

Số: 302/2025/CV-CTY
No.: 302/2025/CV-CTY

TPHCM, ngày 20 tháng 08 năm 2025
Ho Chi Minh City, August 20, 2025

CÔNG BỐ THÔNG TIN BẤT THƯỜNG
EXTRAORDINARY INFORMATION DISCLOSURE

Kính gửi: Sở Giao dịch Chứng khoán thành phố Hồ Chí Minh
To: Ho Chi Minh Stock Exchange

- Tên tổ chức: Công ty Cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận (“Công ty”/“PNJ”)
Name of organization: Phu Nuan Jewelry Joint Stock Company (“the Company”/“PNJ”)
 - Mã chứng khoán/Mã thành viên: PNJ
Stock code/ Broker code: PNJ
 - Địa chỉ: 170E Phan Đăng Lưu, Phường Đức Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
Address: 170E Phan Dang Luu, Duc Nuan Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam
 - Điện thoại liên hệ: (028) 3995 1703 Fax: (028) 3995 1702
Tel.: (028) 3995 1703 Fax: (028) 3995 1702
 - E-mail: thanh.dtn@pnj.com.vn
- Nội dung thông tin công bố:
Contents of disclosure:

Vào ngày 19/08/2025, Hội đồng quản trị đã thông qua việc triển khai thực hiện phương án phát hành cổ phần theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) năm 2025 đã được Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025 thông qua ngày 26/04/2025.

On August 19, 2025, the Board of Directors approved the implementation of the plan to issue shares under the Employee Stock Option Program (ESOP) in 2025, which was approved by the 2025 Annual General Meeting of Shareholders on April 26, 2025.
- Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của công ty vào ngày 20/08/2025 tại đường dẫn <https://www.pnj.com.vn/quan-he-co-dong/>
This information was published on the company's website on 20/08/2025, as in the link <https://www.pnj.com.vn/quan-he-co-dong/thong-bao-en/>

Chúng tôi xin cam kết các thông tin công bố trên đây là đúng sự thật và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung các thông tin đã công bố.

We hereby certify that the information provided is true and correct and we bear the full responsibility to the law.

Nơi nhận/ Recipients:

- Như trên/ As above
- Lưu VP HĐQT/ Archived at the office of the BOD
- Lưu văn thư/ Archived at the Document Control Department

Tài liệu đính kèm/ Attachment:

- NQ HĐQT ngày 19/08/2025
- Resolutions of BOD on August 19, 2025

Đại diện tổ chức

Organization representative

Người đại diện theo pháp luật/Người UQ CBTT

Legal representative/Party authorized to disclose information



Lê Trí Thông

NGHỊ QUYẾT HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN VÀNG BẠC ĐÁ QUÝ PHÚ NHUẬN

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀNG BẠC ĐÁ QUÝ PHÚ NHUẬN

Căn cứ:

- Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 17 tháng 06 năm 2020;
- Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 26 tháng 11 năm 2019;
- Nghị định số 155/2020/NĐ-CP của Chính phủ thông qua ngày 31 tháng 12 năm 2020;
- Thông tư 118/2020/TT-BTC của Bộ Tài chính thông qua ngày 31 tháng 12 năm 2020;
- Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận (“**Công ty**”/“**PNJ**”) ngày 26 tháng 04 năm 2025;
- Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông (“**ĐHĐCĐ**”) thường niên năm 2025 số 178/2025/NQ-ĐHĐCĐ-CTY ngày 26 tháng 04 năm 2025;
- Biên bản họp Hội đồng quản trị (“**HĐQT**”) số 297/2025/BB-HĐQT-CTY ngày 19 tháng 08 năm 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Thông qua việc triển khai thực hiện phương án phát hành cổ phần theo chương trình lựa chọn cho người lao động (“**ESOP**”) năm 2025 theo Điều 8 của Nghị quyết ĐHĐCĐ thường niên năm 2025 số 178/NQ-ĐHĐCĐ-CTY ngày 26 tháng 04 năm 2025. Chi tiết như sau:

- Tên cổ phiếu: Cổ phiếu Công ty Cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận.
- Loại cổ phiếu: Cổ phiếu phổ thông.
- Mệnh giá cổ phiếu: 10.000 đồng/cổ phiếu.
- Vốn điều lệ của Công ty hiện nay: 3.380.747.760.000 đồng.
- Tổng số lượng cổ phiếu đã phát hành: 338.074.776 cổ phiếu.
- Số lượng cổ phiếu quỹ: 169.559 cổ phiếu.



- Số lượng cổ phiếu đang lưu hành: 337.905.217 cổ phiếu.
- Số lượng cổ phiếu dự kiến phát hành: 3.243.890 cổ phiếu.
- Giá phát hành: 20.000 đồng/cổ phiếu.
- Tổng giá trị cổ phiếu phát hành theo mệnh giá: 32.438.900.000 đồng.
- Tỷ lệ phát hành (số lượng cổ phiếu dự kiến phát hành/số lượng cổ phiếu đang lưu hành): 0,96%.
- Đối tượng phát hành: Thành viên HĐQT, Thành viên Ban điều hành, Cổ vấn cao cấp, Giám đốc, Cố vấn, Quản lý cao cấp, Chuyên gia cao cấp, Quản lý, Chuyên gia, Quản lý nhóm và nhân sự chủ chốt thuộc PNJ và các công ty con của PNJ đáp ứng các điều kiện theo quyết định của HĐQT.
- Tiêu chí lựa chọn cán bộ nhân viên của Công ty PNJ được tham gia mua cổ phần theo chương trình ESOP năm 2025 được trình HĐQT xem xét và thông qua trong Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn người lao động (“**Quy chế ESOP**”) năm 2025 và Danh sách đối tượng được tham gia mua cổ phiếu ESOP năm 2025 đính kèm.
- Nguồn vốn (trong trường hợp phát hành cổ phiếu thưởng cho người lao động): Không có.
- Hạn chế chuyển nhượng:
 - 100% số lượng cổ phiếu hạn chế chuyển nhượng trong vòng 12 tháng, 70% số lượng cổ phiếu hạn chế chuyển nhượng trong vòng 24 tháng và 40% số lượng cổ phiếu hạn chế trong vòng 36 tháng kể từ ngày kết thúc đợt phát hành (ngày kết thúc việc thu tiền mua cổ phiếu của người lao động được xác định cụ thể tại Báo cáo kết quả phát hành).
 - Toàn bộ số lượng cổ phiếu phát hành thêm do Công ty thực hiện chi trả cổ tức bằng cổ phiếu và/hoặc thưởng cổ phiếu từ nguồn vốn chủ sở hữu/cổ phiếu quỹ mà các đối tượng được nhận phát sinh từ số lượng cổ phiếu ESOP năm 2025 đang trong thời gian hạn chế chuyển nhượng cũng sẽ bị hạn chế chuyển nhượng theo tỷ lệ và thời gian tương ứng với số lượng cổ phiếu ESOP năm 2025 đang bị hạn chế chuyển nhượng
- Thời gian dự kiến phát hành: Quý 3 – Quý 4 năm 2025, sau khi được Ủy ban Chứng khoán Nhà nước (“**UBCKNN**”) thông báo về việc nhận được đầy đủ tài liệu báo cáo phát hành.

Điều 2. Thông qua Quy chế ESOP năm 2025 (*Chi tiết theo Phụ lục 1 đính kèm*).

Điều 3. Thông qua Danh sách chi tiết đối tượng được tham gia mua cổ phiếu ESOP năm 2025 (*Chi tiết theo Phụ lục 2 đính kèm*).



Điều 4. Thông qua phương án đảm bảo tỷ lệ sở hữu nước ngoài.

- Tỷ lệ sở hữu nước ngoài tối đa tại Công ty là **49,0%** do có ngành nghề kinh doanh có giới hạn tỷ lệ sở hữu nước ngoài.
- Trong đợt phát hành cổ phiếu ESOP năm 2025, Công ty không thực hiện phát hành cho các cán bộ nhân viên là người nước ngoài (*bao gồm cả trường hợp phân phối cổ phiếu của các cán bộ nhân viên từ chối mua*), do đó việc phát hành cổ phiếu sẽ đảm bảo tỷ lệ sở hữu nước ngoài theo đúng quy định.

Điều 5. Thông qua việc đăng ký, lưu ký chứng khoán bổ sung và đăng ký niêm yết bổ sung đối với số lượng cổ phiếu phát hành nêu tại Điều 1.

Toàn bộ số lượng cổ phiếu được phát hành nêu tại Điều 1 của Nghị quyết này sẽ được đăng ký, lưu ký chứng khoán bổ sung tại Tổng Công ty lưu ký và Bù trừ Chứng khoán Việt Nam (“VSD”) và đăng ký niêm yết bổ sung trên Sở Giao dịch Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh (“HOSE”) trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày kết thúc đợt phát hành.

Điều 6. Điều khoản thi hành:

- Giao cho Chủ tịch HĐQT và/hoặc Tổng Giám đốc triển khai thực hiện các thủ tục cần thiết liên quan đến việc phát hành cổ phiếu, bao gồm nhưng không giới hạn các nội dung công việc: (i) đăng ký phát hành với UBCKNN, lựa chọn thời gian phát hành cụ thể sau khi được UBCKNN chấp thuận, chuẩn bị các hồ sơ, tài liệu báo cáo UBCKNN bao gồm nhưng không giới hạn việc soạn thảo, sửa đổi, bổ sung các hồ sơ tài liệu liên quan của Hồ sơ đăng ký phát hành cổ phiếu trong trường hợp UBCKNN có yêu cầu, (ii) đăng ký, lưu ký chứng khoán bổ sung tại VSD, (iii) đăng ký niêm yết tại HOSE và các thủ tục liên quan khác theo quy định.
- HĐQT, Tổng Giám đốc và các bộ phận liên quan thuộc Công ty chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này.
- Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Nơi nhận:

- UBCKNN, SGDCK
- Như Điều 6
- HĐQT, UBKT
- TGD
- Lưu VP HĐQT
- Lưu Văn thư

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**



CAO THỊ NGỌC DUNG

PHỤ LỤC 1:

QUY CHẾ PHÁT HÀNH CỔ PHIẾU THEO CHƯƠNG TRÌNH LỰA CHỌN NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM 2025 CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN VÀNG BẠC ĐÁ QUÝ PHÚ NHUẬN

(Đính kèm theo Nghị quyết Hội đồng quản trị số 298/2025/NQ-HĐQT-CTY ngày 19/08/2025)

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG:

1. Định nghĩa từ ngữ:

Trong Quy chế phát hành cổ phiếu theo Chương trình lựa chọn người lao động năm 2025 (sau đây gọi tắt là “**Quy chế**”), các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

- Tập đoàn/Công ty: Công ty cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận (sau đây gọi tắt là PNJ) và các công ty con của PNJ
- CTC: là các công ty con của PNJ, bao gồm:
 - + Công ty TNHH Một thành viên Thời trang CAO (“**CAF**”)
 - + Công ty TNHH Một thành viên Giám định PNJ (“**PNJL**”)
 - + Công ty TNHH Một thành viên Chế tác và kinh doanh trang sức PNJ (“**PNJP**”)
- ĐHĐCĐ: Đại hội đồng cổ đông
- HĐQT: Hội đồng quản trị
- ESOP: là chương trình phát hành cổ phần theo chương trình lựa chọn cho người lao động
- CBNV: thành viên HĐQT, thành viên Ban điều hành, Cố vấn cao cấp, Giám đốc, Cố vấn, Quản lý cao cấp, Chuyên gia cao cấp, Quản lý, Chuyên gia, Cửa hàng trưởng và nhân sự chủ chốt thuộc PNJ và các công ty con của PNJ
- Ngày hoàn tất đợt phát hành (hoặc Ngày kết thúc đợt phát hành): là ngày kết thúc việc thu tiền mua cổ phiếu của người lao động được xác định cụ thể tại Báo cáo kết quả phát hành
- Ngày giải tỏa cổ phiếu: ngày cổ phiếu được chuyển từ loại hạn chế chuyển nhượng sang tự do chuyển nhượng, được chia thành nhiều đợt, gồm:
 - + Ngày giải tỏa cổ phiếu lần 1: sau ngày tròn 12 tháng, kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành
 - + Ngày giải tỏa cổ phiếu lần 2: sau ngày tròn 24 tháng, kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành
 - + Ngày giải tỏa cổ phiếu lần 3: sau ngày tròn 36 tháng, kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành

2. Mục đích chương trình:

Phát hành cổ phần ESOP năm 2025 cho người lao động và các nhân sự có đóng góp vào Công ty và các công ty con **nhằm ghi nhận sự cống hiến của họ cho Công ty và các công ty con trong năm 2024.**

3. Phạm vi áp dụng:

Các nội dung về hạn chế chuyển nhượng, mua lại cổ phiếu theo quy định tại Quy chế này được áp dụng cho ESOP năm 2025.

II. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH ESOP NĂM 2025:

1. Thông tin về cổ phiếu phát hành ESOP năm 2025:

- Loại cổ phiếu: Cổ phiếu phổ thông.
- Mệnh giá cổ phiếu: 10.000 đồng/cổ phiếu.
- Vốn điều lệ của Công ty: 3.380.747.760.000 đồng.
- Số lượng cổ phiếu quỹ tại thời điểm hiện nay: 169.559 phần.
- Số lượng cổ phiếu đang lưu hành tại thời điểm hiện nay: 337.905.217 cổ phần.
- Tổng số lượng cổ phiếu dự kiến phát hành: 3.243.890 cổ phần, tương đương 0,96% số lượng cổ phiếu đang lưu hành của Công ty tại thời điểm triển khai phát hành.
- Tổng giá trị cổ phần phát hành theo mệnh giá: 32.438.900.000 đồng.
- Giá phát hành: 20.000 đồng/cổ phần.
- Vốn điều lệ dự kiến sau phát hành: 3.413.186.660.000 đồng.
- Thời gian hạn chế chuyển nhượng: thực hiện theo phương án được ĐHĐCĐ thông qua và Quy chế ESOP năm 2025.
- Thời gian thực hiện: dự kiến Quý 3 – Quý 4 năm 2025, sau khi được Ủy ban Chứng khoán Nhà nước thông báo về việc nhận được đầy đủ tài liệu báo cáo phát hành.

2. Đối tượng và tiêu chuẩn được xét duyệt tham gia chương trình ESOP năm 2025:

2.1 Đối với Cán bộ nhân viên của Tập đoàn:

CBNV được tham gia chương trình khi đáp ứng đủ các tiêu chuẩn dưới đây:

2.1.1. Điều kiện chung:

- CBNV đang ký Hợp đồng lao động chính thức (*Hợp đồng lao động không thời hạn hoặc có thời hạn từ 12 tháng trở lên*) hoặc đang được Công ty bổ nhiệm giữ chức danh thành viên HĐQT, người đại diện theo ủy quyền của Công ty tại CTC.
- CBNV không trong trạng thái:
 - ✓ Thôi việc/đang được giải quyết thủ tục thôi việc; hoặc
 - ✓ Trong diện không được Công ty tái ký Hợp đồng lao động; hoặc
 - ✓ Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động; hoặc
 - ✓ Đang bị tạm đình chỉ để xử lý kỷ luật lao động; hoặc
 - ✓ Đang trong quá trình xử lý kỷ luật lao động; hoặc
 - ✓ Đã bị xử lý kỷ luật lao động trong thời gian từ ngày 01/01/2024 đến thời điểm triển khai ESOP năm 2025.

2.1.2. Điều kiện về cấp bậc công việc (theo hệ thống cấp bậc nội bộ của Tập đoàn) và kết quả đánh giá công việc (“KPIs”) cá nhân giai đoạn 2021 – 2024:

Các CBNV được tham gia mua cổ phiếu ESOP năm 2025 phải đáp ứng điều kiện kết quả KPIs theo từng Nhóm chức danh – cấp bậc, cụ thể như sau:

Nhóm	Nhóm chức danh	Điều kiện kết quả KPIs
HĐQT	Chủ tịch HĐQT / Chủ tịch Hội đồng thành viên CTC/ Chủ tịch công ty CTC Thành viên HĐQT (không bao gồm Thành viên độc lập HĐQT) Thành viên độc lập HĐQT	Kết quả KPIs cá nhân từ “Hoàn thành tốt” trở lên trong năm 2024.
Nhân sự Nhóm 1	Tổng Giám đốc Giám đốc Khối / Giám đốc Trung tâm báo cáo trực tiếp Tổng Giám đốc / Giám đốc Chi nhánh (cấp 1,2,3) Tổng Giám đốc / Giám đốc CTC (cấp 1,2) Cố vấn cao cấp	Kết quả KPIs cá nhân từ “Hoàn thành tốt” trở lên trong năm 2024.
Nhân sự Nhóm 2	Giám đốc thuộc Khối (cấp 1,2,3) / Trung tâm, Kế toán trưởng* Giám đốc chức năng thuộc CTC Cố vấn (cấp 1, 2, 3) Quản lý cao cấp (cấp 1,2) Chuyên gia cao cấp (cấp 1,2)	Kết quả KPIs cá nhân từ “Hoàn thành tốt” trở lên trong năm 2024.
Nhân sự Nhóm 3	Quản lý cao cấp (cấp 3,4) Chuyên gia cao cấp (cấp 3,4)	Kết quả KPIs năm 2023, 2024 phải từ “Hoàn thành tốt” trở lên.
Nhân sự Nhóm 4	Quản lý (cấp 1,2,3,4) Chuyên gia (cấp 1,2,3,4)	Kết quả KPIs năm 2022, 2023 và 2024 phải từ “Hoàn thành tốt” trở lên.
Nhân sự Nhóm 5	Cửa hàng trưởng (cấp 1)	Kết quả KPIs năm 2021, 2022, 2023 và 2024 phải từ “Hoàn thành tốt +” trở lên.

(*): Kế toán trưởng được hiểu là Kế toán trưởng PNJ

2.2 Trường hợp đặc cách:

Ngoài các CBNV đáp ứng đủ tiêu chuẩn tham gia ESOP theo các quy định đã nêu tại mục 2.1 trên đây, HĐQT sẽ đặc cách xem xét cho một số trường hợp dưới đây cũng được tham gia ESOP của Công ty:

- Các vị trí đặc thù, đặc biệt trong ngành Kim hoàn/Trang sức/Bán lẻ được Tổng Giám đốc PNJ đề xuất, HĐQT ghi nhận sự cống hiến và khuyến khích việc gắn bó lâu dài.
- Các vị trí quản lý trong nhóm nhân sự nhóm 4 trở lên, nắm giữ vị trí quan trọng có tác động đến chiến lược hoạt động kinh doanh của Tập đoàn trong thời gian sắp tới và thể hiện được năng lực tốt trong thời gian làm việc tại Tập đoàn theo đánh giá của Tổng Giám đốc PNJ.

- Các trường hợp đặc cách được Tổng Giám đốc PNJ đề nghị, HĐQT ghi nhận sự đóng góp và khuyến khích việc gắn bó lâu dài.

3. Nguyên tắc phân phối cổ phiếu ESOP năm 2025:

3.1 Công thức áp dụng chung để đảm bảo tính công bằng và nhất quán:

Để đảm bảo tính công bằng và nhất quán, công thức áp dụng chung để tính số lượng cổ phiếu ESOP năm 2025 được quyền mua của từng CBNV cụ thể như sau:

Số cổ phiếu CBNV được mua trong ESOP năm 2025	=	Mức độ đóng góp	x	Hệ số chức danh	x	Hệ số xếp loại đơn vị
--	----------	------------------------	----------	------------------------	----------	------------------------------

Trong đó:

- **Mức độ đóng góp:** HĐQT/Ban điều hành đánh giá và đề xuất dựa trên (1) **chức danh** (được xác định theo chức danh của nhân sự tại thời điểm ngày 31/12/2024) và (2) **sự đóng góp** của từng nhân sự vào kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty trong năm 2024, cũng như tham khảo xếp loại thi đua hàng năm và thành tích nổi bật của từng cá nhân. Trên cơ sở đánh giá của HĐQT/Ban Điều hành, HĐQT thảo luận và quyết định mức độ đóng góp của từng nhân sự theo thang điểm từ 1 đến 6 (trong đó 6 là mức đóng góp cao nhất). Mức độ đóng góp và đơn giá tương ứng sẽ được thể hiện chi tiết tại Danh sách chi tiết đối tượng được tham gia mua cổ phiếu ESOP năm 2025.

Đơn giá Mức độ đóng góp theo từng chức danh được quy định chi tiết như sau:

Chức danh	Mức độ đóng góp					
	6	5	4	3	2	1
Chủ tịch HĐQT	272.600	191.400	171.100	150.800	130.500	120.350
Tổng Giám đốc	224.000	156.800	140.000	123.200	106.400	98.000
Giám đốc Khối Tài chính	139.200	96.960	86.400	75.840	65.280	60.000
Thành viên HĐQT (không bao gồm Thành viên độc lập HĐQT)						
Thành viên độc lập HĐQT	99.000	69.080	61.600	54.120	46.640	42.900
Cố vấn cao cấp						
Giám đốc Khối (không bao gồm Giám đốc Khối Tài chính)						
Tổng Giám đốc CTC						
Giám đốc Chi nhánh cấp 1	78.750	55.230	49.350	43.470	37.590	34.650
Giám đốc thuộc Khối cấp 1						
Cố vấn (cấp 1)						
Chủ tịch Hội đồng thành viên CTC	48.000	33.600	30.000	26.400	22.800	21.000
Chủ tịch công ty CTC						
Giám đốc CTC (cấp 1)						
Giám đốc thuộc Khối cấp 2						
Giám đốc Chi nhánh cấp 2						

Chức danh	Mức độ đóng góp					
	6	5	4	3	2	1
Kế toán trưởng Cố vấn (cấp 2)						
Giám đốc Chi nhánh cấp 3 Giám đốc thuộc Khối cấp 3/ Trung tâm Giám đốc Trung tâm báo cáo trực tiếp Tổng Giám đốc Giám đốc CTC (cấp 2) Giám đốc chức năng thuộc CTC Cố vấn (cấp 3)	33.250	23.370	20.900	18.430	15.960	14.725
Quản lý cao cấp (cấp 1) Chuyên gia cao cấp (cấp 1)	27.000	19.080	17.100	15.120	13.140	12.150
Quản lý cao cấp (cấp 2), Chuyên gia cao cấp (cấp 2)	17.850	12.410	11.050	9.690	8.330	7.650
Quản lý cao cấp (cấp 3), Chuyên gia cao cấp (cấp 3)	12.320	8.640	7.680	6.720	5.760	5.360
Quản lý cao cấp (cấp 4) Quản lý (cấp 1) Chuyên gia (cấp 1)	9.600	6.750	6.000	5.250	4.500	4.200
Quản lý (cấp 2) Chuyên gia (cấp 2)	7.560	5.320	4.760	4.200	3.640	3.360
Quản lý (cấp 3) Chuyên gia (cấp 3)	6.240	4.420	3.900	3.380	2.990	2.730
Quản lý (cấp 4) Chuyên gia (cấp 4)	5.100	3.540	3.180	2.820	2.460	2.220
Cửa hàng trưởng (cấp 1)	4.070	2.860	2.530	2.200	1.870	1.760

