

PHƯƠNG ÁN 2:

TỜ TRÌNH

PHƯƠNG ÁN TRẢ THÙ LAO CHO HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ NĂM 2025

A. NGUYÊN TẮC VÀ MỤC ĐÍCH:

- Mức thù lao được đại hội cổ đông thông qua.
- Thực hiện trả thù lao theo kết quả lao động của từng người tùy theo chức trách công việc đảm nhiệm.
- Những người thực hiện các công việc đòi hỏi độ phức tạp cao, đóng góp nhiều vào hiệu quả SXKD của công ty thì được trả thù lao cao.
- Chi phí thù lao của HĐQT không tính trong đơn giá tiền lương năm của công ty, được hạch toán vào chi phí sản xuất của công ty trong năm, còn tiền lương theo chức danh công việc đảm nhiệm được tính trong tổng quỹ lương kế hoạch năm.
- Việc điều chỉnh mức thù lao cho HĐQT được thực hiện trong kỳ Đại hội tiếp theo.

B. CƠ SỞ XÁC ĐỊNH MỨC THÙ LAO:

- Áp dụng theo điều 158, 167 Luật doanh nghiệp và Điều lệ Công ty.
- Chỉ tiêu kế hoạch SXKD năm 2025 làm căn cứ để xác định thù lao:

C. MỨC THÙ LAO CỦA HĐQT:

Thù lao HĐQT năm 2025 bằng mức thù lao thực hiện năm 2024. Trong đó cộng bù lạm phát năm 2025 là 4,15%.

I. Thù lao chuyên trách:

- Mức thù lao của chủ tịch HĐQT chuyên trách: $120.000.000 + 120.000.000 \times 4,15\% = 125.000.000$ đồng/tháng.

(Thù lao sau thuế thu nhập cá nhân: 94.950.000 đồng/tháng)

- Mức thù lao của Phó chủ tịch HĐQT chuyên trách bằng 75% mức thù lao của chủ tịch HĐQT: $125.000.000 \times 75\% = 94.000.000$ đồng/tháng

(Thù lao sau thuế thu nhập cá nhân: 74.800.000 đồng/tháng)

- Mức thù lao của thành viên HĐQT chuyên trách bằng 50% mức thù lao của chủ tịch HĐQT: $125.000.000 \times 50\% = 63.000.000$ đồng/tháng

(Thù lao sau thuế thu nhập cá nhân: 53.250.000 đồng/tháng)

II. Thù lao kiêm nhiệm:

Đối với các vị trí kiêm nhiệm được hưởng bằng 20% thù lao chuyên trách

- Chủ tịch HĐQT: $125.000.000 \times 20\% = 25.000.000$ đồng/tháng

- Phó chủ tịch HĐQT: $94.000.000 \times 20\% = 19.000.000$ đồng/tháng

- Thành viên HĐQT: $63.000.000 \times 20\% = 12.500.000$ đồng/tháng

- Mức thù lao trên được áp dụng chi trả khi công ty hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận Đại hội đồng cổ đông giao.

- Khi không hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận, cứ 1% lợi nhuận giảm thì thù lao của Hội đồng quản trị giảm 0,5% cho đến mức bằng thù lao của trường hợp sản xuất kinh doanh thua lỗ.

- Khi sản xuất kinh doanh thua lỗ thì mức thù lao của Hội đồng quản trị bằng 50% mức thù lao hoàn thành kế hoạch.

III. Thù lao kiêm nhiệm chức:

1. Đối tượng áp dụng:

Đối với các chức danh kiêm nhiệm tại công ty con: Chủ tịch HĐQT, Phó chủ tịch HĐQT, Thành viên HĐQT, Chủ tịch công ty, thành viên Hội đồng thành viên, Giám đốc (*Tổng giám đốc*)...

