



Số:/2026/NQ-SSI.ĐHĐCĐ

TP. Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 4 năm 2026

DỰ THẢO

**NGHỊ QUYẾT
ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG**

**ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG
CÔNG TY CỔ PHẦN CHỨNG KHOÁN SSI**

Căn cứ:

- Điều lệ Công ty Cổ phần Chứng khoán SSI;
- Biên bản họp Đại hội đồng cổ đông thường niên ngày 23 tháng 4 năm 2026.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1: Thông qua Báo cáo về hoạt động của Hội đồng quản trị (HĐQT), Báo cáo hoạt động của Ủy ban kiểm toán (UBKT) và các Thành viên độc lập HĐQT trong UBKT năm 2025.

Điều 2: Thông qua các Báo cáo tài chính năm 2025 đã kiểm toán bởi Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam, Báo cáo kết quả kinh doanh năm 2025 và Kế hoạch kinh doanh năm 2026 với các chỉ tiêu cơ bản như sau:

Kết quả kinh doanh năm 2025

STT	Các chỉ tiêu cơ bản	ĐVT	Báo cáo tài chính hợp nhất	Báo cáo tài chính riêng
1	Tổng tài sản	đồng	94.049.979.396.183	92.975.231.411.813
2	Doanh thu thuần	đồng	13.112.474.747.642	12.745.382.149.662
3	Lợi nhuận trước thuế	đồng	5.082.973.996.371	4.858.870.804.451
4	Lợi nhuận sau thuế	đồng	4.106.880.733.899	3.917.405.223.647
5	Lợi nhuận sau thuế thuộc về cổ đông của Công ty mẹ	đồng	4.106.090.416.749	

Kế hoạch kinh doanh năm 2026 (hợp nhất):

- Doanh thu (hợp nhất): 15.660 tỷ đồng
- Lợi nhuận trước thuế (hợp nhất): 5.838 tỷ đồng

Ủy quyền cho HĐQT điều chỉnh Kế hoạch kinh doanh phù hợp thực tế khi mức tăng trưởng và thanh khoản thị trường không đạt mức giả định.

Điều 3: Thông qua phân phối lợi nhuận năm 2025 theo báo cáo và đề xuất của HĐQT, cụ thể như sau:

Tổng lợi nhuận phân phối **2.750.366.713.702 đồng**

Trong đó:

- Trích lập Quỹ từ thiện (1% lợi nhuận sau thuế) 40.803.026.728 đồng
- Trích lập Quỹ khen thưởng, phúc lợi (5% lợi nhuận sau thuế) 204.015.133.639 đồng
- Trả cổ tức năm 2025 bằng tiền (10% mệnh giá – 1.000 đồng/cổ phần) 2.503.089.220.000 đồng (*)

Thù lao Hội đồng quản trị theo số thực tế chi trong năm 2025 2.459.333.335 đồng

(*) Trường hợp tổng số cổ phần đã phát hành có thay đổi tại ngày chốt danh sách cổ đông hưởng quyền nhận cổ tức, HĐQT có thể tăng/giảm tổng số tiền chi trả để bảo đảm tỷ lệ chi trả 1.000 đồng/cổ phần nếu có đủ nguồn theo quy định của pháp luật. Tổng lợi nhuận phân phối sẽ thay đổi tương ứng.

Điều 4: Phê chuẩn danh sách công ty kiểm toán theo đề xuất của HĐQT gồm Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam, Công ty TNHH KPMG, Công ty TNHH PWC (Việt Nam) và Công ty TNHH Kiểm toán Deloitte Việt Nam để thực hiện kiểm toán các Báo cáo tài chính riêng và hợp nhất năm 2026 và soát xét các Báo cáo tài chính riêng và hợp nhất bán niên năm 2026. Giao HĐQT quyết định chọn 01 (một) trong số các công ty kiểm toán nêu trên.

Điều 5: Thông qua Phương án phát hành cổ phiếu để tăng vốn cổ phần từ nguồn vốn chủ sở hữu như sau:

1.	Tên cổ phiếu	Cổ phiếu Công ty Cổ phần Chứng khoán SSI
2.	Loại cổ phần	Cổ phần phổ thông
3.	Mệnh giá	10.000 đồng/cổ phần
4.	Vốn điều lệ dự kiến trước phát hành (bao gồm 10.000.000 cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động theo Điều 8 Nghị quyết ĐHĐCĐ số 01/2025/NQ-ĐHĐCĐ ngày 18/4/2025)	25.030.892.200.000 đồng
5.	Số lượng cổ phần trước khi phát hành	2.503.089.220 cổ phần
6.	Số lượng cổ phần dự kiến phát hành	Tối đa 500.617.844 cổ phần Số lượng cổ phần phát hành căn cứ theo tỷ lệ thực hiện quyền trên số lượng cổ phần đang lưu hành của Công ty và thực hiện theo phương pháp làm tròn xuống.
7.	Tổng giá trị phát hành dự kiến theo mệnh giá	Tối đa 5.006.178.440.000 đồng
8.	Tỷ lệ thực hiện quyền	5:1 (Tại ngày chốt danh sách cổ đông để thực hiện quyền, cổ đông sở hữu 01 cổ phần sẽ được hưởng 01