Ghi chú:

- ✓ Trường hợp CBNV kiêm nhiệm một hoặc nhiều chức danh thì áp dụng đơn giá Mức độ đóng góp cao nhất.
- ✓ Các Đơn giá được trình bày theo bảng chi tiết trên chỉ áp dụng cho ESOP năm 2025. Đối với ESOP các năm tiếp theo, HĐQT sẽ quy định cụ thể tại Quy chế ESOP theo từng năm.
- **Hệ số chức danh:** là hệ số theo từng chức danh tại Tập đoàn, thể hiện mức độ cống hiến của các chức danh tới kết quả hoạt động kinh doanh của toàn Tập đoàn. Theo đó, HĐQT thống nhất hệ số chức danh áp dụng cho đợt phát hành cổ phiếu ESOP năm 2025 cụ thể như sau:

Nhóm	Chức danh	Hệ số chức danh			
		PNJ	CAF	PNJL	PNJP
HDQT	Chủ tịch HĐQT	2,0			
	Chủ tịch Hội đồng thành viên CTC/ Chủ tịch công ty CTC		1,0	1,0	1,0
	Thành viên HĐQT (<i>không bao gồm Thành viên độc lập HĐQT</i>)	1,8			
	Thành viên độc lập HĐQT	0,45			
Nhân sự nhóm 1	Tổng Giám đốc	2,0			
	Giám đốc Khối Tài chính	1,8			
	Giám đốc Khối (<i>không bao gồm Giám đốc Khối Tài chính</i>)	1,8			
	Giám đốc Trung tâm báo cáo trực tiếp Tổng Giám đốc	1,8			
	Giám đốc Chi nhánh (cấp 1,2,3)	1,8			
	Tổng Giám đốc / Giám đốc CTC (cấp 1,2)		1,8	1,8	1,8
	Cố vấn cao cấp	1,6	1,3	1,3	1,3
Nhân sự nhóm 2	Giám đốc thuộc Khối (cấp 1,2,3) / Trung tâm, Kế toán trưởng	1,3			
	Giám đốc chức năng thuộc CTC		1,1	1,1	1,1
	Cố vấn (cấp 1,2,3)	1,3	1,0	1,0	1,0
	Quản lý cao cấp (cấp 1,2)	1,3	0,9	0,9	0,9
	Chuyên gia cao cấp (cấp 1,2)	1,1	0,8	0,8	0,8
Nhân sự Nhóm 3	Quản lý cao cấp (cấp 3,4)	1,3	0,9	0,9	0,9
	Chuyên gia cao cấp (cấp 3)	1,1	0,8	0,8	0,8
Nhân sự Nhóm 4	Quản lý (cấp 1,2,3,4)	0,8	0,7	0,7	0,7
	Chuyên gia (cấp 1,2,3,4)	0,7	0,6	0,6	0,6
Nhân sự Nhóm 5	Cửa hàng trường (cấp 1)	0,5	0,5		0,5

Ghi chú: Trường hợp CBNV kiêm nhiệm một hoặc nhiều chức danh thì áp dụng hệ số chức danh cao nhất.

- **Hệ số xếp loại đơn vị:** là hệ số phản ánh mức độ đóng góp của từng Khối/Trung tâm/CTC/Chi nhánh/Đơn vị chuyên môn mà CBNV trực thuộc, vào kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty trong năm 2024. Việc đánh giá, xếp loại hiệu quả hoạt động của từng Khối/Trung tâm/CTC/Chi nhánh/Đơn vị chuyên môn sẽ do Ban Điều hành thực hiện, trên cơ sở tổng hợp kết quả đánh giá hiệu quả công việc theo tiêu chí nội bộ và định hướng chiến lược của Công ty trong từng năm. Sau khi hoàn tất đánh giá, Ban Điều hành đã trình HĐQT xem xét và phê duyệt kết quả xếp loại cụ thể. Kết quả xếp loại và hệ số tương ứng sẽ được thể hiện chi tiết tại Danh sách chi tiết đối tượng được tham gia mua cổ phiếu ESOP năm 2025.

Hệ số xếp loại đơn vị được xác định như sau:

Xếp loại hiệu quả đơn vị	Xếp loại hiệu quả đơn vị (viết tắt)	Hệ số xếp loại đơn vị
Đột phá	ĐP	1,20
Xuất sắc	XS	1,10
Xuất sắc -	XS-	1,00
Hoàn thành tốt +	HTT+	0,90
Hoàn thành tốt	HTT	0,80
Hoàn thành tốt -	HTT-	0,70
Hoàn thành +	HT+	0,60
Hoàn thành	HT	0,50
Hoàn thành -	HT-	0,00

- **Nguyên tắc làm tròn số lượng cổ phiếu phân phối cho người lao động:** sau khi xác định số lượng cổ phiếu phân phối cho người lao động theo công thức nêu tại Mục 3.1, Phần II của Quy chế này, số lượng cổ phiếu này sẽ được làm tròn tới hàng trăm.

Đối với số lượng cổ phiếu lẻ phát sinh do làm tròn đến hàng trăm, HĐQT sẽ phân bổ cho 01 (một) hoặc một số CBNV được quyền mua cổ phiếu ESOP năm 2025.

Ví dụ:

- (i) Số lượng cổ phiếu phân phối cho người lao động sau khi áp dụng công thức nêu tại Mục 3.1, Phần II của Quy chế này là 50.160 cổ phiếu. Theo nguyên tắc làm tròn nêu trên, người lao động sẽ được nhận 50.200 cổ phiếu.
- (ii) Số lượng cổ phiếu phân phối cho người lao động sau khi áp dụng công thức nêu tại Mục 3.1, Phần II của Quy chế này là 50.120 cổ phiếu. Theo nguyên tắc làm tròn nêu trên, người lao động sẽ được nhận 50.100 cổ phiếu.

3.2 Các xem xét, điều chỉnh khác:

- Trong quá trình tính toán số lượng cổ phiếu của từng cá nhân, bên cạnh việc dựa trên công thức nêu tại Điều 3.1 thì HĐQT sẽ cân nhắc và xem xét thêm các yếu tố sau trước khi phê duyệt:
 - + Vai trò và tầm quan trọng của từng cá nhân trong việc giữ chân và phát triển nguồn nhân lực then chốt.
 - + Xu hướng và kết quả công việc từ đầu năm 2025 đến nay (do KPIs năm 2024 chưa phản ánh đầy đủ diễn biến này).
 - + Mối tương quan và sự công bằng giữa các cá nhân trong đơn vị.
- HĐQT có thẩm quyền cuối cùng trong việc điều chỉnh số lượng cổ phiếu phân phối cho CBNV nhằm ghi nhận sự cống hiến, tầm quan trọng và tính đặc thù của một số vị trí/cá nhân. Việc điều chỉnh theo các nội dung tại Điều này phải đảm bảo tính công bằng và đảm bảo tổng số lượng cổ phiếu phát hành cho CBNV không vượt quá số lượng cổ phiếu dự kiến phát hành theo Quy chế này.

4. Xử lý cổ phiếu ESOP không phân phối hết:

Đối với số lượng cổ phiếu ESOP không phân phối hết do cá nhân từ chối mua, HĐQT sẽ chào bán tiếp cho các CBNV khác đáp ứng đủ điều kiện tham gia ESOP năm 2025 với giá chào bán không thấp hơn 20.000 đồng/cổ phiếu. Số lượng cổ phiếu này vẫn sẽ bị hạn chế chuyển nhượng trong thời gian 03 năm theo quy định dưới đây.

III. QUY ĐỊNH VỀ HẠN CHẾ CHUYỂN NHƯỢNG CỦA CỔ PHIẾU PHÁT HÀNH THEO CHƯƠNG TRÌNH ESOP NĂM 2025:

1. CBNV được tham gia mua cổ phiếu ESOP năm 2025 phải tuân thủ theo đúng về thời gian hạn chế chuyển nhượng theo quy định tại mục này. Hạn chế chuyển nhượng bao gồm cả việc tặng, cho, góp vốn, dùng làm phần thưởng hoặc bất kỳ hình thức nào khác có thể dẫn đến việc thay đổi người sở hữu cổ phiếu.
2. Các quyền phát sinh đối với cổ phiếu ESOP năm 2025 đang trong thời gian hạn chế chuyển nhượng: Trường hợp CBNV sở hữu cổ phiếu ESOP năm 2025 đang trong thời gian hạn chế chuyển nhượng và phát sinh quyền nhận cổ phiếu do Công ty phát hành để chi trả cổ tức bằng cổ phiếu và/hoặc cổ phiếu thưởng từ nguồn vốn chủ sở hữu/cổ phiếu quỹ, thì:
 - Toàn bộ số lượng cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận phát sinh từ số lượng cổ phiếu ESOP năm 2025 đang trong thời gian hạn chế chuyển nhượng sẽ bị hạn chế chuyển nhượng tương ứng theo tỷ lệ và thời gian còn lại.
 - Việc giải tỏa hạn chế chuyển nhượng đối với số lượng cổ phiếu phát hành thêm này sẽ được thực hiện đồng thời (*theo thời gian và tỷ lệ tương ứng*) với việc giải tỏa hạn chế chuyển nhượng của số lượng cổ phiếu ESOP năm 2025 theo quy định cụ thể tại Mục 3 dưới đây.
3. Thời gian hạn chế chuyển nhượng đối với cổ phiếu ESOP năm 2025 được quy định như sau:

STT	Thời gian	Quy định hạn chế chuyển nhượng
1	Trong vòng 12 tháng kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành	- 100% số lượng cổ phiếu phát hành theo ESOP năm 2025; - Và 100% số lượng cổ phiếu phát hành thêm được nhận do thực hiện các quyền theo quy định tại Mục 2 nêu trên.
2	Trong vòng 24 tháng kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành	- 70% số lượng cổ phiếu phát hành theo ESOP năm 2025; - Và 70% số lượng cổ phiếu phát hành thêm được nhận do thực hiện các quyền theo quy định tại Mục 2 nêu trên.
3	Trong vòng 36 tháng kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành	- 40% số lượng cổ phiếu phát hành theo ESOP năm 2025; - Và 40% số lượng cổ phiếu phát hành thêm được nhận do thực hiện các quyền theo quy định tại Mục 2 nêu trên.
4	Sau 36 tháng kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành	Được tự do chuyển nhượng: - Toàn bộ số lượng cổ phiếu phát hành theo ESOP năm 2025;

STT	Thời gian	Quy định hạn chế chuyển nhượng
		- Toàn bộ số lượng cổ phiếu phát hành thêm được nhận do thực hiện các quyền theo quy định tại Mục 2 nêu trên.