2. **Mức thù lao:** Tổng mức thù lao cho các chức danh kiêm nhiệm không quá 30% mức lương chính đang hưởng (*trừ chủ tịch HĐQT chuyên trách*), nhưng không vượt quá mức thù lao của chủ tịch HĐQT chuyên trách.

D. TỔ CHỨC THỰC HIỆN:

Phương án trả thù lao, tiền thưởng cho Hội đồng quản trị sau khi được Đại hội đồng cổ đông thông qua, được áp dụng kể từ ngày 01/01/2025.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**

LÊ VỸ



No.: .../TTTr- HDQT

Quy Nhon, April 15, 2025



PROPOSAL

RE: 2025 REMUNERATION PLAN FOR THE BOARD OF DIRECTORS

A. PRINCIPLES AND OBJECTIVES:

- The remuneration level is approved by the General Meeting of Shareholders.
- Remuneration is based on individual performance and job responsibilities.
- Those who perform tasks requiring high complexity and contribute significantly to the company's production and business efficiency shall receive higher remuneration.
- The remuneration expenses of the Board of Directors shall not be included in the company's annual salary unit price, but shall be accounted for as production costs of the company during the year, while the salary according to the assigned job title shall be included in the total annual planned salary fund.
- The adjustment of the remuneration level for the Board of Directors shall be implemented in the next General Meeting.

B. BASIS FOR DETERMINING THE REMUNERATION LEVEL:

- In accordance with Articles 158, 167 of the Law on Enterprises and the Company's Charter.
- The 2025 business performance targets shall serve as the basis for determining remuneration:

C. REMUNERATION LEVEL OF THE BOARD OF DIRECTORS:

The 2025 remuneration for the Board of Directors shall be equal to the actual remuneration of 2024. Of which, the inflation compensation in 2025 is 4.15%

I. Full-time Remuneration:

- Full-time Chairman of the Board of Directors: VND 120,000,000 + VND 120,000,000 x 4,15% = **VND 125,000,000/month.**
(Remuneration after personal income tax: VND 94,950,000/month)
- Full-time Vice Chairman of the Board of Directors (75% of the Chairman's remuneration): **VND 125,000,000 x 75% = VND 94,000,000/month.**
(Remuneration after personal income tax: VND 74,800,000/month)
- Full-time Member of the Board of Directors (50% of the Chairman's remuneration): **VND 125,000,000 x 50% = VND 63,000,000/month.**
(Remuneration after personal income tax: VND 53,250,000/month)

II. Part-time Remuneration:

- Part-time positions shall receive 20% of the full-time remuneration
- Chairman of the Board of Directors: VND 125,000,000 x 20% = VND 25,000,000/month.
- Vice Chairman of the Board of Directors: VND 94,000,000 x 20% = VND 19,000,000/month.



- Member of the Board of Directors: VND 63,000,000 x 20% = VND 12,500,000/month.

- The above remuneration shall be applied when the company meets the profit targets assigned by the General Meeting of Shareholders.

- If the company fails to meet the profit targets, for every 1% decrease in profit, the remuneration of the Board of Directors shall be reduced by 0.5%, until it reaches the remuneration level applicable in the case of a loss-making business.

- In the event of a loss-making business, the remuneration of the Board of Directors shall be equal to 50% of the remuneration level for achieving the planned target.

III. Remuneration for Concurrently Held Positions in Subsidiaries:

1. Scope of application:

Applicable to part-time positions in subsidiaries: Chairman of the Board of Directors, Vice Chairman of the Board of Directors, Member of the Board of Directors, Company Chairman, Member of the Members' Council, Director (*General Director*).

2. Remuneration level: The total remuneration for concurrently held positions shall not exceed 30% of the current base salary (excluding the full-time Chairman of the Board of Directors) and shall not exceed the remuneration of the full-time Chairman of the Board of Directors.

D. IMPLEMENTATION:

The remuneration and bonus plan for the Board of Directors, upon approval by the General Meeting of Shareholders, shall be applied from January 1, 2025.

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