		quyền, cổ đông sở hữu 05 quyền sẽ được nhận thêm 01 cổ phần mới).
9.	Đối tượng phát hành	Tất cả cổ đông sở hữu cổ phần phổ thông của Công ty tại ngày chốt danh sách cổ đông để phát hành.
10.	Nguồn vốn sử dụng	Từ nguồn lợi nhuận sau thuế chưa phân phối, thặng dư vốn cổ phần, quỹ đầu tư phát triển, quỹ khác (nếu có) theo Báo cáo tài chính năm gần nhất được kiểm toán của Công ty.
11.	Nguyên tắc làm tròn và phương án xử lý phần lẻ cổ phần	Sau khi nhân với tỷ lệ thực hiện quyền, số lượng cổ phần phát hành sẽ được làm tròn xuống đến hàng đơn vị, phần lẻ thập phân (nếu có) sẽ được hủy bỏ. Ví dụ: Cổ đông A sở hữu 506 cổ phần, với tỷ lệ thực hiện quyền 5:1 thì số cổ phần mà cổ đông A nhận được là: $(506 \times 1) / 5 = 101,2$ cổ phần. Theo nguyên tắc làm tròn nêu trên, số cổ phần mới mà cổ đông A được nhận là 101 cổ phần. Số cổ phần lẻ (0,2 cổ phần) sẽ được hủy bỏ.
12.	Hạn chế chuyển nhượng	Cổ phiếu phát hành thêm không bị hạn chế chuyển nhượng
13.	Thời gian dự kiến phát hành	Trong năm 2026 và sau khi có chấp thuận của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước. Phương án này sẽ được thực hiện sau Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2025.
14.	Mục đích phát hành	Phát hành cổ phiếu để tăng vốn cổ phần từ nguồn vốn chủ sở hữu
15.	Đăng ký, lưu ký và niêm yết cổ phiếu	Ngay sau khi hoàn tất đợt phát hành, Công ty cam kết sẽ thực hiện đăng ký, lưu ký chứng khoán bổ sung tại Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam và đăng ký niêm yết bổ sung cổ phiếu trên Sở Giao dịch chứng khoán TP. Hồ Chí Minh cho toàn bộ số lượng cổ phần đã phát hành theo đúng quy định của pháp luật.

ĐHĐCĐ ủy quyền cho HĐQT:

- Quyết định triển khai phương án phát hành, thứ tự phát hành, chi tiết nội dung phương án phát hành và/hoặc sửa đổi, bổ sung, thay đổi phương án phát hành khi cần thiết theo tình hình thực tế của Công ty, quy định của pháp luật hoặc theo yêu cầu của Cơ quan có thẩm quyền để đảm bảo đợt phát hành được thành công;
- Cân đối và quyết định nguồn vốn sử dụng theo quy định của pháp luật hiện hành;
- Xác nhận số lượng cổ phần phát hành theo số lượng cổ phiếu đang lưu hành thực tế tại thời điểm triển khai phương án phát hành;
- Lựa chọn thời điểm phát hành thích hợp để thực hiện phát hành sau khi nhận được sự chấp thuận của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước;
- Tiến hành các thủ tục sửa đổi, bổ sung Điều lệ của Công ty để ghi nhận phần vốn điều lệ mới tăng thêm từ đợt phát hành;
- Thông qua việc tăng vốn điều lệ và triển khai các công việc, thủ tục pháp lý cần thiết để thay đổi vốn điều lệ trong Giấy phép thành lập và hoạt động, Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp tương ứng với tổng mệnh giá cổ phần thực tế phát hành sau khi hoàn thành đợt phát hành;

- Thực hiện các thủ tục cần thiết để đăng ký, lưu ký chứng khoán bổ sung tại Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam và đăng ký niêm yết bổ sung tại Sở Giao dịch Chứng khoán TP.Hồ Chí Minh toàn bộ số lượng cổ phần thực tế phát hành theo quy định của pháp luật;
- Quyết định tất cả các vấn đề khác liên quan đến việc phát hành, đăng ký, lưu ký bổ sung và đăng ký niêm yết bổ sung cổ phiếu.

Trong phạm vi ủy quyền nêu trên, HĐQT được ủy quyền cho Chủ tịch HĐQT hoặc Tổng Giám đốc thực hiện (các) công việc nêu trên phù hợp với quy định của pháp luật.

Điều 6: Thông qua việc tiếp tục thực hiện và sửa đổi, bổ sung Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) quy định tại Điều 8 Nghị quyết số 01/2025/NQ-ĐHĐCĐ ngày 18/4/2025 (Phương án) như sau:

1. Tiêu chuẩn phân bổ: Theo Phụ lục 01 đính kèm.

2. Hạn chế chuyển nhượng

Chỉ được chuyển nhượng 50% sau 02 năm và 50% còn lại sau 03 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành, ngoại trừ trường hợp cổ phiếu được mua lại theo Quy chế phát hành cổ phiếu ESOP. Số lượng cổ phiếu còn lại chưa phân phối hết cho CBNV khi được HĐQT phân phối tiếp sẽ bị hạn chế chuyển nhượng theo quy định nêu trên.

3. Phương án sử dụng vốn thu được từ đợt phát hành

Số tiền thu được từ đợt phát hành được sử dụng để bổ sung vốn lưu động phục vụ hoạt động cho vay giao dịch ký quỹ.

4. Nguyên tắc làm tròn cổ phiếu

Sau khi xác định số lượng cổ phiếu ESOP phân phối cho CBNV theo công thức nêu tại Mục 1, để đảm bảo không vượt quá số lượng phát hành, số lượng cổ phiếu sẽ được làm tròn xuống đến hàng trăm.

