023
Number	BOD/HRD/ESOP/2023-5
Approved by	Board of Directors

ISSUANCE HISTORY

Edition	Date	Title	Reason of Changes
1	10/12/2023.	Policy and Regulations on Stock Issuance Under the Employee Option Program 2022	New issuance

TABLE OF CONTENTS

I. GENERAL PROVISIONS	4
1.1. Purpose.....	4
1.2. Explanation of terms	4
1.3. Roles and Responsibilities of the HR Committee	5
1.4. Implementation principle	5
1.5. Value and number of shares issued.....	5
II. ESOP PROGRAM SPECIFICS	6
2.1. General provisions.....	6
2.2. Program participants	6
2.3. Criteria for evaluating key personnel	7
2.4. ESOP Shares Allocation Method	7
2.5. Time of Issuance	8
2.6. Vesting Schedule.....	8
2.7. Employees leaving the Company.....	9
2.8. Employee's violations during lock-up period	11
2.9. Tax and fee.....	11
2.10. Implementation	11
2.11. Revision, amendment, and supplementation of the ESOP Policy	12
2.12. Enforcement.....	12



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; the Board of Directors of HSC hereby promulgated the Regulation on Issuance of Shares under the Employee Stock Ownership Program ("ESOP 2022") in 2023 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 in many years. To that end, the ESOP program implemented since 2007 has contributed significantly to the company's ability to retain talents.

The ESOP 2022 will continue the success of previous programs, focusing on:

- Recognizing the contributions of the senior leadership team at each division to continue growing with the Company.
- Furthering the leadership culture, nurturing next generations of leaders as part of the Company's succession planning.

1.2. Explanation of terms

The terms below shall be construed as follows:

- | | |
|-------------------------------|--|
| a) Company | Ho Chi Minh City Securities Corporation – HSC |
| b) AGM | General Meeting of Shareholders |
| c) BOD | Board of Directors |
| d) EXCO | Management team |
| e) Employees | Managers and employees working at the Company who meet the criteria and are therefor selected to participate in the Program. |
| f) ESOP Program | Stock issuance program under the Employee Stock Ownership Plan 2022 |
| g) ESOP Shares | Shares issued under ESOP |
| h) HR Committee | Human Resources Committee under BOM |
| i) BOD Compensation Committee | Committee under the BOD |

1.3. Roles and Responsibilities of the HR Committee

HR Committee is responsible for selecting participants, allocating, withdrawing, monitoring, coordinating the implementation of the ESOP Program, as well as reviewing and submitting to the BOD for approval matters within the authority of the Board.

Responsibilities and authority of the HR Committee:

- a) Implement the ESOP Program according to the resolution approved by the AGM and BOD of the Company.
- b) Approve the list of employees eligible for the ESOP Program and the number of shares allocated to each employee upon consulting with the BOD Compensation Committee, decide on the update, addition, and adjustment of the list, including termination of eligibility, changing in the number of shares allocated to each employee, or adjusting the eligibility for participation in the ESOP Program.
- c) Decide on the transfer of ESOP shares from an employee to another entity including:
 - i) Transfer to Trade Union or another employee when he/she leaves the Company,
 - ii) Transfer to the employee's family when he/she dies or becomes incapacitated,
 - iii) Other transfers at the HR Committee's discretion
- d) Propose a plan to allocate the odd and surplus shares after distribution (if any) or not fully distributed to employees according to the number approved by the resolution of the AGM and BOD of the Company.
- e) Propose and consult BOD Compensation Committee to handle or decide other issues of the ESOP Program as authorized or assigned by the BOD or BOD Compensation Committee.

1.4. Implementation principle

The 2022 ESOP was approved by the AGM based on the 2021 after-tax profit. The BOD approves implementation plan and the budget. BOD Compensation Committee is responsible for implementing the approved plan.

1.5. Value and number of shares issued.

- a) Type of shares: 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. ESOP PROGRAM SPECIFICS

2.1. General provisions

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

- a) The lock-up period as set out in Section 2.6. 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) Fully pay for the number of shares purchased within the notice period of the Company.
- c) 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 Regulation. The Employee is responsible for getting the necessary information and therefore reserves the right to refuse to buy all or part of the allocated shares.

