



Số: TỈNH GIA LAI HDQT

Quy Nhơn Nam, ngày 14 tháng 03 năm 2026

TỜ TRÌNH PHƯƠNG ÁN TRẢ THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CHO HĐQT NĂM 2026

I. Nguyên tắc và cơ sở xác định mức thù lao HĐQT:

- Mức thù lao HĐQT được trình và thông qua tại đại hội cổ đông thường niên. Việc điều chỉnh mức thù lao cho HĐQT được thực hiện trong kỳ Đại hội tiếp theo.

- Việc thực hiện chi trả thù lao căn cứ vào kết quả điều hành công việc của từng người và 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.

- Áp dụng theo điều 158, 167 Luật doanh nghiệp, Điều lệ Công ty và chỉ tiêu kế hoạch SXKD năm 2026 làm căn cứ để xác định thù lao.

+ Tỷ lệ tăng thù lao năm 2026 là 10% so với mức thù lao năm 2025 (*tỷ lệ này được xác định: bằng 50% tốc độ tăng lợi nhuận kế hoạch năm 2026 so với 2025 = 10%*)

+ Mức thù lao chủ tịch HĐQT chuyên trách năm 2025 là: 125.000.000 đồng/tháng.

II. Mức thù lao Hội đồng quản trị:

1. Thù lao chuyên trách:

STT	Chức danh	Mức thù lao chuyên trách	Ghi chú
1	Chủ tịch HĐQT	138.000.000 đồng/tháng	Thù lao sau thuế TNCN khoảng: 109.600.000 đồng/tháng
2	Phó chủ tịch HĐQT (= 75% mức thù lao của chủ tịch HĐQT)	103.500.000 đồng/tháng	Thù lao sau thuế TNCN khoảng: 85.300.000 đồng/tháng
3	Thành viên HĐQT (= 50% mức thù lao của chủ tịch HĐQT)	69.000.000 đồng/tháng	Thù lao sau thuế TNCN khoảng: 61.000.000 đồng/tháng

2. Thù lao kiêm nhiệm :

STT	Chức danh	Mức thù lao kiêm nhiệm	Ghi chú
1	Chủ tịch HĐQT	34.500.000 đồng/tháng	Bằng 25% thù lao chuyên trách
2	Phó chủ tịch HĐQT	25.875.000 đồng/tháng	
3	Thành viên HĐQT	17.250.000 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. Thưởng hoàn thành vượt chỉ tiêu lợi nhuận:

Khi công ty hoàn thành vượt chỉ tiêu lợi nhuận năm 2026 được DHDCTD thông qua, tiền thưởng được tính như sau:

1. Trừ thuế thu nhập doanh nghiệp 20%

2. Lợi nhuận còn lại sau khi trừ thuế thu nhập doanh nghiệp được trích bổ sung quỹ khen thưởng phúc lợi: 5% (lợi nhuận vượt sau thuế)

3. Lợi nhuận còn lại sau khi trích bổ sung quỹ khen thưởng phúc lợi được phân phối như sau:

- 60% thuộc sở hữu của cổ đông

- 40% thưởng cho HĐQT và bộ máy quản lý điều hành công ty (việc phân phối tiền thưởng vượt chỉ tiêu lợi nhuận năm 2026 thực hiện theo quy chế của HĐQT)

IV. 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 01/01/2026.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**

LÊ VĂN THẢO





No. /QĐ-HDQT

Quy Nhon Nam, March 14, 2026

**PROPOSAL
REMUNERATION AND BONUSES PLAN
FOR THE BOARD OF DIRECTORS IN 2026**

I. Principles and basis for determining the remuneration of the Board of Directors:

- The remuneration of the Board of Directors shall be submitted to and approved at the Annual General Meeting of Shareholders. Any adjustment to the remuneration of the Board of Directors shall be made at the following General Meeting.

The payment of remuneration shall be based on the performance results of each member and the responsibilities assigned. Members performing tasks with higher complexity and making greater contributions to the Company’s business performance shall receive higher remuneration.

- The remuneration expenses of the Board of Directors are not included in the Company’s annual salary unit cost; they shall be accounted for as production and business expenses of the Company during the year. Salaries corresponding to the job titles held shall be included in the total planned annual salary fund.

- Applied in accordance with Articles 158 and 167 of the Enterprise Law, the Company’s Charter, and the 2026 production and business plan targets as the basis for determining remuneration.

+ The remuneration increase rate for 2026 is 10% compared to the remuneration level in 2025 (this rate is determined as 50% of the planned profit growth rate of 2026 compared to 2025 = 10%).

+ The remuneration of the full-time Chairman of the Board of Directors in 2025 is: VND 125,000,000 per month.

II. Remuneration of the Board of Directors:

1. Full-time remuneration:

No.	Position	Monthly Remuneration (Full-time)	Notes
1	Chairman of the Board of Directors	VND 138,000,000/month	Remuneration after Personal Income Tax: approx. VND 109,600,000/month
2	Vice Chairman of the Board of Directors (75% of the Chairman’s remuneration)	VND 103,500,000/month	Remuneration after Personal Income Tax: approx. VND 85,300,000/month
3	Member of the Board of Directors (50% of the Chairman’s remuneration)	VND 69,000,000/month	Remuneration after Personal Income Tax: approx. VND 61,000,000/month



2. Concurrent remuneration:

No.	Position	Concurrent Remuneration	Notes
1	Chairman of the Board of Directors	VND 34,500,000/month	Equal to 25% of the full-time remuneration
2	Vice Chairman of the Board of Directors	VND 25,875,000/month	
3	Member of the Board of Directors	VND 17,250,000/month	

- The above remuneration levels shall be applied when the Company achieves the profit targets assigned by the General Meeting of Shareholders.

- In the event that the profit targets are not achieved, 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 business losses.

- In the event of business losses, the remuneration of the Board of Directors shall be equal to 50% of the remuneration level applicable when the business plan is fulfilled.

III. Bonus for Exceeding Profit Targets:

When the Company exceeds the profit target for 2026 as approved by the General Meeting of Shareholders, the bonus shall be calculated as follows:

1. Deduct 20% Corporate Income Tax (CIT).
2. The remaining profit after deducting Corporate Income Tax shall be appropriated to supplement the Reward and Welfare Fund at 5% (of the excess profit after tax).
3. The remaining profit after the appropriation to the Reward and Welfare Fund shall be distributed as follows:

- 60% belongs to the shareholders.

- 40% shall be used as bonuses for the Board of Directors and the Company's executive management (the distribution of bonuses for exceeding the 2026 profit target shall be implemented in accordance with the regulations of the Board of Directors).

IV. Implementation:

The remuneration and bonus plan for the Board of Directors, after being approved by the General Meeting of Shareholders, shall be applied from 01/01/2026.

**ON BEHALF OF THE BOARD OF
DIRECTORS
CHAIRMAN
(Signed and sealed)**

LE VAN THAO