Ví dụ tham khảo:

Nguyễn Văn A được tham gia mua 10.000 cổ phần theo ESOP năm 2024 (ngày hoàn tất đợt phát hành là 26/09/2024) và 10.000 cổ phần theo ESOP năm 2025 (ngày hoàn tất đợt phát hành giả định là ngày 01/10/2025). Ngày 31/5/2026, PNJ thực hiện phát hành cổ phiếu để trả cổ tức với tỷ lệ 30%. Số lượng cổ phiếu mà Nguyễn Văn A nhận được như sau:

	Số lượng cổ phiếu đang sở hữu			Số lượng cổ phiếu được nhận thêm (tỷ lệ 30%)
	ESOP năm 2024	ESOP năm 2025	Tổng	
	10.000	10.000	20.000	$20.000 \times 30\% = 6.000$
Trong đó:				
+ Tự do chuyển nhượng	3.000 (giải tỏa đợt 1 T9/2025)	0	3.000	$3.000 \times 30\% = 900$
+ Hạn chế chuyển nhượng	7.000	10.000	17.000	$17.000 \times 30\% = 5.100$

Như vậy, trong tổng số 6.000 cổ phiếu (trả cổ tức) mà CBNV Nguyễn Văn A nhận được thêm, sẽ có:

- 900 cổ phiếu được tự do chuyển nhượng (30% của 3.000 cổ phiếu trả cổ tức từ ESOP năm 2024 đã được giải tỏa ở đợt 1, sau ngày 26/09/2025); và
- 5.100 cổ phiếu sẽ bị hạn chế chuyển nhượng, bao gồm:
 - + 2.100 cổ phiếu trả cổ tức từ ESOP năm 2024;
 - + 3.000 cổ phiếu trả cổ tức từ ESOP năm 2025.

Ngoài ra, việc giải tỏa cổ phiếu của Nguyễn Văn A sẽ được thực hiện như sau:

ESOP 2024:

Stt	Thời gian	Quy định về giải tỏa cổ phiếu
1	Đợt 1: Sau ngày 26/09/2025	Được giải tỏa: - 3.000 cổ phiếu theo chương trình ESOP năm 2024 (30%).
2	Đợt 2: sau ngày 26/09/2026	Được giải tỏa: - 3.000 cổ phiếu theo chương trình ESOP năm 2024 (30%). - 900 cổ phiếu (30% trên tổng số cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận do thực hiện quyền nhận cổ tức bằng cổ phiếu năm 2025 là 3.000 cổ phiếu)
3	Đợt 3: sau ngày 26/09/2027	Được giải tỏa: - 4.000 cổ phiếu còn lại theo chương trình ESOP năm 2024 (40%).

Stt	Thời gian	Quy định về giải tỏa cổ phiếu
		- 1.200 cổ phiếu (40% trên tổng số cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận do thực hiện quyền nhận cổ tức bằng cổ phiếu năm 2025 là 3.000 cổ phiếu).

ESOP 2025:

Stt	Thời gian	Quy định về giải tỏa cổ phiếu
1	Đợt 1: Sau ngày 01/10/2026	Được giải tỏa: - 3.000 cổ phiếu theo chương trình ESOP năm 2025 (30%). - 900 cổ phiếu (30% trên tổng số cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận do thực hiện quyền nhận cổ tức bằng cổ phiếu năm 2025 là 3.000 cổ phiếu).
2	Đợt 2: sau ngày 01/10/2027	Được giải tỏa: - 3.000 cổ phiếu theo chương trình ESOP năm 2025 (30%). - 900 cổ phiếu (30% trên tổng số cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận do thực hiện quyền nhận cổ tức bằng cổ phiếu năm 2025 là 3.000 cổ phiếu).
3	Đợt 3: sau ngày 01/10/2028	Được giải tỏa: - 4.000 cổ phiếu còn lại của chương trình ESOP năm 2025 - 1.200 cổ phiếu (40% trên tổng số cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận do thực hiện quyền nhận cổ tức bằng cổ phiếu năm 2025 là 3.000 cổ phiếu)

IV. XỬ LÝ CỔ PHIẾU PHÁT HÀNH THEO ESOP TRONG TRƯỜNG HỢP CBNV KHÔNG CÒN LÀM VIỆC TẠI TẬP ĐOÀN:

HDQT có toàn quyền quyết định liên quan đến việc mua lại/thu hồi cổ phiếu đã phát hành cho CBNV theo chương trình lựa chọn người lao động nghỉ việc trước khi kết thúc thời gian hạn chế chuyển nhượng, bao gồm nhưng không giới hạn việc thông qua hình thức mua lại/thu hồi, số lượng mua lại/thu hồi, giá mua lại/thu hồi, thời gian thực hiện và các thủ tục liên quan khác trong quá trình triển khai thực hiện mua lại/thu hồi cổ phiếu theo các nội dung chi tiết về việc mua lại/thu hồi cổ phiếu của CBNV như sau:

1. Các trường hợp mua lại/thu hồi cổ phiếu:

Công ty và/hoặc Công đoàn Cơ sở Công ty Cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận (gọi tắt là "**Công đoàn Cơ sở PNJ**") sẽ thực hiện mua lại/thu hồi số lượng cổ phiếu còn bị hạn chế chuyển nhượng của CBNV trong các trường hợp sau:

- Thành viên HDQT bị bãi nhiệm theo Nghị quyết của ĐHĐCĐ theo quy định tại Luật Doanh nghiệp và Điều lệ Công ty.
- Thành viên HDQT nộp đơn xin từ nhiệm trước thời hạn hết hạn chế chuyển nhượng cổ phiếu, trừ trường hợp HDQT có quyết định khác.
- CBNV nghỉ việc trước thời hạn hạn chế chuyển nhượng cổ phiếu (bao gồm cả việc Hợp đồng lao động hết hạn và không được Công ty gia hạn), trừ trường hợp khác theo quyết định của HDQT.

2. Các trường hợp không bị mua lại/thu hồi cổ phiếu hoặc mua lại/thu hồi cổ phiếu với giá thị trường/giá thỏa thuận:

HDQT sẽ quyết định cho phép CBNV (hay người được thừa kế theo quy định của pháp luật) vẫn được hưởng trọn vẹn quyền lợi ESOP hoặc Công ty và/hoặc Công đoàn Cơ sở PNJ và/hoặc các đối tượng khác (theo quyết định của HDQT, phù hợp với quy định của pháp luật) sẽ mua lại/thu hồi cổ phần với giá thị trường hoặc giá thỏa thuận với CBNV (nhưng không thấp hơn 20.000 đồng/cổ phần) trong các trường hợp sau:

- Thành viên HDQT miễn nhiệm do hết nhiệm kỳ làm việc hoặc thành viên HDQT có vấn đề sức khỏe hoặc trong trường hợp bất khả kháng khác (được phê duyệt của HDQT);
- CBNV thực hiện chế độ hưu trí đúng quy định của pháp luật hoặc được điều động, chuyển công tác theo quyết định của Công ty;
- CBNV bị chết hay mất sức lao động không thể tiếp tục làm việc tại Công ty.

Đối với các trường hợp đặc biệt khác chưa được quy định ở trên, HDQT sẽ xem xét từng trường hợp cụ thể để ra quyết định mua lại/thu hồi số cổ phiếu ESOP vẫn còn bị hạn chế chuyển nhượng của CBNV.

3. Giá mua lại/thu hồi cổ phiếu ESOP:

3.1 Trường hợp mua lại/thu hồi cổ phiếu (áp dụng đối với Mục 1, Phần IV của Quy chế này)

- Công ty và/hoặc Công đoàn Cơ sở PNJ sẽ thực hiện mua lại/thu hồi số lượng cổ phiếu phát hành theo ESOP còn bị hạn chế chuyển nhượng của CBNV với giá 20.000 đồng/cổ phiếu.
- Đối với toàn bộ số lượng cổ phiếu phát hành thêm mà CBNV được nhận, phát sinh từ số lượng cổ phiếu ESOP đang trong thời gian hạn chế chuyển nhượng, do thực hiện các quyền theo quy định tại Mục 2, Phần III nêu trên, Công ty và/hoặc Công đoàn Cơ sở PNJ sẽ mua lại/thu hồi mà không thanh toán bất kỳ chi phí nào (mua lại với giá 0 đồng/cổ phiếu).

3.2 Trường hợp không bị mua lại/thu hồi cổ phiếu hoặc mua lại/thu hồi cổ phiếu với giá thị trường/giá thỏa thuận (áp dụng đối với Mục 2, Phần IV của Quy chế này)

Tùy từng đối tượng nêu tại Mục 2, Phần IV của Quy chế này, HDQT sẽ ban hành quyết định phương thức xử lý cụ thể như sau:

- (1) Cho phép CBNV (hay người được thừa kế theo quy định của pháp luật) hưởng trọn vẹn toàn bộ số lượng cổ phiếu ESOP và cổ phiếu phát hành thêm (quy định tại Mục 2, Phần III nêu trên); hoặc
- (2) Công ty và/hoặc Công đoàn Cơ sở PNJ mua lại/thu hồi toàn bộ số lượng cổ phiếu ESOP và cổ phiếu phát hành thêm (quy định tại Mục 2, Phần III nêu trên) trong thời gian hạn chế chuyển nhượng với giá thị trường/giá thỏa thuận (nhưng không thấp hơn 20.000 đồng/cổ phần).

4. Hình thức mua lại/thu hồi cổ phiếu ESOP (áp dụng đối với Mục 1 và 2, Phần IV của Quy chế này)

Công ty và/hoặc Công đoàn Cơ sở PNJ sẽ mua lại/thu hồi số lượng cổ phiếu còn bị hạn chế chuyển nhượng của các đối tượng được tham gia mua ESOP nghỉ việc và/hoặc các hình thức khác phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:



- Trường hợp Công ty mua lại/thu hồi cổ phiếu của các đối tượng tham gia mua ESOP không còn làm việc tại Công ty: Toàn bộ số lượng cổ phiếu này sẽ trở thành cổ phiếu quỹ.
- Trường hợp Công đoàn Cơ sở PNJ mua lại/thu hồi cổ phiếu của các đối tượng tham gia mua ESOP không còn làm việc tại Công ty: Toàn bộ số lượng cổ phiếu này sẽ tiếp tục bị hạn chế chuyển nhượng trong thời gian tiếp theo sao cho tổng thời gian hạn chế chuyển nhượng của số lượng cổ phiếu này tối thiểu là 01 (một) năm kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành. Trường hợp số lượng cổ phiếu này đã bị hạn chế chuyển nhượng tối thiểu là 01 (một) năm kể từ ngày hoàn tất đợt phát hành, số lượng cổ phiếu này sẽ được chuyển đổi thành cổ phiếu tự do chuyển nhượng.
- Trường hợp khác: thực hiện theo quy định của pháp luật và phương án mua lại/thu hồi của HĐQT.

Để làm rõ, trong mọi trường hợp mua lại/thu hồi cổ phiếu ESOP của (các) CBNV nghỉ việc theo quy định tại Phần IV của Quy chế này, Công ty/Công đoàn Cơ sở PNJ được quyền triển khai các thủ tục cần thiết, đảm bảo theo đúng quy định tại Quy chế này, để mua lại/thu hồi cổ phiếu ESOP mà không cần sự đồng ý của (các) CBNV nghỉ việc.

V. ĐIỀU CHỈNH, SỬA ĐỔI, BỔ SUNG QUY CHẾ PHÁT HÀNH CỔ PHIẾU ESOP:

Theo sự ủy quyền của ĐHĐCĐ, HĐQT Công ty cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận là cơ quan cao nhất có quyền điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung và bãi bỏ Quy chế này.