2.2. Program participants

ESOP Program participants include:

- a) Independent members of the BOD and
- b) CEO
- c) Key employees of the Company who fully meet all the following conditions:
 - i) Working full-time at the Company, with an official start date by October 30, 2023.
 - ii) Holding Band 6 - Junior Manager or higher according to the Company's HR rank hierarchy
 - iii) Not on probation, suspended from work, disciplined, prosecuted for criminal acts, or involved in lawsuits / disputes with the Company.
 - iv) Selected by the HR Committee to participate in the ESOP Program.

Employees who do not meet one or more of the above conditions must be reviewed and approved by the HR Committee on a case-by-case basis and not rejected by the BOD Compensation Committee.

2.3. Criteria for evaluating key personnel.

Employees who qualify in section 2.2 are considered to participate in the 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 working system and processes and supporting other functions.
- c) Being recognized for quality of work and therefore under further development plan for key staff of the Company.

For skilled professionals:

- a) Having proven ability to undertake work independently with high professional expertise through learning and work experience.
- b) Contributing to the business results of the department and the Company.
- c) Being recognized for quality of work and therefore under further development plan for key staff of the Company.

2.4. ESOP Shares Allocation Method

- a) The number of ESOP Shares is allocated according to the Company's current position ranking, known as the basic share allocation.
- b) The number of basic shares allocated to individuals shall be notified to the Managing Director of each Division for review and adjustments. Any reallocation must comply with the general criteria of the Company, provided that the sum of all adjustments must not exceed the total number of shares allocated to the Division and must be approved by the HR Committee.
- c) Specifically, the number of shares allocated to each individual will be adjusted based on such criteria as responsibilities of the position, seniority, performance assessments in 2021 and 2022, and assessment of the employee's potential contribution, his/her loyalty, and other criteria.

- d) The list of all ESOP participation employees with the number of shares allocated to each individual will be reviewed and decided on by the HR Committee, in consultation with the BOD Compensation Committee.

2.5. Time of Issuance

ESOP shares are issued as soon as the Company receives approval from the Regulators.

2.6. Vesting Schedule

- a) General requirements
- Within 12 months from date of issuance, ESOP shares cannot vest, except in the case of an employee stops working at HSC as stipulated in section 2.7.
 - ESOP shares can vest as follows:

Vesting Periods	Maximum redemption ratio
12 months after issuance	40%
24 months after issuance	30%
36 months after issuance	Remaining 30%

- b) During the lock-up period, the employee still receives economic rights and benefits arising from ESOP Shares, including the right to attend the AGM, the right to receive dividends, the right to purchase additional issued shares and other rights to common shares in accordance with applicable laws.
- c) During the lock-up period, in addition to the rights specified in section 2.6 a) above, the employee is not allowed to transfer shares in any way (e.g., sale, REPO of shares), except when quitting as stipulated in section 2.7.c) below.
- d) During the lock-up period, any transactions that are not in accordance with the regulation will not be recognized by the Company and the Company will not be responsible for those improper transactions.
- e) In case the employee does not subscribe to ESOP shares, or subscribes but does not pay on time, it is considered that the employee has waived the right to buy the shares and will not be able to transfer the right to buy to another person.

2.7. Employees leaving the Company.

- a) If an employee stop working at the Company for any reason during the ESOP Program, he/she is still entitled to all shareholder rights (including the right to bonus shares, stock dividends, cash dividend payments, and purchase additional shares issued to existing shareholders) arising from the ESOP Shares allocated up to the date the employees officially stop working at the Company.
- b) In the event of dismissal by the Company or unilateral termination of the labor contract due to the company restructuring, business's model changing or any other reasons, the disposal of the unvested ESOP Shares shall be carried out by mutual agreement of parties in accordance of this policy.
- c) In case the employee resigns, or unilaterally terminates the labor contract, the handling of unvested ESOP shares up shall be carried out as follows:
 - i) *Terms and ownership*
 - If an employee stops working in less than 12 months from the completion of the issuance of ESOP shares, all allocated ESOP shares will be handled in accordance with section ii).
 - If an employee stops working after 12 months but before 24 months from the completion of the issuance of ESOP shares, he/she is entitled to redeem 40% of the allocated ESOP shares. The remaining unvested shares are handled in accordance with section ii).
 - If an employee stops working after 24 months but before 36 months from the completion of the issuance of ESOP shares, he/she is entitled to redeem an additional 30% of the allocated ESOP shares, the remaining unvested shares are handled in accordance with section ii).
 - If an employee retires from work after 36 months from the completion of the issuance of ESOP shares, he/she is entitled to redeem the rest (30%) of the allocated ESOP shares.