5. Phương thức xử lý cổ phiếu chưa phân phối hết

Số cổ phiếu còn lại chưa phân phối hết cho CBNV (gồm số cổ phiếu còn dư do CBNV không thực hiện mua hoặc CBNV không còn thuộc đối tượng hoặc tiêu chuẩn phân bổ ESOP trong thời gian từ ngày HĐQT thông qua danh sách người lao động đủ điều kiện mua cổ phiếu ESOP đến ngày UBCKNN công bố về việc nhận đủ hồ sơ phát hành cổ phiếu ESOP) sẽ được HĐQT phân phối tiếp cho CBNV thỏa mãn tiêu chuẩn phân bổ cổ phiếu ESOP với giá phát hành 10.000 đồng/cổ phiếu hoặc chấm dứt đợt phát hành theo quyết định của HĐQT.

Trường hợp HĐQT không phân phối hết số lượng cổ phiếu này thì số cổ phiếu chưa được phân phối hết được hủy và HĐQT quyết định kết thúc đợt phát hành.

6. ĐHĐCĐ ủy quyền cho HĐQT

- Quyết định triển khai phương án phát hành và quyết định việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện nội dung phương án phát hành cổ phiếu để phù hợp với thực tế phát hành, quy định của pháp luật và yêu cầu của Cơ quan có thẩm quyền để đảm bảo đợt phát hành được thành công;
- Quyết định phương án công ty mua lại cổ phiếu của CBNV và phương án bán ra số cổ phiếu được công ty mua lại;
- Quyết định nội dung và ban hành Quy chế phát hành để thực hiện phương án này;

- Quyết định thời điểm phát hành ESOP phù hợp;
- Quyết định tiêu chuẩn chi tiết thỏa mãn các tiêu chuẩn được ĐHCĐ thông qua, quyết định danh sách CBNV đủ điều kiện tham gia chương trình và số lượng cổ phiếu cụ thể được phân phối cho từng CBNV;
- Quyết định phương thức xử lý số cổ phiếu còn lại chưa được phân phối hết;
- Thực hiện các thủ tục sửa đổi, bổ sung Điều lệ của Công ty để ghi nhận phần vốn điều lệ mới tăng thêm từ đợt phát hành;
- Thực hiện các thủ tục đăng ký, lưu ký bổ sung tại VSDC và đăng ký niêm yết bổ sung tại HOSE đối với toàn bộ cổ phiếu phát hành thêm này;
- Thực hiện các thủ tục pháp lý cần thiết để thay đổi vốn điều lệ trong Giấy phép thành lập và hoạt động, Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp tương ứng với tổng mệnh giá cổ phần thực tế phát hành sau khi hoàn thành đợt phát hành;
- Quyết định tất cả các vấn đề khác liên quan đến việc phát hành cổ phiếu, đăng ký, lưu ký bổ sung và đăng ký niêm yết bổ sung cổ phiếu.

Trong phạm vi ủy quyền nêu trên, HĐQT được ủy quyền cho Chủ tịch HĐQT hoặc Tổng Giám đốc thực hiện (các) công việc nêu trên phù hợp với quy định của pháp luật.

Các nội dung của Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động tại Nghị quyết số 01/2025/NQ-ĐHCĐ ngày 18/4/2025 không được sửa đổi, bổ sung vẫn giữ nguyên hiệu lực.

Điều 7: Thông qua Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2026 như sau:

Tên cổ phiếu	Cổ phiếu Công ty Cổ phần Chứng khoán SSI
Loại cổ phần	Cổ phần phổ thông
Hình thức cổ phiếu	Phát hành theo hình thức ghi sổ
Mệnh giá	10.000 đồng/cổ phần
Đối tượng phát hành	Thành viên HĐQT, nhân sự chủ chốt của SSI và công ty con
Số lượng phát hành	Tối đa 10.000.000 (mười triệu) cổ phần
Giá phát hành	Bằng mệnh giá 10.000 đồng/cổ phần
Thời gian thực hiện dự kiến	Năm 2026 – 2027 hoặc thời hạn khác theo quyết định của HĐQT và sau khi có chấp thuận của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước. Phương án này sẽ được thực hiện sau Phương án phát hành cổ phiếu để tăng vốn cổ phần từ nguồn vốn chủ sở hữu.
Mục đích	Gắn kết lợi ích của nhân viên và Công ty Bổ sung thêm vốn lưu động cho Công ty
Hạn chế chuyển nhượng	Chỉ được chuyển nhượng 50% sau 02 năm và 50% còn lại sau 03 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành, ngoại trừ trường hợp cổ phiếu được mua lại theo Quy chế phát hành cổ phiếu ESOP. Số lượng cổ phiếu còn lại