Trong quá trình triển khai thực hiện, HĐQT có quyền linh hoạt xem xét, phê duyệt các tình huống phát sinh khác không nằm trong các điều khoản quy định nêu trên nhưng phải đảm bảo tính công bằng, minh bạch và không được vượt quá số lượng cổ phiếu dự kiến phát hành theo quy chế này với giá bán không thấp hơn 20.000 đồng/cổ phiếu.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



CAO THỊ NGỌC DUNG

PHỤ LỤC 2: DANH SÁCH CHI TIẾT ĐỐI TƯỢNG ĐƯỢC THAM GIA MUA CỔ PHIẾU ESOP NĂM 2025

(Dinh kèm theo Nghị quyết Hội đồng quản trị số 298/2025/NQ-HDQT-CTY ngày 19/08/2025)

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
1	TRẦN PHƯƠNG NGOC THẢO				Thành viên HĐQT (không bao gồm Thành viên độc lập HĐQT)	PNJ - Hội Đồng Quản trị	XS	5	69,080	1.80	1.10	136,800	136,800	
2	TRẦN PHƯƠNG NGOC GIAO				Giám đốc Công ty con (cấp 1)	CAF	XS	6	48,000	1.80	1.10	95,000	95,000	Hệ số xếp loại đơn vị lấy theo hệ số của PNJ do Giám đốc CTC được PNJ bổ nhiệm
3	LÊ TRÍ THÔNG				Tổng Giám đốc	PNJ	XS	4	140,000	2.00	1.10	308,000	308,000	
4	PHẠM THÔNG				Giám đốc thuộc Khối (Cấp 2)	PNJ - Khối Chiến Lược	HTT	1	21,000	1.30	0.80	21,800	22,000	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
5	PHẠM THI QUỲNH TRANG				Giám đốc thuộc Khối (Cấp 2)	PNJ - Khối Chiến Lược	HTT	1	21,000	1.30	0.80	21,800	20,000	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
6	NGUYỄN TRƯỜNG SONG PHA				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Chiến Lược	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	5,000	Ghi nhận nỗ lực đóng góp với kết quả kinh doanh chung, mức độ đóng góp = 63% so với mức độ đóng góp đóng góp 1
7	NGUYỄN BẢO HÂN				Chuyên gia cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Chiến Lược	HTT	1	7,650	1.10	0.80	6,700	3,000	Ghi nhận mức độ đóng góp theo thời gian thực tế làm việc trong năm 2024, mức độ đóng góp = 0,45 so mức độ đóng góp 1
8	ĐẶNG HẢI ANH				Giám Đốc Khối	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	102,500	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
9	NGUYỄN TRUNG KIẾN				Giám đốc thuộc Khối (Cấp 3)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	1	14,725	1.30	0.80	15,300	15,300	
10	NHIỀU BACH NHỰT				Quản lý cao cấp (cấp 2)	Công ty PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	8,000	
11	PHAN VĂN ANH				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	3	9,690	1.30	0.80	10,100	10,100	
12	LÊ PHẠM HIẾU NGUYỄN				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	8,000	



STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
13	PHAM HAI THOAI				Chuyên gia (cấp 4)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	1	2,220	0.70	0.80	1,200	1,200	
14	NGUYỄN QUANG MINH				Chuyên gia (cấp 4)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	2	2,460	0.70	0.80	1,400	1,400	
15	NGUYỄN PHÚC THIÊN LINH				Chuyên gia (cấp 2)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	3	4,200	0.70	0.80	2,400	2,400	
16	PHAN MINH NHỰT				Chuyên gia (cấp 2)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	1	3,360	0.70	0.80	1,900	1,900	
17	HỒ VĂN CẢNH				Chuyên gia (cấp 3)	PNJ - Khối Công Nghệ Thông Tin	HTT	1	2,730	0.70	0.80	1,500	1,500	
18	NGUYỄN NGỌC VĂN QUÂN				Giám Đốc Khối	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	107,200	
19	NGUYỄN BÀ TOÀN				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Cung Ứng	HTT+	4	17,100	1.30	0.90	20,000	20,000	
20	NGUYỄN THỊ THANH NGỌC				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Cung Ứng	HTT+	3	15,120	1.30	0.90	17,700	17,700	
21	ĐỖ PHƯƠNG UYÊN				Quản lý (cấp 4)	PNJ - Khối Cung Ứng	HTT+	1	2,220	0.80	0.90	1,600	1,600	
22	HUYỀN TÔN NỮ TRÁ MY				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Khối Cung Ứng	HTT+	4	3,900	0.80	0.90	2,800	2,800	
23	NGUYỄN HỮU TỬ KHA				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Khối Cung Ứng	HTT+	1	2,730	0.80	0.90	2,000	2,000	
24	HOÀNG THỊ BẢO NGỌC				Chuyên gia (cấp 3)	PNJ - Khối Cung Ứng	HTT+	4	3,900	0.70	0.90	2,500	2,500	
25	NGUYỄN KHOA HỒNG THÁNH				Giám Đốc Khối	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	107,200	

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
26	VÕ NGỌC THỦY ANH				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Marketing	HTT+	2	13,140	1.30	0.90	15,400	15,400	
27	NGUYỄN SONG TOÀN				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Marketing	HTT+	1	12,150	1.30	0.90	14,200	10,200	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
28	CHU THANH TRANG				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Marketing	HTT+	3	9,690	1.30	0.90	11,300	11,300	
29	HỒ THẠCH THẢO				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Marketing	HTT+	1	12,150	1.30	0.90	14,200	10,200	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
30	NGUYỄN THÁI HIẾN TÂM				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Khối Marketing	HTT+	2	2,990	0.80	0.90	2,200	2,200	
31	NGUYỄN CHÍ KIẾN				Giám Đốc Khối	PNJ	XS	2	46,640	1.80	1.10	92,300	92,300	
32	PHẠM NGỌC LAN ANH				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	8,000	
33	BÙI DIỆU LINH				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	2	8,330	1.30	0.80	8,700	8,700	
34	TRẦN VŨ ÁI LINH				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	3	15,120	1.30	0.80	15,700	15,700	
35	DƯƠNG THỊ THU HƯƠNG				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	3,000	- Ghi nhận mức độ đóng góp theo thời gian thực tế làm việc trong năm 2024, mức độ đóng góp = 0,45 so mức độ đóng góp 1. * Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn.
36	LÊ THỊ LAN HƯƠNG				Quản lý (cấp 4)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	3	2,820	0.80	0.80	1,800	1,800	
37	HỒ HUY PHONG				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	1	3,360	0.80	0.80	2,200	2,200	

175
TY
AN
SA
JA
PH

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
38	PHAN HOÀNG HUYỀN MY				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	2	2,990	0.80	0.80	1,900	1,900	
39	PHAN XUÂN LINH CHÂU				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Khối Nguồn Nhân Lực	HTT	2	3,640	0.80	0.80	2,300	2,300	
40	NGUYỄN MINH HẢI				Giám đốc thuộc Khối (Cấp 1)	PNJ	XS	3	43,470	1.30	1.10	62,200	60,500	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
41	DƯƠNG QUANG HẢI				Kế toán trưởng	PNJ	XS	6	48,000	1.30	1.10	68,600	68,690	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
42	LÊ MINH NHẬT				Chuyên gia (cấp 4)	PNJ - Khối Tài Chính	HTT+	1	2,220	0.70	0.90	1,400	1,400	
43	ĐÀO TRUNG KIÊN				Giám Đốc Khối	PNJ	XS	4	61,600	1.80	1.10	122,000	121,400	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
44	BUI CAO NHÂN				Quản lý (cấp 4)	PNJ - Khối Vận Hành	HTT+	1	2,220	0.80	0.90	1,600	1,600	
45	TRẦN ANH TUẤN				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Khối Vận Hành	HTT+	3	4,200	0.80	0.90	3,000	3,000	
46	NGUYỄN NHẬT NGÂN				Chuyên gia (cấp 3)	PNJ - Khối Vận Hành	HTT+	4	3,900	0.70	0.90	2,500	2,500	
47	HỒ THỊ THANH XUÂN				Quản lý (cấp 4)	PNJ - Trung Tâm Truyền Thông & Đối Ngoại	HTT	2	2,460	0.80	0.80	1,600	1,600	
48	NGUYỄN THÚY TRANG				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Trung Tâm Truyền Thông & Đối Ngoại	HTT	2	2,990	0.80	0.80	1,900	1,900	
49	CHÂU THỊ THANH TUYẾN				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Trung Tâm Truyền Thông & Đối Ngoại	HTT	1	2,730	0.80	0.80	1,700	1,700	
50	NGUYỄN LÊ ANH				Giám đốc Trung tâm báo cáo trực tiếp TGD	PNJ	XS	1	14,725	1.80	1.10	29,200	24,200	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
51	TRƯƠNG HOÀI ANH				Giám Đốc Khối	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	107,200	
52	TRẦN NGUYỄN PHI LONG				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Khối Khách Hàng và Bán Lẻ	HTT	4	17,100	1.30	0.80	17,800	19,800	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
53	PHAN QUỐC KIẾT				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Khách Hàng và Bán Lẻ	HTT	2	8,330	1.30	0.80	8,700	10,700	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
54	BÙI PHƯƠNG QUỲNH				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Khối Khách Hàng và Bán Lẻ	HTT	2	8,330	1.30	0.80	8,700	10,700	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
55	HỨA THIÊN NGÀ				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Khối Khách Hàng và Bán Lẻ	HTT	2	3,640	0.80	0.80	2,300	2,300	
56	ĐẶNG THUY ĐỒNG PHƯƠNG				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Khối Khách Hàng và Bán Lẻ	HTT	3	4,200	0.80	0.80	2,700	2,700	
57	MAI NGOC QUỲNH				Chuyên gia (cấp 3)	PNJ - Khối Khách Hàng và Bán Lẻ	HTT	1	2,730	0.70	0.80	1,500	1,500	
58	TRẦN THI THU HÀ				Giám đốc Chi nhánh cấp 1	PNJ	XS	6	78,750	1.80	1.10	155,900	155,900	
59	NGUYỄN THANH TÂM				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Tây	XS-	3	15,120	1.30	1.00	19,700	19,700	
60	PHẠM THÚY DUNG				Giám đốc Chi nhánh (cấp 2)	PNJ	XS	6	48,000	1.80	1.10	95,000	95,000	
61	LÊ NGỌC DŨNG				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Bắc	XS	5	12,410	1.30	1.10	17,700	19,700	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp trực tiếp vào kết quả kinh doanh, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
62	NGUYỄN THU HÀ				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Bắc	XS	2	2,990	0.80	1.10	2,600	2,600	
63	TRẦN QUANG THÀNH				Giám đốc Chi nhánh cấp 2	PNJ	XS	6	48,000	1.80	1.10	95,000	95,000	



STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
64	LÂM TRANG THÚY TIẾN				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Trung	HTT+	2	8,330	1.30	0.90	9,700	11,700	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp trực tiếp vào kết quả kinh doanh, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
65	NGUYỄN THỊ CẨM NHUNG				Quản lý cao cấp (cấp 4)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Trung	HTT+	4	6,000	1.30	0.90	7,000	7,000	
66	TÔNG NGUYỄN HIỆP				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Trung	HTT+	4	4,760	0.80	0.90	3,400	3,400	
67	NGUYỄN NGỌC HUY				Giám đốc Chi nhánh cấp 2	PNJ	XS	4	30,000	1.80	1.10	59,400	59,400	
68	TRIỆU MINH THO				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Tây	XS-	2	3,640	0.80	1.00	2,900	2,900	
69	NGUYỄN THỊ THANH LOAN				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Tây	XS-	4	3,900	0.80	1.00	3,100	3,100	
70	NGUYỄN TIẾN PHÚC				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Miền Tây	XS-	1	3,360	0.80	1.60	2,700	2,700	
71	TRẦN THIẾU NHÃ				Giám đốc Chi nhánh (cấp 2)	PNJ	XS	3	26,400	1.80	1.10	52,300	52,300	
72	TRẦN THỊ HỒNG LOAN				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Chi nhánh PNJ Tây Nguyên & Nam Trung Bộ	HTT+	2	2,990	0.80	0.90	2,200	2,200	
73	LÊ HỒNG LOAN				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Tây Nguyên & Nam Trung Bộ	HTT+	2	3,640	0.80	0.90	2,600	2,600	
74	NGUYỄN HỮU HÙNG				Quản lý (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Tây Nguyên & Nam Trung Bộ	HTT+	2	3,640	0.80	0.90	2,600	2,600	
75	VÔ HOÀNG HUY				Giám đốc Chi nhánh (cấp 3)	PNJ	XS	6	33,250	1.80	1.10	65,800	65,800	
76	VŨ THỊ PHƯƠNG				Quản lý cao cấp (cấp 4)	PNJ - Chi nhánh PNJ Đông Nam Bộ	XS	4	6,000	1.30	1.10	8,600	8,600	

1300
CỘT
CỘT
IG B
PHÚ
LIÊN

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
77	HOÀNG TRỌNG HIẾU				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJ - Chi nhánh PNJ Đông Nam Bộ	XS	3	9,690	1.30	1.10	13,900	13,900	
78	ĐỖ VĂN ĐỨC				Quản lý (cấp 3)	PNJ - Chi nhánh PNJ Đông Nam Bộ	XS	5	4,420	0.80	1.10	3,900	3,900	
79	PHAN BÀ VĨNH				Chuyên gia (cấp 3)	PNJP	HTT	1	2,730	0.60	0.80	1,300	1,300	
80	TRẦN NGỌC DUY KHANG				Quản lý cao cấp (cấp 3)	PNJP	HTT	2	5,760	0.90	0.80	4,100	4,100	
81	TRƯỜNG QUỐC PHONG				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJP	HTT	2	13,140	0.90	0.80	9,500	9,500	
82	NGUYỄN THỊ THÙY DUNG				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJP	HTT	4	17,100	0.90	0.80	12,300	9,800	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
83	NGUYỄN VIỆT TRUNG				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJP	HTT	4	17,100	0.90	0.80	12,300	9,800	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân trên phạm vi toàn Tập đoàn
84	NGUYỄN VĂN DANH				Quản lý cao cấp (cấp 2)	PNJP	HTT	1	7,650	0.90	0.80	5,500	3,300	Điều chỉnh dựa trên đóng góp vào hiệu quả hoàn thành chung của Tập đoàn
85	NGUYỄN DUY HÙNG				Chuyên gia (cấp 3)	PNJP	HTT	1	2,730	0.60	0.80	1,300	1,300	
86	NGUYỄN VĂN LỘC				Chuyên gia (cấp 3)	PNJP	HTT	1	2,730	0.60	0.80	1,300	1,300	
87	TRẦN QUỐC VIỆT				Chuyên gia (cấp 3)	PNJP	HTT	4	3,900	0.60	0.80	1,900	1,900	
88	NGUYỄN THAI BÌNH				Chuyên gia (cấp 4)	PNJP	HTT	4	3,180	0.60	0.80	1,500	1,500	
89	PHẠM HOÀI VÂN				Quản lý (cấp 3)	PNJP	HTT	4	3,900	0.70	0.80	2,200	2,200	

217
G T
HAI
C Đ
HU
T.P.V

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
90	LÊ DƯƠNG TƯỜNG VY				Giám đốc chức năng thuộc Công ty con	PNJP	HTT	3	18,430	1.10	0.80	16,200	16,200	
91	HỒ THỊ THANH HIỀN				Quản lý (cấp 3)	PNJP	HTT	2	2,990	0.70	0.80	1,700	1,700	
92	NGUYỄN THỊ HOA				Chuyên gia (cấp 4)	PNJP	HTT	2	2,460	0.60	0.80	1,200	1,200	
93	HUỖNH ĐỨC HUY				Tổng Giám đốc Công ty con	PNJP	XS	5	69,080	1.80	1.10	136,800	136,800	Hệ số xếp loại đơn vị lấy theo hệ số của PNJ do Giám đốc CTC được PNJ bổ nhiệm
94	NGUYỄN THỊ NHƯ QUỲNH				Quản lý (cấp 1)	PNJP	HTT	2	4,500	0.70	0.80	2,500	2,500	
95	TRẦN VĂN DẪN				Giám đốc chức năng thuộc Công ty con	PNJP	HTT	6	33,250	1.10	0.80	29,300	29,300	
96	NGUYỄN TÂN CUÔNG				Quản lý (cấp 3)	PNJP	HTT	4	3,900	0.70	0.80	2,200	2,200	
97	LÊ QUANG PHÚC				Thành viên độc lập HĐQT	PNJ - Hội Đồng Quản trị	XS	4	61,600	0.45	1.10	30,500	30,500	
98	HUỖNH THỊ XUÂN LIÊN				Chủ tịch HĐQT Công ty Con	CAF	XS	1	21,000	1.00	1.10	23,100	21,100	- Điều chỉnh dựa trên đóng góp vào hiệu quả hoàn thành chung của Tập đoàn. - Hệ số xếp loại đơn vị lấy theo Hệ số của PNJ do Chủ tịch Hội đồng thành viên CTC được PNJ bổ nhiệm.
99	TIÊU YẾN TRINH				Thành viên độc lập HĐQT	PNJ - Hội Đồng Quản trị	XS	1	42,900	0.45	1.10	21,200	21,200	
100	NGUYỄN TUÂN HẢI				Thành viên độc lập HĐQT	PNJ - Hội Đồng Quản trị	XS	1	42,900	0.45	1.10	21,200	21,200	
101	CAO THỊ NGỌC DUNG				Chủ tịch HĐQT	PNJ - Hội Đồng Quản trị	XS	4	171,100	2.00	1.10	376,400	376,400	
102	ĐẶNG THỊ LÀI				Giám đốc Khối Tài chính	PNJ	XS	5	96,960	1.80	1.10	192,000	192,000	

3.0
DUY
1
Chí

STT	Họ và tên	CCCD	Ngày cấp	Nơi cấp	Chức danh	Đơn vị công tác	Xếp loại đơn vị	Mức độ đóng góp	Đơn giá theo mức độ đóng góp	Hệ số chức danh	Hệ số xếp loại đơn vị	SLCP theo công thức (đã làm tròn)	SLCP được phân bổ	Ghi chú
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
103	PHAN THI XUÂN MAI				Quản lý cao cấp (cấp 3)	PNJ - Văn Phòng Hội Đồng Quản Trị	HTT	6	12,320	1.30	0.80	12,800	12,800	
104	NGUYỄN ANH TUẤN				Quản lý cao cấp (cấp 1)	PNJ - Ban kiểm toán nội bộ	HTT	1	12,150	1.30	0.80	12,600	12,600	
105	TRẦN THU PHƯƠNG				Quản lý cao cấp (cấp 2)	CAF	HTT-	2	8,330	0.90	0.70	5,200	2,400	Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân
106	PHAN THI HƯƠNG NGỌC				Chuyên gia (cấp 4)	CAF	HTT-	1	2,220	0.60	0.70	900	900	
107	TRẦN MINH TÂN				Chuyên gia (cấp 4)	PNJL	HTT	1	2,220	0.60	0.80	1,100	1,100	
108	ĐẶNG NGỌC THẢO				Giám đốc Công ty con (Cấp 2)	PNJL	XS	5	23,370	1.80	1.10	46,300	48,800	- Điều chỉnh dựa trên vai trò, đóng góp, mức độ quan trọng cần lưu giữ giữa các cá nhân. - Hệ số xếp loại đơn vị lấy theo hệ số của PNJ do Giám đốc CTC được PNJ bổ nhiệm
109	TRẦN THỊ THU THẢO				Quản lý cao cấp (cấp 4)	PNJP	HTT	1	4,200	0.90	0.80	3,000	3,000	
110	TRẦN NGỌC NGÂN VŨ				Quản lý (cấp 2)	CAF	HTT-	4	4,760	0.70	0.70	2,300	2,300	
Tổng cộng												3,276,600	3,243,890	

Ghi chú:

Các thuật ngữ viết tắt nêu tại danh sách này sẽ có nghĩa tương tự như đã được định nghĩa tại Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn người lao động năm 2025 của Công ty Cổ phần Vàng bạc Đá quý Phú Nhuận ban hành tại ngày 19 tháng 08 năm 2025



Ho Chi Minh City, August 19, 2025

**RESOLUTION OF THE BOARD OF DIRECTORS
OF PHU NHUAN JEWELRY JOINT STOCK COMPANY**

**THE BOARD OF DIRECTORS OF PHU NHUAN JEWELRY JOINT STOCK
COMPANY**

Pursuant to:

- The Enterprise Law No. 59/2020/QH14 passed by the National Assembly on June 17th, 2020;
- The Securities Law No. 54/2019/QH14 passed by the National Assembly on November 26th, 2019;
- Decree No. 155/2020/ND-CP issued by the Government on December 31st, 2020;
- Circular No. 118/2020/TT-BTC issued by the Ministry of Finance on December 31st, 2020;
- The Charter on organization and operation of Phu Nuan Jewelry Joint Stock Company (“**Company**”/“**PNJ**”) dated April 26th, 2025;
- The Resolution of the 2025 Annual General Meeting of Shareholders (“**GMS**”) No. 178/2025/NQ-DHDCD-CTY dated April 26th, 2025;
- Minutes of the meeting of the Board of Directors (“**BOD**”) No. 297/2025/BB-HDQT-CTY dated August 19, 2025.

RESOLVES:

Article 1. Approval of the implementation of the plan to issue shares under the employee stock option program (“**ESOP**”) in 2025 in accordance with Article 8 of the 2025 Annual GMS Resolution No. 178/NQ-DHDCD-CTY dated April 26th, 2025. Details are as follows:

- Share name: Shares of Phu Nuan Jewelry Joint Stock Company.
- Type of share: Ordinary shares.
- Par value: 10,000 VND/share.
- Current charter capital of the Company: 3,380,747,760,000 VND.
- Total number of issued shares: 338,074,776 shares.
- Number of treasury shares: 169,559 shares.



- Number of shares outstanding: 337,905,217 shares.
- Number of shares expected to be issued: 3,243,890 shares.
- Issuance price: 20,000 VND/share.
- Total value of shares issued at par value: 32,438,900,000 VND.
- Issuance rate (number of shares expected to be issued/number of outstanding shares): 0.96%.
- Issuance recipients: Members of the BOD, Members of the Board of Management, Senior advisors, Directors, Advisors, Senior managers, Senior experts, Managers, Experts, Team leaders and key personnel of PNJ and its subsidiaries that meet the conditions as decided by the BOD.
- Criteria for selecting employees of PNJ Company to participate in the ESOP for the year 2025 shall be submitted to the BOD for consideration and approval in the Regulation on share issuance under the employee stock option program ("**Regulation on ESOP**") in 2025 and the attached List of eligible participants for the ESOP for the year 2025.
- Source of funds (in case of issuing bonus shares to employees): None.
- Transfer restrictions:
 - 100% of the shares are subject to transfer restrictions for 12 months, 70% of the shares are subject to transfer restrictions for 24 months, and 40% of the shares are subject to transfer restrictions for 36 months from the completion date of the issuance (the completion date of collecting payment for shares from employees shall be specified in the Issuance Result Report).
 - All additional shares issued by the Company to pay dividends in shares and/or bonus shares from equity/treasury shares that the recipients receive, arising from the number of ESOP shares in 2025 that are under transfer restrictions, will also be subject to transfer restrictions at the same rate and duration as the 2025 ESOP shares that are under transfer restrictions.
- Expected issuance time: Quarter 3 - Quarter 4 of 2025, after receiving notification from the State Securities Commission ("SSC") of its receipt of the complete issuance report documents.