ii) *Handling of unvested shares*

The unvested ESOP shares under this section c) shall be disposed of in one or more of the following methods:

- The Company buys back those shares as treasury shares, paying the redemption price and all related transfer fees and taxes to the employee.
- The Company transfers ownership of those shares to other qualified employee(s) as decided by the HR Committee. The transferee(s) will pay the redemption price to the out-going employee, and the Company will pay the

C.T.C
T.Y.
N
OÁN
HỒ
NH
CH

transfer fee and incurred taxes. The transferee(s) inherit all rights and obligations with respect to the transferred ESOP shares.

- The Trade Union buys back those shares, paying the redemption price and all related transfer fees and taxes to the employee. The Union may sell the shares to other employees at the purchasing price plus related costs after agreeing with the HR Committee and consulting with the BOD Compensation Committee on the criteria, terms, and list of employees to sell to.

iii) Purchase price of unvested shares

The purchase price of ESOP shares in section ii)) is the amount that the employee has paid for purchase plus non-term deposit interest by Vietcombank from the date of completion of the ESOP shares issuance to the date of purchase by the Company/Other Employees/Trade Union.

- d) In the event of death of the employee, the remaining number of unvest shares will vest and be transferred to the employee's legal heir.
- e) If an employee suffers an illness or accident resulting in incapacitation, the HR Committee may consider granting the employee (or his/her heirs) part or all the allocated ESOP shares, on the basis of continuing all applicable restrictions on those shares.
- f) In case the employee retires under labor laws, the employee may continue to be in the ESOP Program on the basis of continuing all applicable restrictions on the allocated shares.
- g) Pursuant to the provisions of law, in the case of transfer of ownership to another eligible employee as decided by the HR Committee, the transferee continues all applicable restrictions on such shares.
- h) Other cases shall be decided by the HR Committee in accordance with the provisions of the law.
- i) For those shares that have been bought back and paid in full by the Company to the employee but have not completed the procedures for transferring ownership to the Company, the employee does not have to pay related depository fee, and the Company has the right to revoke the rights and interests arising after the date of the Share Buyback Decision without the consent of the Employee.
- j) When buying back shares, the Company is not required to acquire the Certificate of Share Ownership. It can be done instead by a notice sent by registered mail to the registered address, or direct mail or email of the employee at least 02 days before the effective date of the repurchase.

2.8. Employee's violations during lock-up period

- a) During the ESOP Program, if an employee is prosecuted for violating the law, or violates regulations causing the Company to take serious disciplinary measures such as dismissal, demotion, downgrade, the Company may terminate the employee's eligibility to the ESOP Program, revoking part or all of the unvested ESOP shares.
- b) Disposing unvested ESOP shares according to section 2.6.a) will be similar to the case of an employee leaving work under Section 2.7.c).
- c) The HR Committee will review and decide on each case of violation and report the results to the Board Compensation Committee.

2.9. Tax and fee

- a) Except for the revocation of ESOP shares pursuant to section 2.7 and 2.8 of this Regulation, all transfers of ESOP shares shall incur taxes and fees and must comply with current laws and regulations.
- b) In case ESOP shares are awarded to bonus shares, dividend shares, or right to purchase additional shares, the employee is responsible for paying all taxes and fees in compliance with relevant laws.

2.10. Implementation

- a) With the policy's approval of BOD, GRC Division and HR Division to prepare the application for share issuance under the ESOP Program to get approval by the Vietnam State Securities Commission.
- b) After granted the license from the State Securities Commission, the HR Committee, through the HR Division, informs the number of ESOP shares distributed and the process for employees in the Program to subscribe to ESOP shares.
- c) The participants will register and make the payment according to the distributed of shares
- d) The HR Division coordinates with FAD Division to check the status of payment and make the report to HR Committee.
- e) HR Committee will submit a report of final ESOP program participants list to BOD
- f) GRC Division will submit a report of issuance to State Securities Commission
- g) After completing the issuance and reporting the results to regulators according to the law, the Company will carry out securities depository registration and list the additional shares in accordance with the law.

