

TỜ TRÌNH

ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG THƯỜNG NIÊN NĂM 2026

(V/v: phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động)

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 17 tháng 6 năm 2020;
- Căn cứ Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 26 tháng 11 năm 2019;
- Căn cứ vào Điều lệ của Công ty Cổ phần Masan High-Tech Materials (“**Công ty**”).

Kính trình Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2026 thông qua phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) của Công ty như sau:

1. Phương án phát hành:

- Mục đích phát hành: phát hành cổ phiếu cho nhân viên của Công ty và các công ty con trong Công ty theo chương trình lựa chọn cho người lao động nhằm ghi nhận đóng góp của người lao động cho Công ty, các công ty con trong năm qua, tạo động lực để người lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và gắn bó lâu dài với Công ty và các công ty con.
- Kế hoạch sử dụng số tiền thu được từ việc phát hành: số tiền thu được từ việc phát hành sẽ được sử dụng để tăng vốn điều lệ, phục vụ cho nhu cầu hoạt động kinh doanh thông qua việc bổ sung vốn lưu động và/hoặc trả nợ ngắn và dài hạn của Công ty bao gồm nhưng không giới hạn bởi trả tiền nhà cung cấp, trả nợ vay ngắn và dài hạn, trả gốc và lãi trái phiếu.
- Loại cổ phần phát hành: cổ phần phổ thông.
- Mệnh giá: 10.000 đồng/cổ phần.
- Thời điểm phát hành dự kiến: trong năm 2026 hoặc 4 tháng đầu năm 2027. Ủy quyền cho Hội đồng Quản trị quyết định thời điểm phát hành cụ thể.
- Phương thức phát hành: phát hành cổ phần mới trực tiếp cho người lao động.
- Số lượng cổ phần dự kiến phát hành: tối đa 10.998.295 cổ phần (tương đương tối đa 1% tổng số cổ phần đang lưu hành của Công ty tại thời điểm phát hành).
- Giá phát hành: 15.000 đồng/cổ phần.
- Đối tượng phát hành: là nhân viên của Công ty và các công ty con có thành tích nổi bật, đóng góp đặc biệt vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty, các Công ty con, đem lại giá trị tăng trưởng về mặt dài hạn cho Công ty và các Công ty con.
- Tiêu chuẩn người lao động được tham gia Chương trình lựa chọn cho người lao động:
 - ✓ Số lượng cổ phiếu Chương trình ESOP được phân phối cho từng người lao

động dựa trên các tiêu chuẩn sau:

- Tiêu chuẩn 1: Kết quả đóng góp cho sự phát triển của Công ty và các công ty con;
 - Tiêu chuẩn 2: Trách nhiệm được giao và khối lượng công việc phụ trách;
 - Tiêu chuẩn 3: Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban và cá nhân;
 - Tiêu chuẩn 4: Chức vụ;
 - Tiêu chuẩn 5: Mức lương; và
 - Tiêu chuẩn 6: Ngạch bậc.
- ✓ Nguyên tắc xác định số cổ phần phân phối cho từng người lao động và tiêu chí đánh giá theo quy định tại Phụ lục 01 đính kèm.
- ✓ Ủy quyền cho Hội đồng Quản trị căn cứ theo phương án ESOP đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua quyết định Quy chế Chương trình ESOP và danh sách người lao động tham gia Chương trình ESOP .
- Phương án xử lý số cổ phiếu không phân phối hết: trong trường hợp người lao động không thực hiện quyền mua hoặc không mua hết số lượng cổ phần được quyền mua, giao cho Hội đồng Quản trị quyết định phát hành số cổ phần chưa được mua này cho người lao động khác trong danh sách ban đầu với cùng mức giá phát hành và/hoặc ghi nhận số lượng mua thực tế và kết thúc đợt phát hành.
 - Hạn chế chuyển nhượng: toàn bộ số lượng cổ phần phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động sẽ bị hạn chế chuyển nhượng trong vòng 01 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành.
2. Thông qua việc tăng vốn điều lệ của Công ty tương ứng với tổng mệnh giá số lượng cổ phần thực tế được phát hành thêm.
 3. Thông qua việc sửa đổi Điều lệ về mức vốn điều lệ mới trên cơ sở tổng mệnh giá số lượng cổ phần thực tế được phát hành.
 4. Thông qua việc đăng ký chứng khoán và đăng ký giao dịch bổ sung cho số lượng cổ phần thực tế được phát hành với Tổng Công ty lưu ký và bù trừ chứng khoán Việt Nam và Sở Giao dịch Chứng khoán.
 5. Ủy quyền cho Hội đồng Quản trị:
 - quyết định thời gian thực hiện cụ thể;
 - ban hành Quy chế phát hành cổ phần theo Chương trình ESOP căn cứ trên các nội dung đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;
 - quyết định tổng số lượng cổ phần phát hành theo Chương trình ESOP và số lượng cổ phần phát hành mới phù hợp theo phương án phát hành và quy định của pháp luật;