Article 2. Approval of the Regulation on ESOP for the year 2025 (*Details in the attached Appendix 1*).

Article 3. Approval of the Detailed List of eligible participants for the ESOP for the year 2025 (*Details in the attached Appendix 2*).



Article 4. Approval of the plan to ensure the foreign ownership limit.

- The maximum foreign ownership limit at the Company is **49.0%** due to business lines with a restricted foreign ownership limit.
- In the ESOP issuance for the year 2025, the Company shall not issue shares to foreign employees (including the case of distributing shares from employees who decline to purchase); therefore, the share issuance will ensure compliance with the foreign ownership limit in accordance with the applicable laws.

Article 5. Approval of the registration, supplementary deposit, and supplementary listing of the number of shares issued as stated in Article 1.

The entire number of shares issued as stated in Article 1 of this Resolution shall be registered for supplementary deposit at the Vietnam Securities Depository and Clearing Corporation (“VSD”) and registered for supplementary listing on the Ho Chi Minh City Stock Exchange (“HOSE”) within 30 days from the completion date of the issuance.

Article 6. Implementation provisions:

- Assignment to the Chairperson of the BOD and/or the Chief Executive Officer to carry out the necessary procedures related to the share issuance, including but not limited to: (i) registering the issuance with the SSC, deciding a specific issuance time after receiving SSC approval, preparing dossiers and documents to report to the SSC, including but not limited to drafting, amending, and supplementing the relevant documents of the Share Issuance Registration Dossier in case of a request from the SSC, (ii) registering for supplementary deposit at the VSD, (iii) registering for listing at HOSE, and other related procedures as prescribed.
- The BOD, the Chief Executive Officer, and related departments of the Company shall be responsible for implementing this Resolution.
- This Resolution takes effect from the date of signing.

Recipients:

- SSC, HOSE
- As per Article 6
- BOD, AC
- CEO
- BOD Office archives
- Corporate Secretariat archives

**ON BEHALF OF THE BOARD OF DIRECTORS
CHAIRPERSON OF THE BOARD OF DIRECTORS**



CAO THI NGOC DUNG



APPENDIX 1:

REGULATION ON SHARE ISSUANCE UNDER THE 2025 EMPLOYEE STOCK OPTION PROGRAM OF PHU NHUAN JEWELRY JOINT STOCK COMPANY

*(Attached to the Resolution of the Board of Directors No. 298/2025/NQ-HDQT-CTY
dated 19/08/2025)*

I. GENERAL PROVISIONS:

1. Definitions:

In this Regulation on share issuance under the Employee Stock Option Program for the year 2025 (hereinafter referred to as the “**Regulation**”), the terms below shall be understood as follows:

- Group/Company: Phu Nuan Jewelry Joint Stock Company (hereinafter referred to as PNJ) and its subsidiary companies
- Subsidiary: means subsidiary companies of PNJ, including:
 - + CAO Fashion Company Limited (“**CAF**”);
 - + PNJ Laboratory Company Limited (“**PNJL**”);
 - + PNJ Jewelry Production and Trading Company Limited (“**PNJP**”)
- GMS: General Meeting of Shareholders
- BOD: Board of Directors
- ESOP: is the share issuance program under the employee stock option program
- Employees: Members of the BOD, Members of the Board of Management, Senior advisors, Directors, Advisors, Senior managers, Senior experts, Managers, Experts, Store Manager and key personnel of PNJ and its subsidiary companies
- Completion date of the issuance (or Closing date of the issuance): The date on which the collection of payment for employee share purchase is completed, as specified in the Issuance Result Report
- Share release date: The date on which shares are converted from restricted transfer status to freely transferable status, divided into multiple phases, including:
 - + First share release date: after 12 full months from the completion date of the issuance
 - + Second share release date: after 24 full months from the completion date of the issuance
 - + Third share release date: after 36 full months from the completion date of the issuance

2. Objectives of the program:

To issue shares under the ESOP for the year 2025 to employees and personnel who have contributed to the Company and its subsidiary companies **in order to recognize their dedication to the Company and its subsidiaries in 2024.**

3. Governing scope:

The provisions regarding transfer restrictions and share repurchase as stipulated in this Regulation shall apply to the ESOP for the year 2025.

II. CONTENT OF THE 2025 ESOP PROGRAM:

1. Information on the shares issued under the ESOP for the year 2025:

- Type of share: Ordinary shares.
- Par value: 10,000 VND/share.
- Current charter capital of the Company: 3,380,747,760,000 VND.
- Current number of treasury shares: 169,559 shares.
- Current number of outstanding shares: 337,905,217 shares.
- Total number of shares expected to be issued: 3,243,890 shares, equivalent to 0.96% of the number of outstanding shares of the Company at the time of issuance.
- Total value of shares issued at par value: 32,438,900,000 VND.
- Issuance price: 20,000 VND/share.
- Expected charter capital after issuance: 3,413,186,660,000 VND.
- Transfer restriction period: To be implemented in accordance with the plan approved by the GMS and the Regulation on ESOP for the year 2025.
- Implementation period: expected in Quarter 3 - Quarter 4 of 2025, after receiving notification from the State Securities Commission of its receipt of the complete issuance report documents.

2. Eligible participants and selection criteria for the 2025 ESOP Program:

2.1 For Employees of the Group:

Employees are eligible to participate in the program when they meet all of the following criteria:

2.1.1. General conditions:

- The Employee has an official Labor contract (indefinite-term or definite-term of 12 months or more) or is currently appointed by the Company to the position of a member of the BOD or an authorized representative of the Company at a Subsidiary.
- The Employee is not in the following situations:
 - ✓ Resigning/undergoing resignation procedures; or
 - ✓ In the category of not being eligible for Labor contract renewal by the Company; or
 - ✓ The Company unilaterally terminates the labor contract; or
 - ✓ Currently suspended for disciplinary action; or
 - ✓ Currently undergoing disciplinary procedures; or

✓ To be disciplined from January 01, 2024 to the time of ESOP implementation in 2025.

2.1.2. Conditions regarding job level (according to the internal job level system of the Group) and individual key performance indicator (“KPIs”) results for the 2021–2024 period:

Employees eligible to purchase shares under the ESOP for the year 2025 must meet the KPI results condition for each Job title group - Level, specifically as follows:

Group	Job title group	Condition of KPI Results
BOD	Chairperson of the BOD / Chairperson of the Members' Council of the Subsidiary / Chairperson of the Subsidiary Member of the BOD (<i>excluding Independent Member of the BOD</i>) Independent Member of the BOD	Individual KPI results of “Good Performance” or higher in 2024.
Personnel Group 1	Chief Executive Officer Division Director / Center Director reporting directly to the CEO / Branch Director (level 1,2,3) CEO / Director of the Subsidiary (level 1,2) Senior advisor	Individual KPI results of “Good Performance” or higher in 2024.
Personnel Group 2	Director of a Division (level 1,2,3) / Center, Chief Accountant (*) Functional Director of the Subsidiary Advisor (level 1, 2, 3) Senior manager (level 1,2) Senior expert (level 1,2)	Individual KPI results of “Good Performance” or higher in 2024.
Personnel Group 3	Senior manager (level 3,4) Senior expert (level 3,4)	KPI results for 2023 and 2024 must be “Good Performance” or higher.
Personnel Group 4	Manager (level 1,2,3,4) Expert (level 1,2,3,4)	KPI results for 2022, 2023, and 2024 must be “Good Performance” or higher.
Personnel Group 5	Store Manager (level 1)	KPI results for 2021, 2022, 2023, and 2024 must be “Good Performance +” or higher.

(*): Chief Accountant means Chief Accountant of PNJ

2.2. Special cases:

In addition to Employees who meet all the criteria to participate in the ESOP as stipulated in Section 2.1 above, the BOD will make special considerations for some of the following cases to also participate in the ESOP of the Company:

- Specific and special positions in the Jewelry/ Accessories/Retail industry proposed by the CEO of PNJ, with the BOD acknowledging the contributions and encouraging long-term commitment.

- Middle management positions in Personnel Group 4 and above, holding important positions that impact the business operation strategy of the Group in the near future and demonstrating good competence during their working time at the Group, according to the assessment of the CEO of PNJ.
- Other special cases proposed by the CEO of PNJ, with the BOD acknowledging the contributions and encouraging long-term commitment.

3. Principles for the allocation of share under the 2025 ESOP:

3.1 General formula applied to ensure fairness and consistency:

To ensure fairness and consistency, the general formula applied to calculate the number of shares under the ESOP for the year 2025 that each Employee is entitled to purchase is as follows:

Number of shares an Employee is entitled to purchase in the ESOP for the year 2025	=	Contribution Level	x	Job Title Coefficient	x	Unit Performance Coefficient
---	----------	---------------------------	----------	------------------------------	----------	-------------------------------------

Wherein:

- **Contribution Level:** The BOD/The Board of Management shall evaluate and propose based on (1) **the job title** (determined by the employee's title as of December 31, 2024) and (2) **the contribution** of each employee to the business performance of the Company in 2024, as well as referencing the annual performance ratings and outstanding achievements of each individual. Based on the assessment of the BOD/the Board of Management, the BOD discusses and decides on the contribution level for each employee on a scale from 1 to 6 (with 6 being the highest contribution level). The Contribution Level and the corresponding unit price will be detailed in the Detailed List of eligible participants for the 2025 ESOP.