2.11. Revision, amendment, and supplementation of the ESOP Policy

- a) Pursuant to the authorization by the AGM per Resolution No. 01/202 2/NQ-AGM dated 08/08/2022, the Board of Directors has the right to revise, amend, supplement and remove any provisions of this Regulation.
- b) If problems arise during implementation, the HR Committee is responsible to propose revision, amendment, and supplementation, and submit them to the Board of Directors for decision.

2.12. Enforcement

- a) This Regulation takes effect from the date of approval by the Board of Directors.
- b) The HR Committee is responsible for carry out this Regulation and is hereby authorized to handle cases and situations that may not be stipulated in this Regulation and promptly report to the BOD Compensation Committee and the Board of Directors.
- c) During implementation, if the law changes resulting in the inability to implement one or more of the provisions of this Regulation, the HR Committee shall apply the new provisions of relevant laws.
- d) Employees participating in the ESOP Program are responsible to comply with and properly apply this Regulation.

Signed

On behalf of the Board of Directors of HCMC Securities Corporation



Full name: Johan Nyvene

Position: Chairman of the Board of Directors

Signing date: 13.12.2023

DANH SÁCH NHÂN VIÊN THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2022

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

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

11-C
CÔNG TY
CỔ PHẦN
KINH DOANH
KHÁCH HÀNG CÁ NHÂN
T.P.HỒ

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



Ngày ..10... Tháng ..12... Năm 2023
NGƯỜI LẬP

NGUYỄN LINH LAN

Ngày ..10... Tháng ..12... Năm 2023
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



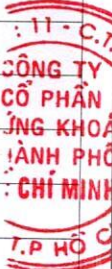
JOHAN NYVENE



2022 ESOP PROGRAM PARTICIPANT LIST

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

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



 CÔNG TY
 CỔ PHẦN
 TÀI CHÍNH VÀ
 ĐẦU TƯ
 HSC
 CHI MINH

No.	Full Name	Title	Code
63	Hà Vũ Kiều Phong	Senior Infrastructure Manager	Operations
64	Nguyễn Thanh Phong	Digital Transformation Project Director	Operations
65	Tạ Quốc Hưng	Product Director	Operations
66	Lý Sơn Thạch	Business Analysis Lead	Operations
67	Nguyễn Hoài Nhân	QC Lead	Operations
68	Lương Minh Phú	Senior Infrastructure Manager	Operations
69	Tổng Công Cường	Chief Risk Officer	Governance Risk & Compliance
70	Bùi Thị Ngọc Thảo	Head of Internal Control & Compliance	Governance Risk & Compliance
71	Nguyễn Thị Xuân Dung	Head of Legal	Governance Risk & Compliance
72	Nguyễn Thị Mỹ Linh	Head of Risk Management	Governance Risk & Compliance
73	Lâm Hữu Hồ	Chief Finance Officer	Finance & Accounting
74	Phạm Ngọc Quang	Head of Management Accounting	Finance & Accounting
75	Hồ Thị Thu Thảo	Head of Financial Accounting	Finance & Accounting
76	Trần Thị Ngân	Financial Accounting Manager	Finance & Accounting
77	Lê Thị Thùy Dương	Financial Accounting Lead	Finance & Accounting
78	Vũ Thị Thúy Vân	Cash Management Manager	Finance & Accounting
79	Nguyễn Linh Lan	Chief HR Officer	Human Resource Management
80	Nguyễn Thị Chánh Kim	Head of Talent Management	Human Resource Management
81	Cao Thanh Trúc	Head of HR Services	Human Resource Management
82	Nguyễn Bích Hạnh	Office Manager - HN	Human Resource Management
83	Lê Anh Quân	Chief Communications Officer	Communications
84	Trương Ngọc Quỳnh Tiên	Head of IR	Communications
85	Nguyễn Thị Bích Nga	Head of Communications	Communications

Date: 10/12/2023

NGUYEN LINH LAN

Date: 20/12/2023
CHAIRMAN



JOHAN NYVENE