- quyết định danh sách người lao động được tham gia Chương trình ESOP; số lượng cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng theo nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân phối cho từng người lao động đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;
- quyết định phương án đảm bảo đáp ứng quy định về tỷ lệ sở hữu nước ngoài và thực hiện các công việc và thủ tục cần thiết để đảm bảo việc phát hành cổ phần này đáp ứng tỷ lệ sở hữu nước ngoài tại Công ty trong trường hợp phát hành cổ phiếu cho người lao động là nhà đầu tư nước ngoài;
- quyết định phương án xử lý số cổ phần không phân phối hết;
- thực hiện các thủ tục cần thiết để báo cáo phát hành cổ phiếu mới cho người lao động, báo cáo kết quả với Ủy ban Chứng khoán Nhà nước;
- thực hiện các thủ tục cần thiết để đăng ký tăng vốn điều lệ theo số lượng cổ phần mới phát hành tại Sở Tài chính, đăng ký lưu ký bổ sung số cổ phần thực tế phát hành mới tại Tổng Công ty lưu ký và bù trừ chứng khoán Việt Nam và đăng ký giao dịch bổ sung số cổ phần thực tế phát hành mới tại Sở Giao dịch Chứng khoán;
- quyết định cụ thể việc sử dụng số tiền thu được từ đợt phát hành cổ phiếu mới theo Chương trình ESOP;
- bổ sung hoặc sửa đổi phương án phát hành theo yêu cầu của Cơ quan nhà nước có thẩm quyền và/hoặc cho mục đích tuân thủ các quy định pháp luật có liên quan;
- quyết định những vấn đề khác và thực hiện những công việc khác mà Hội đồng Quản trị thấy là cần thiết liên quan đến việc phát hành cổ phần theo chương trình lựa chọn cho người lao động;
- Hội đồng Quản trị được ủy quyền cho Chủ tịch Hội đồng Quản trị hoặc Tổng Giám đốc thực hiện một hoặc một số công việc nêu trên.

Trân trọng,

TP. Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 03 năm 2026

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

[đã ký và đóng dấu]

LE DANNY

Chủ tịch Hội đồng Quản trị

PHỤ LỤC 01:
NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH SỐ CỔ PHIẾU ĐƯỢC PHÂN PHỐI
CHO TỪNG NGƯỜI LAO ĐỘNG

Việc phân phối cổ phiếu Chương trình ESOP được thực hiện theo các nguyên tắc sau:

Nguyên tắc 1: Phân phối cổ phiếu theo 04 nhóm người lao động, bao gồm:

- Nhóm 1: Nhóm người lao động mang lại giá trị cho cổ đông bao gồm hiệu quả kinh doanh, các sáng kiến mang tính chiến lược và huy động vốn cho Công ty, các Công ty con.
- Nhóm 2: Nhóm người lao động có các sáng kiến phát triển kinh doanh bao gồm xây dựng quan hệ đối tác dài hạn với các nhà đầu tư, phân bổ vốn hiệu quả, quản trị rủi ro chặt chẽ, đầu tư vào các lĩnh vực kinh doanh chiến lược và thúc đẩy tài năng; đưa ra các phát kiến phát triển sản phẩm mới và mang lại những hiệu quả tích cực; các phát kiến, sáng kiến công nghệ, giúp cải tiến sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất.
- Nhóm 3: Nhóm người lao động kiêm nhiệm thêm vị trí công tác khác trong cùng một công ty trong Tập đoàn hoặc tại từ hai công ty trở lên trong Tập đoàn.
- Nhóm 4: Nhóm người lao động có tham gia vào từng dự án cụ thể trong năm trước đó.