	chưa phân phối hết cho CBNV khi được HĐQT phân phối tiếp sẽ bị hạn chế chuyển nhượng theo quy định nêu trên.
Phương án sử dụng vốn thu được từ đợt phát hành	Số tiền thu được từ đợt phát hành được sử dụng để bổ sung vốn lưu động phục vụ hoạt động cho vay giao dịch ký quỹ.
Nguyên tắc làm tròn cổ phiếu	Sau khi xác định số lượng cổ phiếu ESOP phân phối cho CBNV, để đảm bảo không vượt quá số lượng phát hành, số lượng cổ phiếu sẽ được làm tròn xuống đến hàng trăm.
Phương thức xử lý cổ phiếu chưa phân phối hết	Số cổ phiếu còn lại chưa phân phối hết cho CBNV (gồm số cổ phiếu còn dư do CBNV không thực hiện mua hoặc CBNV không còn thuộc đối tượng hoặc tiêu chuẩn phân bổ ESOP trong thời gian từ ngày HĐQT thông qua danh sách người lao động đủ điều kiện mua cổ phiếu ESOP đến ngày UBCKNN công bố về việc nhận đủ hồ sơ phát hành cổ phiếu ESOP) sẽ được HĐQT phân phối tiếp cho CBNV thỏa mãn tiêu chuẩn phân bổ cổ phiếu ESOP với giá phát hành 10.000 đồng/cổ phiếu hoặc chấm dứt đợt phát hành theo quyết định của HĐQT. Trường hợp HĐQT không phân phối hết số lượng cổ phiếu này thì số cổ phiếu chưa được phân phối hết được hủy và HĐQT quyết định kết thúc đợt phát hành.
Đăng ký, lưu ký và niêm yết cổ phiếu	Cổ phiếu được đăng ký, lưu ký bổ sung tại Tổng công ty Lưu ký và Bảo chứng khoán Việt Nam (VSDC) và niêm yết bổ sung tại Sở Giao dịch Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh (HOSE) theo quy định.
Tiêu chuẩn phân bổ	Theo Phụ lục 02 đính kèm

ĐHĐCĐ ủy quyền cho HĐQT:

- Quyết định triển khai phương án phát hành, tự phát hành và quyết định việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện nội dung phương án phát hành cổ phiếu để phù hợp với thực tế phát hành, quy định của pháp luật và yêu cầu của Cơ quan có thẩm quyền để đảm bảo đợt phát hành được thành công;
- Quyết định phương án công ty mua lại cổ phiếu của CBNV và phương án bán ra số cổ phiếu được công ty mua lại;
- Quyết định nội dung và ban hành Quy chế phát hành để thực hiện phương án này;
- Quyết định thời điểm phát hành ESOP phù hợp;
- Quyết định tiêu chuẩn chi tiết thỏa mãn các tiêu chuẩn được ĐHĐCĐ thông qua, quyết định danh sách CBNV đủ điều kiện tham gia chương trình và số lượng cổ phiếu cụ thể được phân phối cho từng CBNV;
- Quyết định phương thức xử lý số cổ phiếu còn lại chưa được phân phối hết;
- Thực hiện các thủ tục sửa đổi, bổ sung Điều lệ của Công ty để ghi nhận phần vốn điều lệ mới tăng thêm từ đợt phát hành;

- Thực hiện các thủ tục đăng ký, lưu ký bổ sung tại VSDC và đăng ký niêm yết bổ sung tại HOSE đối với toàn bộ cổ phiếu phát hành thêm này;
- Thực hiện các thủ tục pháp lý cần thiết để thay đổi vốn điều lệ trong Giấy phép thành lập và hoạt động, Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp tương ứng với tổng mệnh giá cổ phần thực tế phát hành sau khi hoàn thành đợt phát hành;
- Quyết định tất cả các vấn đề khác liên quan đến việc phát hành cổ phiếu, đăng ký, lưu ký bổ sung và đăng ký niêm yết bổ sung cổ phiếu.

Trong phạm vi ủy quyền nêu trên, HĐQT được ủy quyền cho Chủ tịch HĐQT hoặc Tổng Giám đốc thực hiện (các) công việc nêu trên phù hợp với quy định của pháp luật.

Điều 8: Thông qua việc miễn nhiệm và bầu thành viên HĐQT Công ty như sau:

1. Thông qua việc miễn nhiệm thành viên HĐQT đối với Ông Kosuke Mizuno.
2. Thông qua việc bầu [.....] làm thành viên HĐQT với nhiệm kỳ 05 (năm) năm kể từ ngày 23/4/2026.

Điều 9: Nghị quyết có hiệu lực kể từ ngày ban hành. Giao HĐQT, Ban Tổng Giám đốc triển khai thi hành Nghị quyết này.

**TM. ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

Nguyễn Duy Hưng

PHỤ LỤC 01

TIÊU CHUẨN PHÂN BỐ CỔ PHIẾU ESOP

(Đính kèm Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông số/2026/NQ-SSI.DHĐCĐ ngày 23/4/2026)

1. Tiêu chuẩn tham gia

- a. Cán bộ nhân viên (CBNV) của Công ty, Công ty con thỏa mãn một trong các điều kiện sau:
 - Hợp đồng lao động với Công ty, Công ty con đang còn hiệu lực, kết quả đánh giá hiệu quả công việc năm 2025 xếp loại B trở lên và **thời gian làm việc tối thiểu 09 tháng** tính tại ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án;
 - Top **20** Chuyên gia/Chuyên viên cao cấp/Chuyên viên tư vấn chứng khoán năm 2025;
 - Top 10 Trưởng phòng Tư vấn Chứng khoán năm 2025;
 - Trường hợp đặc biệt (CBNV Tiềm năng) theo đề xuất của Ban Tổng Giám đốc, các Trưởng bộ phận và được Chủ tịch HĐQT phê duyệt.
- b. Chuyên gia, nhân sự cao cấp do Công ty, Công ty con thu hút tuyển dụng (CBNV Thu hút tuyển dụng) và được Chủ tịch HĐQT quyết định.
- c. Thành viên HĐQT (bao gồm cả Chủ tịch công ty con): theo quyết định của Chủ tịch HĐQT.
- d. Không áp dụng đối với:
 - Nhân viên có đơn xin thôi việc hoặc đã nghỉ việc tính tại ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án;
 - Nhân viên hiện đang nghỉ không lương với thời hạn từ 01 năm trở lên tính tại ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án;
 - Lái xe, nhân viên/trợ lý hành chính của các bộ phận;
 - Nhân viên bị xử lý kỷ luật dưới bất kỳ hình thức nào trong vòng 01 năm tính đến ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án.

2. Nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân bổ

- a. Tổng số cổ phiếu ESOP được phân bổ cho các nhóm và số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng nhóm do Chủ tịch HĐQT quyết định, chi tiết các nhóm:

Stt	Nhóm
1	Thành viên Hội đồng quản trị (bao gồm cả Chủ tịch công ty con)
2	CBNV Thu hút tuyển dụng
3	CBNV Tiềm năng
4	Top Tư vấn chứng khoán
5	Cán bộ nhân viên

- b. Nguyên tắc xác định số cổ phiếu phân bổ cho CBNV của từng nhóm:

Số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng CBNV trong mỗi nhóm được xác định như sau:

- Thành viên Hội đồng quản trị: Số lượng cổ phiếu cho từng thành viên trong nhóm do Chủ tịch HĐQT phân bổ.

- CBNV Thu hút tuyển dụng: Số lượng cổ phiếu cho từng thành viên trong nhóm được xác định theo thỏa thuận với CBNV khi tuyển dụng và do Chủ tịch HĐQT phê duyệt.
- Các nhóm còn lại:
- + Công thức phân bổ cổ phiếu cho từng CBNV

Số lượng cổ phiếu được phân bổ cho từng CBNV = Tổng điểm nhân viên x (Số lượng cổ phiếu/1 điểm) x Hệ số điều chỉnh

Trong đó:

Tổng điểm của nhân viên = (Điểm đánh giá từng tiêu chí x Tỷ trọng từng tiêu chí) x Hệ số cấp bậc.

Số lượng cổ phiếu/1 điểm = Số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng nhóm tính bằng tổng điểm của toàn bộ nhân viên trong nhóm đó.

Hệ số điều chỉnh: Trưởng Bộ phận điều chỉnh dựa trên đánh giá mức độ đóng góp phát triển văn hóa doanh nghiệp, tỷ lệ không vượt quá 35% (tăng/giảm) đối với mỗi trường hợp và không vượt quá số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng nhóm.

- + Tiêu chí và hệ số phân bổ

Tiêu chí và hệ số phân bổ chung gồm có:

- ✓ Năng lực phát triển toàn diện, bao gồm: Năng lực lãnh đạo, Khả năng đổi mới sáng tạo và Khả năng thích ứng thay đổi;
- ✓ Hiệu quả đóng góp cho Công ty;
- ✓ Mức độ gắn bó với Công ty;
- ✓ Cấp bậc vị trí trong Công ty.

Nhóm NV	Tiêu chí	Năng lực phát triển toàn diện			Hiệu quả đóng góp năm 2025	Mức độ gắn bó	Cấp bậc vị trí
		Năng lực lãnh đạo	Khả năng đổi mới sáng tạo	Khả năng thích ứng với thay đổi			
Cán bộ Nhân viên		10%	20%	10%	50%	10%	Theo hệ số từng nhóm cấp bậc
Top 10 Trưởng Phòng Tư vấn chứng khoán năm 2025		10%	20%	10%	55%	5%	
Top 20 Chuyên gia/Chuyên viên cao cấp/Chuyên viên Tư vấn Chứng khoán năm 2025							
Mục tiêu	Khả năng dẫn dắt, quản lý đội nhóm/ dự án để triển khai nhiệm vụ hiệu quả	Chủ động đề xuất và thực hiện sáng kiến để nâng cao hiệu quả hoạt động Bộ phận và Công ty	Sẵn sàng giải pháp để tối ưu công việc, đồng thời linh hoạt, chủ động thích ứng nhanh trước mọi thay đổi	Thể hiện hiệu suất làm việc và kết quả đóng góp của nhân viên vào sự phát triển chung cho Công ty trong năm 2025	Thể hiện quá trình gắn bó, cống hiến cho Công ty và gắn kết đồng hành lâu dài cùng với Công ty	Vai trò, trách nhiệm và phạm vi ảnh hưởng của các vị trí đối với Công ty, thể hiện thông qua việc xác định cấp bậc tương quan của các vị trí khác nhau	
Nguồn dữ liệu	Bộ phận đánh giá - dựa trên các dữ liệu/ bằng chứng cụ thể (ví dụ số sáng kiến tham gia S-Shine, các Thành tích hoặc Khen thưởng cụ thể của cá nhân,)			Kết quả đánh giá hiệu quả công việc năm 2025	Số năm làm việc tại Công ty và/hoặc đánh giá của Bộ phận về mức độ cam kết gắn bó	Mức độ phức tạp vị trí, trọng yếu của từng vị trí trong từng nhóm chức danh và mức độ khan hiếm trên thị trường	

Tiêu chí và hệ số phân bổ chi tiết gồm có:

