

PHỤ LỤC 1
NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH SỐ CỔ PHIẾU ĐƯỢC PHÂN PHỐI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG
NĂM 2024 CỦA TECHCOMBANK

*(Ban hành kèm theo Nghị quyết số 0612/2024/NQ-HĐQT-TCB ngày 14/8/2024
của Hội đồng quản trị Techcombank)*

1. Công thức xác định số cổ phiếu được phân phối cho người lao động năm 2024 của Techcombank

A Số cổ phiếu được phân phối	=	B Số cổ phiếu mục tiêu	x	C Hệ số đóng góp	x	D Hệ số hoàn thành	x	E Hệ số đánh giá năng lực	x	F Kết quả kinh doanh Ngân hàng
--	----------	--	----------	----------------------------------	----------	------------------------------------	----------	---	----------	--

Trong đó:

A – Số Cổ phiếu được phân phối: tổng số lượng cổ phiếu một người lao động được quyền mua;

B – Số Cổ phiếu mục tiêu = Giá trị thưởng dài hạn mục tiêu của Người lao động trong năm 2023 (LTIP)/Giá cổ phiếu TCB tại ngày 29/12/2023 (là giá đóng cửa);

Giá trị thưởng dài hạn LTIP được xác định = 15% Tổng thu nhập thực nhận của CBNV trong năm

C – Hệ số đóng góp: là hệ số được xác định dựa trên tính chất của sự tác động và mức độ đóng góp của một vị trí công việc thể hiện qua Cấp độ công việc như sau:

Cấp độ công việc	Hệ số đóng góp
Phó Tổng Giám đốc	5
Giám đốc Khối	5
Cố vấn cao cấp	4
Giám đốc cao cấp	4
Cố vấn	3
Giám đốc	3
Quản lý cao cấp	2
Chuyên gia cao cấp	2
Quản lý	1
Chuyên gia	1

D – Hệ số hoàn thành: là hệ số xác định dựa trên Kết quả xếp loại hiệu quả công việc của Người lao động trong năm 2023. Cụ thể như sau:

Kết quả xếp loại hiệu quả công việc	Định nghĩa kết quả xếp loại hiệu quả công việc	Hệ số hoàn thành
A1	Hiệu quả và thành tích trong công việc ở mức đặc biệt, vượt ngoài mọi mong đợi, tạo ra kết quả quan trọng và có tác động lớn tới đơn vị	3
A2	Hiệu quả công việc vượt trên kỳ vọng về mục tiêu, có đóng góp đáng kể tới kết quả chung của đơn vị	2
A3	Hiệu quả công việc đáp ứng đầy đủ kỳ vọng về mục tiêu, có đóng góp như mong đợi với kết quả chung của đơn vị	1
B	Hiệu quả công việc đáp ứng một phần kỳ vọng về mục tiêu, có đóng góp hạn chế đối với kết quả chung của đơn vị	0.5

E – Hệ số đánh giá năng lực: là chỉ số được xác định dựa trên kết quả đánh giá năng lực của từng Người lao động so với Khung năng lực tiêu chuẩn của từng vị trí mà Người lao động nắm giữ như sau:

Đánh giá năng lực	Định nghĩa đánh giá năng lực (Điểm đánh giá năng lực được chấm điểm dựa trên Khung năng lực tiêu chuẩn của từng vị trí)	Hệ số đánh giá năng lực
Vượt trội	Từ 150% trở lên	5
Xuất sắc	130% - <150%	3
Hoàn thành tốt	100% - <130%	2
Hoàn thành	70% - <100%	1
Cần cố gắng	Dưới 70%	0.5

F – Kết quả kinh doanh Ngân hàng: Dựa trên tỷ lệ % hoàn thành Lợi nhuận trước thuế (PBT) của Techcombank trong năm 2023 (Hệ số Kết quả kinh doanh của Ngân hàng năm 2023 là 1,04 - tương ứng với % hoàn thành PBT ~ 104% so với kế hoạch).

Sau khi phân phối cổ phiếu theo các tiêu chuẩn nêu trên, tùy theo tính chất quan trọng của vị trí và năng lực nhân sự, Hội đồng quản trị có thể điều chỉnh lại số lượng cổ phiếu cuối cùng được phân bổ cho người lao động.

2. Kết quả phân phối:

Cấp độ công việc	Số lượng NLD	Tổng số cổ phiếu phân phối cho người lao động
Phó Tổng Giám đốc	2	1.379.164
Giám đốc Khối	17	6.935.292
Cố vấn cao cấp	2	324.178
Giám đốc cao cấp	58	5.812.436
Giám đốc	93	2.896.065
Cố vấn	8	1.059.897
Quản lý cao cấp	83	946.843
Chuyên gia cao cấp	26	292.452
Quản lý	21	163.699
Chuyên gia	3	20.091
Tổng	313	19.830.117