Nguyên tắc 2: Trong mỗi nhóm người lao động được phân loại theo nguyên tắc 1 nêu trên, số cổ phiếu phân bổ cho từng người lao động được xác định theo các tiêu chí như sau:

- Nhóm 1: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 1 được tính dựa trên 5 tiêu chí:

- Hệ số Kết quả kinh doanh của Công ty (Tiêu chuẩn 1):

Kết quả kinh doanh của công ty	Hệ số kết quả kinh doanh của công ty (a)
Không đạt Kế hoạch kinh doanh	Tối đa 0,65
Đạt kế hoạch kinh doanh ở mức thấp	0,65 - 0,8
Nằm trong khung kế hoạch kinh doanh ở mức thấp và mức cao	0,8 – 0,9
Đạt hoặc vượt kế hoạch kinh doanh ở mức cao	0,9 – 1,0

- Hệ số kết quả hoàn thành công việc của phòng ban (Tiêu chuẩn 3):

Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban	Hệ số Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban (b)
Không đạt kế hoạch KPI	Tối đa 0,6
Đạt kế hoạch kinh doanh	0,6 - 0,8

Vượt kế hoạch kinh doanh	0,8 - 1,0
--------------------------	-----------

- Hệ số cấp bậc, bao gồm chức vụ, mức lương và ngạch bậc (Tiêu chuẩn 4,5,6):

Cấp bậc	Điểm cấp bậc	Hệ số cấp bậc (1 điểm = hệ số 0,001) (c)
Cấp bậc nhân viên (rank 5)	2-4	0,002 – 0,004
Cấp bậc nhân viên (rank 4)	6 - 10	0,006 – 0,010
Cấp bậc Trưởng nhóm, trưởng phòng (rank 3)	15 - 25	0,015 – 0,025
Cấp bậc quản lý, giám đốc chuyên môn (rank 2)	30 - 60	0,030 – 0,060
Cấp bậc ban giám đốc, điều hành (rank 1)	Từ 80 trở lên	Từ 0,080 trở lên

- Hệ số công việc (Tiêu chuẩn 2, 3): là hệ số thể hiện tính chất công việc (trách nhiệm được giao và khối lượng công việc phụ trách), kết quả đóng góp của cá nhân cho sự phát triển của Công ty và các công ty con, tầm quan trọng của từng người lao động vào kết quả và hiệu quả hoàn thành công việc của phòng ban và kết quả kinh doanh của Tập đoàn trong năm 2025.

Tính chất công việc, mức độ đóng góp, tầm quan trọng	Hệ số công việc (d)
Ít quan trọng	0,1 – 0,59
Quan trọng	0,6 – 0,99
Rất quan trọng	1 - 2

- Hệ số kết quả hoàn thành công việc của cá nhân (Tiêu chuẩn 3):

Lưu ý: Những người lao động làm việc dưới 6 tháng thì hệ số KPI sẽ được chia 2.

Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân	Hệ số Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân (e)
Không đạt KPI	0,11 - 0,49
Đạt kế hoạch KPI	0,5 - 0,70
Vượt kế hoạch KPI	0,71 - 0,99
Vượt kế hoạch KPI (xuất sắc)	1 trở lên

- Những người lao động hoàn thành xuất sắc công việc, vượt kế hoạch, mang lại kết quả đóng góp đáng kể cho sự phát triển của Công ty và các công ty con sẽ được phân phối thêm một lượng cổ phiếu như sau (Tiêu chuẩn 1):

Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân	Số cổ phiếu được phân phối thêm (g)
--	-------------------------------------

Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1 - 1,04	100.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,05 - 1,09	150.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,1 - 1,14	200.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,15 - 1,19	250.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,2 - 1,24	300.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,25 - 1,29	350.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,3 trở lên	380.000

Công thức tính cổ phiếu ESOP của từng người trong nhóm này: Dựa trên 05 tiêu chí nêu trên, cổ phiếu được mua của từng Người lao động được xác định theo công thức sau (làm tròn):

$$ESOP_i = \text{Tổng số cổ phiếu ESOP tối đa} \times (a) \times (b) \times (c) \times (d) \times (e) + (g)$$

Trong đó:

- ESOP_i: Số cổ phiếu ESOP của Người lao động (i) được quyền mua
- Tổng số cổ phiếu ESOP tối đa: là tổng số cổ phiếu ESOP tối đa được phát hành đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua, bằng 10.998.295 cổ phiếu (tối đa 1% tổng số cổ phần đang lưu hành của Công ty)
- (a): Hệ số Kết quả kinh doanh của công ty thành viên nơi Người lao động (i) làm việc
- (b): Là hệ số Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban của Người lao động (i)
- (c): Là hệ số cấp bậc của Người lao động (i)
- (d): Là hệ số công việc của Người lao động (i)
- (e): Là hệ số Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân của Người lao động (i)
- (g): Số cổ phiếu Người lao động (i) được phân phối thêm do hoàn thành xuất sắc công việc trong năm 2025

Để đảm bảo số lượng cổ phiếu phát hành không vượt quá lượng cổ phiếu được phép phát hành, lượng cổ phiếu ESOP của từng người trong nhóm này sẽ được làm tròn xuống đến hàng đơn vị.