NĂNG LỰC PHÁT TRIỂN TOÀN DIỆN

Năng lực lãnh đạo	Quy điểm	Tỷ trọng	Khả năng đổi mới sáng tạo	Quy điểm	Tỷ trọng	Khả năng thích ứng với thay đổi	Quy điểm	Tỷ trọng
Cấp độ 0: Không có vai trò lãnh đạo hoặc ảnh hưởng nội bộ	0	10%	Cấp độ 0: Thực hiện công việc theo quy trình sẵn có, không có ý tưởng cải tiến hoặc tham gia đổi mới	0	20%	Cấp độ 0: Không thích nghi, cản trở hoặc chống lại sự thay đổi	0	10%
Cấp độ 1: Hỗ trợ quản lý, chưa trực tiếp dẫn dắt đội nhóm	1	10%	Cấp độ 1: Thỉnh thoảng có ý tưởng cải tiến nhưng chưa thực sự hiệu quả	1	20%	Cấp độ 1: Chấp nhận thay đổi nhưng cần nhiều hỗ trợ để có thể thích nghi	1	10%
Cấp độ 2: Dẫn dắt nhóm hoặc dự án nhỏ, có khả năng tổ chức và điều phối công việc.	2	10%	Cấp độ 2: Đóng góp ý tưởng cải tiến nhỏ nhưng thiết thực ở cấp độ công việc cá nhân hoặc phòng ban	2	20%	Cấp độ 2: Thích nghi tốt với thay đổi nhưng cần thời gian	2	10%
Cấp độ 3: Quản lý đội nhóm hiệu quả, có ảnh hưởng trong tổ chức và thúc đẩy tinh thần làm việc.	3	10%	Cấp độ 3: Tích cực đổi mới, có ý tưởng được áp dụng thành công ở cấp phòng ban hoặc Công ty	3	20%	Cấp độ 3: Nhanh chóng thích ứng với môi trường và quy trình mới	3	10%
Cấp độ 4: Đóng vai trò lãnh đạo chiến lược, tạo ảnh hưởng lớn, thúc đẩy đội nhóm đạt thành tích cao.	4	10%	Cấp độ 4: Dẫn đầu trong đổi mới, tạo ra các sáng kiến mang tính chiến lược hoặc đột phá giúp thay đổi và tối ưu hoạt động cả tổ chức	4	20%	Cấp độ 4: Chủ động dẫn dắt và thúc đẩy thay đổi trong tổ chức	4	10%

HIỆU QUẢ ĐÓNG GÓP VÀ MỨC ĐỘ GẮN BÓ

ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN					
HIỆU QUẢ ĐÓNG GÓP			MỨC ĐỘ GẮN BÓ		
Kết quả	Quy điểm	Tỷ trọng	Kết quả	Quy điểm	Tỷ trọng
C	1	50%	Dưới 1 năm	0	10%
B	2	50%	Từ 1 năm đến dưới 3 năm	1	10%
A	4	50%	Từ 3 năm đến dưới 5 năm	2	10%
			Từ 5 năm đến dưới 10 năm	3	10%
			Từ 10 năm trở lên	4	10%
ĐỐI VỚI TOP TƯ VẤN CHỨNG KHOÁN					
TOP 10 TRƯỞNG PHÒNG TƯ VẤN CHỨNG KHOÁN			MỨC ĐỘ GẮN BÓ		
Xếp hạng từ 7 – 10	1	55%	Dưới 1 năm	0	5%
Xếp hạng từ 4 – 6	2	55%	Từ 1 năm đến dưới 3 năm	1	5%
Xếp hạng từ 1 – 3	4	55%	Từ 3 năm đến dưới 5 năm	2	5%
TOP 20 CHUYÊN GIA/CHUYÊN VIÊN CAO CẤP/CHUYÊN VIÊN TƯ VẤN CHỨNG KHOÁN			Từ 5 năm đến dưới 10 năm	3	5%
Xếp hạng từ 11 – 20	1	55%	Từ 10 năm trở lên	4	5%
Xếp hạng từ 6 – 10	2	55%			
Xếp hạng từ 1 – 5	4	55%			

CẤP BẬC VỊ TRÍ

Cấp bậc vị trí (PC)	Nhóm cấp bậc	Khung hệ số cấp bậc
PC 46	Nhân viên	Từ 0,1 đến dưới 0,2
PC 47	Chuyên viên	Từ 0,2 đến dưới 0,3
PC 48 - 50	Chuyên viên Cao cấp	Từ 0,3 đến dưới 0,5
PC 51 - 53	Quản lý Sơ cấp	Từ 0,5 đến dưới 0,8
PC 54 - 56	Quản lý Trung cấp	Từ 0,8 đến dưới 1,3
PC 57 - 58	Quản lý Cao cấp	Từ 1,3 đến dưới 2,6
PC 59 - 60	Lãnh đạo	Từ 2,6 đến dưới 5,2
PC 61 - 64	Lãnh đạo cao cấp	Từ 5,2 đến dưới 8

PHỤ LỤC 02

TIÊU CHUẨN PHÂN BỐ CỔ PHIẾU ESOP

(Đính kèm Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông số/2026/NQ-SSI.DHĐCĐ ngày 23/4/2026)