- Nhóm 2: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 2 được tính dựa trên 3 tiêu chí:
 - Hệ số hiệu quả sáng kiến phát triển kinh doanh,
 - Hệ số cấp bậc chức vụ,

- Hệ số đóng góp cá nhân.

Đợt này, Công ty không phát hành cổ phiếu ESOP cho nhóm này.

- Nhóm 3: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 3 được tính dựa trên 3 tiêu chí:

- Hệ số vị trí kiêm nhiệm,

- Hệ số thời gian kiêm nhiệm,

- Hệ số kết quả công việc của cá nhân.

Đợt này, Công ty không phát hành cổ phiếu ESOP cho nhóm này.

- Nhóm 4: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 4 được tính dựa trên 3 tiêu chí:

- Hệ số hiệu quả của dự án,

- Hệ số cấp bậc chức vụ,

- Hệ số đóng góp cá nhân.

Đợt này, Công ty không phát hành cổ phiếu ESOP cho nhóm này.

Công thức tính cổ phiếu ESOP và nguyên tắc xác định số lượng cổ phiếu được phát hành của từng người lao động:

- **Số lượng cổ phiếu ESOP người lao động được phát hành tối đa** là tổng số lượng cổ phiếu mà người lao động được phát hành trong từng nhóm.

Sau khi phân bổ cổ phiếu theo các tiêu chuẩn, nguyên tắc và tiêu chí tại Quy chế này, tùy theo tính chất quan trọng của vị trí và năng lực nhân sự, Hội đồng quản trị sẽ cân đối, điều chỉnh lại số lượng cổ phiếu ESOP cuối cùng được phân bổ cho người lao động nếu cần thiết.

ENGLISH TRANSLATION

PROPOSAL

TO THE ANNUAL GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS 2026

(Regarding: the issuance plan of new shares under the employee stock option program)

- *Pursuant to Law on Enterprises No. 59/2020/QH14 enacted by the National Assembly on June 17, 2020;*
- *Pursuant to Law on Securities 54/2019/QH14 enacted by the National Assembly on November 26, 2019;*
- *Pursuant to the Charter of Masan High-Tech Materials Corporation dated April 12, 2021;*

We would like to propose the 2026 Annual General Meeting of Shareholders the issuance plan of new shares under the employee stock option program (ESOP) as follows:

1. Issuance plan:

- Issuance purpose: Issue shares to employees of the Company and its subsidiaries under employee stock option program in order to recognize the contribution of employees to the Company, its subsidiaries in the past year, creating motivation for employees to excellently complete their tasks and have a long-term commitment to the Company and its subsidiaries.
- Plan to use the proceeds from the issuance: the proceeds from the issuance will be used to increase charter capital, serve the needs of business operations and approve to add to the Company's working capital and/or repaying short-term and long-term debts of the Company, including but not limited to paying suppliers, short-term and long-term loans, and principal and interest payments on bonds.
- Type of shares to be issued: ordinary shares.
- Par value: 10,000 VND/share.
- Expected issuance time: in 2026 or first 4 months of 2027. Authorize the Board of Directors to decide on the specific issuance date.
- Issuance method: directly issue new share to the employees.
- Number of shares to be issued: A maximum of 10,998,295 shares (equivalent to a maximum of 1% of the total outstanding shares of the Company).
- Price: 15,000 VND/share.
- Participants: are employees of the Company and its subsidiaries with outstanding achievements, making special contributions to the production and business activities of the Company and its subsidiaries, bringing long-term growth value to the Company and its subsidiaries.

- Standards for employees participating in the ESOP:

✓ The number of ESOP shares distributed to each employee is based on the following standard:

- Standard 1: Contribution to the development of the Company and its subsidiaries;
- Standard 2: Assigned responsibilities and workload;
- Standard 3: Results of completing work of departments and individuals;
- Standard 4: Position;
- Standard 5: Salary; and
- Standard 6: Rank.

✓ The Principles for determining the number of shares distributed to each employee and the evaluation criteria are as stipulated in Annex 01 attached.

✓ The Board of Directors shall base on the above standard to decide in detail the evaluation standard, Principles for determining the number of shares distributed to each employee and the list of employees participating in the ESOP.

- Plan to handle the number of shares that are not fully distributed: In case the employees do not exercise their right to buy or do not buy all the entitled shares, it will be assigned to the Board of Directors to issue these unpurchased shares to other employees in the original list at the same price and/or record the actual purchase quantity and close the issue.

- Lock-up: The entire number of shares issued under the employee selection program will be restricted from being transferred within 01 year from the end of the issuance.

2. To approve the increase of the Company's charter capital is equivalent to the total par value of the number of actual issued shares after ESOP's completion.

1. To approve the amendment of the Charter to record the new charter capital based on the total par value of the number of actual issued shares.

2. To approve the registration of securities and the registration of additional transactions for the actual number of shares issued with the Vietnam Securities Depository and Clearing Corporation and the Stock Exchange.

3. Authorization the Board of Directors:

- to determine the specific timing for implementation;
- to promulgate the Regulation on share issuance under the ESOP based on the contents approved by the General Meeting of Shareholders;
- to decide on the total number of shares to be issued under the ESOP and the number of new shares to be issued in accordance with the issuance plan and applicable laws;

- to decide on the list of employees eligible to participate in the ESOP and the number of shares allocated to each participant in accordance with the Principles for determining share allocation to each employee as approved by the General Meeting of Shareholders;
- to decide on the plan to ensure compliance with foreign ownership ratio regulations and to carry out necessary tasks and procedures to ensure that the share issuance complies with the Company's foreign ownership limits in case shares are issued to employees who are foreign investors;
- to decide on the plan for handling any undistributed shares;
- to carry out necessary procedures for reporting the issuance of new shares to employees and reporting the issuance results to the State Securities Commission;
- to carry out necessary procedures for registering the increase of charter capital corresponding to the newly issued shares with the Department of Finance, registering additional depository of the newly issued shares with the Vietnam Securities Depository and Clearing Corporation, and registering additional trading of the newly issued shares with the Stock Exchange;
- to decide on the specific use of proceeds from the issuance of new shares under the ESOP;
- to amend or supplement the issuance plan as required by competent state authorities and/or for the purpose of complying with relevant legal regulations;
- to decide on other matters and perform other tasks deemed necessary by the Board of Directors in connection with the share issuance under the ESOP;
- the Board of Directors is authorized to delegate the Chairman of the Board of Directors or the Chief Executive Officer to perform one or several of the tasks mentioned above.

Ho Chi Minh City, March 23, 2026

ON BEHALF OF THE BOARD OF DIRECTORS

[signed and sealed]

LE DANNY

Chairman of the Board of Directors

ANNEX 01:

PRINCIPLES FOR DETERMINING THE NUMBER OF SHARES TO BE DISTRIBUTED FOR EACH EMPLOYEE

The distribution of ESOP shares is carried out according to the following Principles:

Principle 1: Distribution of shares according to 04 groups of employees, including:

- Group 1: The group of employees who bring value to shareholders including business efficiency, strategic initiatives and capital mobilization for the Company and its subsidiaries.
- Group 2: Employees with business development initiatives including building long-term partnerships with investors, allocating capital effectively, managing risk, investing in strategic business areas, and promoting talent; introducing new product development innovations and bringing positive effects; technological innovations and initiatives, helping to improve products and improve production efficiency.
- Group 3: Group of employees who concurrently hold other working positions in the same company in the Masan Group or at two or more companies in the Masan Group.
- Group 4: The group of employees who have participated in each specific project in the previous year.