1. Tiêu chuẩn tham gia

- a. Cán bộ nhân viên (CBNV) của Công ty, Công ty con thỏa mãn một trong các điều kiện sau:
 - Hợp đồng lao động với Công ty, Công ty con đang còn hiệu lực, kết quả đánh giá hiệu quả công việc năm 2026 xếp loại B trở lên và thời gian làm việc tối thiểu 09 tháng tính tại ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án;
 - Top 20 Chuyên gia/Chuyên viên cao cấp/Chuyên viên tư vấn chứng khoán năm 2026;
 - Top 10 Giám đốc/Trưởng phòng Tư vấn Chứng khoán năm 2026;
 - Trường hợp đặc biệt (CBNV Tiềm năng) theo đề xuất của Ban Tổng Giám đốc, các Trưởng bộ phận và được Chủ tịch HĐQT phê duyệt.
- b. Chuyên gia, nhân sự cao cấp do Công ty, Công ty con thu hút tuyển dụng (CBNV Thu hút tuyển dụng) và được Chủ tịch HĐQT quyết định.
- c. Thành viên HĐQT (bao gồm cả Chủ tịch công ty con): theo quyết định của Chủ tịch HĐQT.
- d. Không áp dụng đối với:
 - Nhân viên có đơn xin thôi việc hoặc đã nghỉ việc tính tại ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án;
 - Nhân viên hiện đang nghỉ không lương với thời hạn từ 01 năm trở lên tính tại ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án;
 - Lái xe, nhân viên/trợ lý hành chính của các bộ phận;
 - Nhân viên bị xử lý kỷ luật dưới bất kỳ hình thức nào trong vòng 01 năm tính đến ngày HĐQT ban hành Nghị quyết triển khai Phương án.

2. Nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân bổ

- a. Tổng số cổ phiếu ESOP được phân bổ cho các nhóm và số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng nhóm do Chủ tịch HĐQT quyết định, chi tiết các nhóm:

Stt	Nhóm
1	Thành viên Hội đồng quản trị (bao gồm cả Chủ tịch công ty con)
2	CBNV Thu hút tuyển dụng
3	CBNV Tiềm năng
4	Top Tư vấn chứng khoán
5	Cán bộ nhân viên

- b. Nguyên tắc xác định số cổ phiếu phân bổ cho CBNV của từng nhóm:

Số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng CBNV trong mỗi nhóm được xác định như sau:

- Thành viên Hội đồng quản trị: Số lượng cổ phiếu cho từng thành viên trong nhóm do Chủ tịch HĐQT phân bổ

- CBNV Thu hút tuyển dụng: Số lượng cổ phiếu cho từng thành viên trong nhóm được xác định theo thỏa thuận với CBNV khi tuyển dụng và do Chủ tịch HĐQT phê duyệt
- Các nhóm còn lại:
- + Công thức phân bổ cổ phiếu cho từng CBNV

Số lượng cổ phiếu được phân bổ cho từng CBNV = Tổng điểm nhân viên x (Số lượng cổ phiếu/1 điểm) x Hệ số điều chỉnh

Trong đó:

Tổng điểm của nhân viên = (Điểm đánh giá từng tiêu chí x Tỷ trọng từng tiêu chí) x Hệ số cấp bậc

Số lượng cổ phiếu/1 điểm = SLCP phân bổ cho từng nhóm tính bằng tổng điểm của toàn bộ nhân viên trong nhóm đó

Hệ số điều chỉnh: Trường bộ phận điều chỉnh dựa trên đánh giá mức độ đóng góp phát triển văn hóa doanh nghiệp, tỷ lệ không vượt quá 35% (tăng/ giảm) đối với mỗi trường hợp và không vượt quá số lượng cổ phiếu phân bổ cho từng nhóm

- + Tiêu chí và hệ số phân bổ

Tiêu chí và hệ số phân bổ chung gồm có:

- ✓ Năng lực phát triển toàn diện, bao gồm: Năng lực lãnh đạo, Khả năng đổi mới sáng tạo và Khả năng thích ứng thay đổi;
- ✓ Hiệu quả đóng góp cho Công ty;
- ✓ Mức độ gắn bó với Công ty;
- ✓ Cấp bậc vị trí trong Công ty.

Nhóm NV	Tiêu chí	Năng lực phát triển toàn diện			Hiệu quả đóng góp năm 2026	Mức độ gắn bó	Cấp bậc vị trí
		Năng lực lãnh đạo	Khả năng đổi mới sáng tạo	Khả năng thích ứng với thay đổi			
	Cán bộ Nhân viên	10%	20%	10%	50%	10%	Theo hệ số từng nhóm cấp bậc
	Top 10 Giám đốc/Trưởng Phòng Tư vấn chứng khoán năm 2026	10%	20%	10%	55%	5%	
	Top 20 Chuyên gia/Chuyên viên cao cấp/Chuyên viên Tư vấn Chứng khoán năm 2026						
	Mục tiêu	Khả năng dẫn dắt, quản lý đội nhóm/ dự án để triển khai nhiệm vụ hiệu quả	Chủ động đề xuất và thực hiện sáng kiến để nâng cao hiệu quả hoạt động Bộ phận và Công ty	Sẵn sàng giải pháp để tối ưu công việc, đồng thời linh hoạt, chủ động thích ứng nhanh trước mọi thay đổi	Thể hiện hiệu suất làm việc và kết quả đóng góp của nhân viên vào sự phát triển chung cho Công ty trong năm 2026	Thể hiện quá trình gắn bó, cống hiến cho Công ty và gắn kết đồng hành lâu dài cùng với Công ty	Vai trò, trách nhiệm và phạm vi ảnh hưởng của các vị trí đối với Công ty, thể hiện thông qua việc xác định cấp bậc tương quan của các vị trí khác nhau
	Nguồn dữ liệu	Bộ phận đánh giá - dựa trên các dữ liệu/ bằng chứng cụ thể (ví dụ số sáng kiến tham gia S-Shine, các Thành tích hoặc Khen thưởng cụ thể của cá nhân,)			Kết quả đánh giá hiệu quả công việc năm 2026	Số năm làm việc tại Công ty và/hoặc đánh giá của Bộ phận về mức độ cam kết gắn bó	Mức độ phức tạp vị trí, trọng yếu của từng vị trí trong từng nhóm chức danh và mức độ khan hiếm trên thị trường