Principle 2: In each group of employees classified according to Principle 1 above, the number of shares allocated to each employee is determined according to the following standard:

- Group 1: The number of shares distributed to each employee in Group 1 is calculated based on 5 standards:
 - The Company's Business Result Ratio (Standard 1):

Company Business Results	The company's business result ratio (a)
Failure to meet the Business Plan	0.65 Max
Achieving a low-level business plan	0.65 – 0.8
Within the framework of the business plan at the low and high level	0.8 – 0.9
Meet or exceed the business plan at a high level	0.9 – 1.0

- Coefficient of departmental work completion results (Standard 3):

Results of completing the work of the department	Departmental Completion Result Coefficient (b)
Failure to meet KPI plans	0.6 Max
Achieving a business plan	0.6 – 0.8
Exceeding the business plan	0.8 – 1.0

- Rank coefficient, including position, salary and rank (Standard 4,5,6):

Rank	Tier Score	Rank coefficient (1 point = coefficient 0.0001) (c)
Employee Rank (rank 5)	2-4	0.002 – 0.004
Employee Rank (rank 4)	6 - 10	0.006 – 0.010
Rank of Team Leader, Head of Department (rank 3)	15 - 25	0.015 – 0.025
Rank of manager, professional director (rank 2)	30 - 60	0.030 – 0.060
Rank of Board of Directors, Executive (rank 1)	From 80 and above	From 0.080 or more

- Work coefficient (Standard 2, 3): is a coefficient that shows the nature of the work (assigned responsibilities and the amount of work in charge), the results of the individual's contribution to the development of the Company and its subsidiaries, the importance of each employee to the results and efficiency of completing the work of the department and the business results of the Masan Group in 2025.

Nature of work, level of contribution, importance	Job Factor (d)
Less important	0.1 – 0.59
Important	0.6 – 0.99
Very important	1 - 2

- Coefficient of individual work completion results (Standard 3):

Note: For employees who have worked for less than 6 months, the KPI coefficient will be divided by 2.

Results of individual work completion	Individual Job Completion Result Coefficient (e)
Failing KPIs	0.11 – 0.49
Achieve KPI plans	0.5 – 0.70
Exceeding KPI plans	0.71 – 0.99
Exceeding KPI (excellent)	1 or more

- Employees who successfully complete their work, exceed the plan, and bring significant contributions to the development of the Company and its subsidiaries will be distributed an additional amount of shares as follows (Standard 1):

Results of individual work completion	Number of additional shares distributed (g)
Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1 - 1.04	100,000
Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1.05 - 1.09	150,000
Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1.1 - 1.14	200,000
Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1.15 - 1.19	250,000
Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1.2 - 1.24	300,000
Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1.25 - 1.29	350,000

Exceeding the KPI plan with a coefficient of 1.3 or more	380,000
--	---------

Formula for calculating ESOP shares of each person in this group: Based on 05 standards mentioned above, the shares purchased by each employee are determined according to the following formula (rounded):

$$\text{ESOP}_i = \text{Maximum total ESOP shares} \times (a) \times (b) \times (c) \times (d) \times (e) + (g)$$

In which:

- ESOP_i: The number of ESOP shares of the employee (i) is entitled to buy
- Maximum total number of ESOP shares: is the total maximum number of ESOP shares issued approved by the General Meeting of Shareholders, equal to 10,998,295 shares (up to 1% of the total outstanding shares of the Company)
- (a): Business result coefficient of the member company where employee (i) works
- (b): It is the coefficient of the work completion result of the employee's department (i)
- (c): It is the rank coefficient of the employee (i)
- (d): It is the work coefficient of the employee (i)
- (e): It is the coefficient of the Employee's individual work completion result (i)
- (g): Number of shares Employee (i) will be distributed due to excellent completion of work in 2025

To ensure that the number of issued shares does not exceed the number of shares allowed to be issued, the number of ESOP shares of each person in this group will be rounded down to the unit row.

- Group 2: The number of shares distributed to each employee in Group 2 is calculated based on 3 standards:
 - Business development initiative efficiency coefficient,
 - Position rank coefficient,
 - Individual contribution coefficient.

This time, the Company did not issue ESOP shares to this group.

- Group 3: The number of shares distributed to each employee in Group 3 is calculated based on 3 standards:
 - Part-time position multiplier,
 - Part-time time coefficient,
 - The coefficient of the individual's work results.

This time, the Company did not issue ESOP shares to this group.

- Group 4: The number of shares distributed to each employee in Group 4 is calculated based on 3 standards:
 - Project efficiency coefficient,
 - Position rank coefficient,
 - Individual contribution coefficient.

This time, the Company did not issue ESOP shares to this group.

The formula for calculating ESOP shares and the Principle of determining the number of issued shares of each employee:

- **The maximum number of ESOP shares issued** by employees is the total number of shares that employees are issued in each group.

After allocating shares according to the standards, Principles and standard in this Regulation, depending on the important nature of the position and personnel capacity, the Board of Directors will balance and adjust the number of final ESOP shares allocated to employees if necessary.