Tiêu chí và hệ số phân bổ chi tiết gồm có:

NĂNG LỰC PHÁT TRIỂN TOÀN DIỆN

Năng lực lãnh đạo	Quy điểm	Tỷ trọng	Khả năng đổi mới sáng tạo	Quy điểm	Tỷ trọng	Khả năng thích ứng với thay đổi	Quy điểm	Tỷ trọng
Cấp độ 0: Không có vai trò lãnh đạo hoặc ảnh hưởng nội bộ	0	10%	Cấp độ 0: Thực hiện công việc theo quy trình sẵn có, không có ý tưởng cải tiến hoặc tham gia đổi mới	0	20%	Cấp độ 0: Không thích nghi, cản trở hoặc chống lại sự thay đổi	0	10%
Cấp độ 1: Hỗ trợ quản lý, chưa trực tiếp dẫn dắt đội nhóm	1	10%	Cấp độ 1: Thỉnh thoảng có ý tưởng cải tiến nhưng chưa thực sự hiệu quả	1	20%	Cấp độ 1: Chấp nhận thay đổi nhưng cần nhiều hỗ trợ để có thể thích nghi	1	10%
Cấp độ 2: Dẫn dắt nhóm hoặc dự án nhỏ, có khả năng tổ chức và điều phối công việc.	2	10%	Cấp độ 2: Đóng góp ý tưởng cải tiến nhỏ nhưng thiết thực ở cấp độ công việc cá nhân hoặc phòng ban	2	20%	Cấp độ 2: Thích nghi tốt với thay đổi nhưng cần thời gian	2	10%
Cấp độ 3: Quản lý đội nhóm hiệu quả, có ảnh hưởng trong tổ chức và thúc đẩy tinh thần làm việc.	3	10%	Cấp độ 3: Tích cực đổi mới, có ý tưởng được áp dụng thành công ở cấp phòng ban hoặc Công ty	3	20%	Cấp độ 3: Nhanh chóng thích ứng với môi trường và quy trình mới	3	10%
Cấp độ 4: Đóng vai trò lãnh đạo chiến lược, tạo ảnh hưởng lớn, thúc đẩy đội nhóm đạt thành tích cao.	4	10%	Cấp độ 4: Dẫn đầu trong đổi mới, tạo ra các sáng kiến mang tính chiến lược hoặc đột phá giúp thay đổi và tối ưu hoạt động cả tổ chức	4	20%	Cấp độ 4: Chủ động dẫn dắt và thúc đẩy thay đổi trong tổ chức	4	10%

HIỆU QUẢ ĐÓNG GÓP VÀ MỨC ĐỘ GẮN BÓ

ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN					
HIỆU QUẢ ĐÓNG GÓP			MỨC ĐỘ GẮN BÓ		
Kết quả	Quy điểm	Tỷ trọng	Kết quả	Quy điểm	Tỷ trọng
C	1	50%	Dưới 1 năm	0	10%
B	2	50%	Từ 1 năm đến dưới 3 năm	1	10%
A	4	50%	Từ 3 năm đến dưới 5 năm	2	10%
			Từ 5 năm đến dưới 10 năm	3	10%
			Từ 10 năm trở lên	4	10%
ĐỐI VỚI TOP TƯ VẤN CHỨNG KHOÁN					
TOP 10 GIÁM ĐỐC/TRƯỞNG PHÒNG TƯ VẤN CHỨNG KHOÁN			MỨC ĐỘ GẮN BÓ		
Xếp hạng từ 7 – 10	1	55%	Dưới 1 năm	0	5%
Xếp hạng từ 4 – 6	2	55%	Từ 1 năm đến dưới 3 năm	1	5%
Xếp hạng từ 1 – 3	4	55%	Từ 3 năm đến dưới 5 năm	2	5%
TOP 20 CHUYÊN GIA/CHUYÊN VIÊN CAO CẤP/CHUYÊN VIÊN TƯ VẤN CHỨNG KHOÁN			Từ 5 năm đến dưới 10 năm	3	5%
Xếp hạng từ 11 – 20	1	55%	Từ 10 năm trở lên	4	5%
Xếp hạng từ 6 – 10	2	55%			
Xếp hạng từ 1 – 5	4	55%			

CẤP BẠC VỊ TRÍ

Cấp bậc vị trí (PC)	Nhóm cấp bậc	Khung hệ số cấp bậc
PC 46	Nhân viên	Từ 0,1 đến dưới 0,2
PC 47	Chuyên viên	Từ 0,2 đến dưới 0,3
PC 48 - 50	Chuyên viên Cao cấp	Từ 0,3 đến dưới 0,5
PC 51 - 53	Quản lý Sơ cấp	Từ 0,5 đến dưới 0,8
PC 54 - 56	Quản lý Trung cấp	Từ 0,8 đến dưới 1,3
PC 57 - 58	Quản lý Cao cấp	Từ 1,3 đến dưới 2,6
PC 59 - 60	Lãnh đạo	Từ 2,6 đến dưới 5,2
PC 61- 64	Lãnh đạo cao cấp	Từ 5,2 đến dưới 8