The unit price for the Contribution Level for each job title is specified as follows:

Job Title	Contribution Level					
	6	5	4	3	2	1
Chairperson of the BOD	272,600	191,400	171,100	150,800	130,500	120,350
Chief Executive Officer	224,000	156,800	140,000	123,200	106,400	98,000
Director of Finance	139,200	96,960	86,400	75,840	65,280	60,000
Member of the BOD (excluding Independent Member of the BOD)						
Independent Member of the BOD	99,000	69,080	61,600	54,120	46,640	42,900
Senior Advisor						
Division Director (excluding Director of Finance)						

Job Title	Contribution Level					
	6	5	4	3	2	1
General Director of the Subsidiary						
Branch Director Level 1 Director of a Division Level 1 Advisor (Level 1)	78,750	55,230	49,350	43,470	37,590	34,650
Chairperson of the Members' Council of the Subsidiary Chairperson of the Subsidiary Director of the Subsidiary (Level 1) Director of a Division Level 2 Branch Director Level 2 Chief Accountant Advisor (Level 2)	48,000	33,600	30,000	26,400	22,800	21,000
Branch Director Level 3 Director of a Division/Center Center Director reporting directly to the CEO Director of the Subsidiary (Level 2) Director of a Division Level 3 Functional Director of the Subsidiary Advisor (Level 3)	33,250	23,370	20,900	18,430	15,960	14,725
Senior Manager (Level 1) Senior Expert (Level 1)	27,000	19,080	17,100	15,120	13,140	12,150
Senior Manager (Level 2), Senior Expert (Level 2)	17,850	12,410	11,050	9,690	8,330	7,650
Senior Manager (Level 3), Senior Expert (Level 3)	12,320	8,640	7,680	6,720	5,760	5,360



Job Title	Contribution Level					
	6	5	4	3	2	1
Senior Manager (Level 4) Manager (Level 1) Expert (Level 1)	9,600	6,750	6,000	5,250	4,500	4,200
Manager (Level 2) Expert (Level 2)	7,560	5,320	4,760	4,200	3,640	3,360
Manager (Level 3) Expert (Level 3)	6,240	4,420	3,900	3,380	2,990	2,730
Manager (Level 4) Expert (Level 4)	5,100	3,540	3,180	2,820	2,460	2,220
Store Manager (Level 1)	4,070	2,860	2,530	2,200	1,870	1,760

Note:

- ✓ *In case an Employee holds one or more job titles, the highest Contribution Level unit price shall apply.*
- ✓ *The Unit prices presented in the detailed table above apply only to the ESOP for the year 2025. For ESOPs in subsequent years, the BOD will specify the details in the ESOP Regulation for each year.*
- **Job Title Coefficient:** This is a coefficient for each job title at the Group, reflecting the dedication level of each title to the overall business performance of the Group. Accordingly, the BOD has approved the following job title coefficients for the ESOP issuance for the year 2025:

Group	Job Title	Job Title Coefficient			
		PNJ	CAF	PNJL	PNJP
BOD	Chairperson of the BOD	2.0			
	Chairperson of the Members' Council of the Subsidiary / Chairperson of the Subsidiary		1.0	1.0	1.0
	Member of the BOD (<i>excluding Independent Member of the BOD</i>)	1.8			
	Independent Member of the BOD	0.45			

Group	Job Title	Job Title Coefficient			
		PNJ	CAF	PNJL	PNJP
Personnel Group 1	Chief Executive Officer	2.0			
	Director of Finance	1.8			
	Division Director (<i>excluding Director of Finance</i>)	1.8			
	Center Director reporting directly to the CEO	1.8			
	Branch Director (level 1,2,3)	1.8			
	CEO / Director of the Subsidiary		1.8	1.8	1.8
	Senior advisor	1.6	1.3	1.3	1.3
Personnel Group 2	Director of a Division (level 1,2,3) / Center, Chief Accountant	1.3			
	Functional Director of the Subsidiary		1.1	1.1	1.1
	Advisor (level 1,2,3)	1.3	1.0	1.0	1.0
	Senior manager (level 1,2)	1.3	0.9	0.9	0.9
	Senior expert (level 1,2)	1.1	0.8	0.8	0.8
Personnel Group 3	Senior manager (level 3,4)	1.3	0.9	0.9	0.9
	Senior expert (level 3)	1.1	0.8	0.8	0.8
Personnel Group 4	Manager (level 1, 2, 3, 4)	0.8	0.7	0.7	0.7
	Expert (level 1,2,3,4)	0.7	0.6	0.6	0.6
Personnel Group 5	Store Manager (level 1)	0.5	0.5		0.5

Note: In case an Employee holds one or more job titles, the highest job title coefficient shall apply.

- **Unit performance coefficient:** This is a coefficient reflecting the contribution level of each Division/Center/Subsidiary/Branch/Specialized Unit to which the Employee belongs, to the business performance of the Company in 2024. The evaluation and rating of the performance of each Division/Center/Subsidiary/Branch/ Specialized Unit will be conducted by the Board of Management, based on a summary of performance evaluation results according to internal criteria and the Company's strategic direction for each year. After completing the evaluation, the Board of Management will submit the specific rating results to the BOD for review and approval. The rating results and corresponding coefficients will be detailed in the Detailed List of eligible participants for the ESOP for the year 2025.

The unit performance coefficient is determined as follows:

Unit performance rating	Unit performance rating (Abbreviation)	Unit performance coefficient
Breakthrough	DP	1.20
Excellent	XS	1.10

Unit performance rating	Unit performance rating (Abbreviation)	Unit performance coefficient
Excellent -	XS-	1.00
Good Performance +	HTT+	0.90
Good Performance	HTT	0.80
Good Performance -	HTT-	0.70
Completed +	HT+	0.60
Completed	HT	0.50
Completed -	HT-	0.00

- **Rounding principle for the number of shares allocated to employees:** after determining the number of shares allocated to an employee according to the formula in Section 3.1, Part II of this Regulation, this number will be rounded up to the nearest hundred.

For the fractional shares arising from rounding up to the nearest hundred, the BOD will allocate them to one (01) or more Employees entitled to purchase shares under the ESOP for the year 2025.

Example:

- (i) *The number of shares allocated to an employee after applying the formula in Section 3.1, Part II of this Regulation is 50,160 shares, according to the rounding principle above, the employee will receive 50,200 shares.*
- (ii) *The number of shares allocated to the employee after applying the formula stated in Section 3.1, Part II of this Regulation is 50,120 shares. According to the rounding principle mentioned above, the employee will receive 50,100 shares.*

3.2 Other considerations and adjustments:

- During the process of calculating the specific shares number of each individual, in addition to basing on the formula stated in Article 3.1, the BOD will consider and review the following additional factors before approval:
 - + The role and importance of each individual in retaining and developing key human resources.
 - + Work performance trends and results from the beginning of 2025 to date (as the 2024 KPIs do not fully reflect these developments).
 - + The correlation and fairness among individuals within the unit.
- The BOD has the final authority to adjust the number of shares allocated to Employees to fully recognize the dedication, importance, and specificity of certain positions/individuals. The adjustments under this Article must ensure fairness and that the total number of shares issued to Employees does not exceed the number of shares expected to be issued under this Regulation.

4. Handling of undistributed ESOP shares:

For the number of ESOP shares that are not fully distributed due to individuals declining to purchase, the BOD will continue to offer them to other Employees who meet the eligibility

criteria for the ESOP for the year 2025 at an offering price no lower than 20,000 VND/share. This number of shares will still be subject to a transfer restriction period of 03 years as stipulated below.

III. REGULATIONS ON TRANSFER RESTRICTION OF SHARES ISSUED UNDER THE 2025 ESOP PROGRAM:

1. Employees participating in the purchase of shares under the Regulation on ESOP for the year 2025 must strictly comply with the regulations on the transfer restriction period as stipulated in this section. Transfer restrictions include gifting, donation, capital contribution, use as a reward, or any other form that may lead to a change in share ownership.
2. Rights arising from the 2025 ESOP shares during the transfer restriction period: In the event that an Employee holding the 2025 ESOP shares during the transfer restriction period has the right to receive additional shares issued by the Company for share dividends and/or bonus shares from equity/treasury shares, then:
 - The entire number of additional shares received by the Employee, arising from the ESOP for the year 2025 shares that are under transfer restrictions, will also be subject to transfer restrictions at the same rate and for the remaining duration.
 - The release of transfer restrictions for this number of additional shares will be carried out concurrently (according to the corresponding time and rate) with the release of transfer restrictions for the ESOP for the year 2025 shares as specified in Section 3 below.
3. The transfer restriction period for the 2025 ESOP shares is regulated as follows:

No.	Period	Regulation on Transfer Restriction
1	Within 12 months from the completion date of the issuance	- 100% of the number of shares issued under the 2025 ESOP; - And 100% of the number of additional shares received from the exercise of rights as stipulated in Section 2 above.
2	Within 24 months from the completion date of the issuance	- 70% of the number of shares issued under the 2025 ESOP; - And 70% of the number of additional shares received from the exercise of rights as stipulated in Section 2 above.
3	Within 36 months from the completion date of the issuance	- 40% of the number of shares issued under the 2025 ESOP; - And 40% of the number of additional shares received from the exercise of rights as stipulated in Section 2 above.
4	After 36 months from the completion date of the issuance	Freely transferable: - The entire number of shares issued under the 2025 ESOP; - The entire number of additional shares received from the exercise of rights as stipulated in Section 2 above.

Example for reference:

Nguyen Van A was entitled to purchase 10,000 shares under the ESOP for the year 2024 (completion date of the issuance was September 26th, 2024) and 10,000 shares under the ESOP for the year 2025 (assumed completion date of the issuance is October 01st, 2025). On May 31st, 2026, PNJ issues shares to pay dividends at a rate of 30%. The number of shares Nguyen Van A received is as follows:

	Number of currently owned shares			Number of additional shares received (30% rate)
	ESOP for the year 2024	ESOP for the year 2025	Total	
	10,000	10,000	20,000	$20,000 \times 30\% = 6,000$
Wherein:				
+ Freely transferable	3,000 (released in the first phase in September 2025)	0	3,000	$3,000 \times 30\% = 900$
+ Transfer restriction	7,000	10,000	17,000	$17,000 \times 30\% = 5,100$

Thus, out of the total of 6,000 shares (dividend payment) that Employee Nguyen Van A additionally received, there will be:

- 900 freely transferable shares (30% of 3,000 shares from the ESOP for the year 2024 dividend, which were released in the first phase, after September 26th, 2025); and
- 5,100 shares will be subject to transfer restrictions, including:
 - + 2,100 shares from the ESOP for the year 2024 dividend;
 - + 3,000 shares from the ESOP for the year 2025 dividend.

In addition, the release of Nguyen Van A's shares will be carried out as follows:

ESOP for the year 2024:

No.	Period	Regulations on share release
1	Phase 1: After September 26 th , 2025	Released: - 3,000 shares under the 2024 ESOP program (30%).
2	Phase 2: after September 26, 2026	Released: - 3,000 shares under the 2024 ESOP program (30%). - 900 shares (30% of the total 3,000 additional shares received by the Employee from exercising the right to receive share dividends in 2025)
3	Phase 3: after September 26 th , 2027	Released: - The remaining 4,000 shares under the 2024 ESOP program (40%). - 1,200 shares (40% of the total 3,000 additional shares received by the Employee from exercising the right to receive share dividends in 2025).

ESOP for the year 2025:

No.	Period	Regulations on share release
1	Phase 1: After October 01 st , 2026	Released: - 3,000 shares under the 2025 ESOP Program. - 900 shares (<i>30% of the total 3,000 additional shares received by the Employee from exercising the right to receive share dividends in 2025</i>).
2	Phase 2: after October 01 st , 2027	Released: - 3,000 shares under the 2025 ESOP Program (30%). - 900 shares (<i>30% of the total 3,000 additional shares received by the Employee from exercising the right to receive share dividends in 2025</i>).
3	Phase 3: after October 01 st , 2028	Released: - The remaining 4,000 shares of the 2025 ESOP Program. - 1,200 shares (<i>40% of the total 3,000 additional shares received by the Employee from exercising the right to receive share dividends in 2025</i>).

IV. HANDLING OF SHARES ISSUED UNDER THE ESOP IN CASE EMPLOYEES CEASE WORKING AT THE GROUP:

The BOD has full authority to make decisions related to the repurchase/retrieval of shares issued to Employees under the employee stock option program who cease working before the end of the transfer restriction period, including but not limited to approving the form of repurchase/retrieval, the number of shares to be repurchased/retrieved, the repurchase/retrieval price, the implementation time and other related procedures during the implementation of the share repurchase/retrieval according to the detailed contents regarding the repurchase/retrieval of Employees' shares as follows:

1. Cases of share repurchase/retrieval:

The Company and/or the Trade Union (Grassroots Level) of Phu Nhuan Jewelry Joint Stock Company (hereinafter referred to as the "**PNJ Grassroots Trade Union**") will repurchase/retrieve the number of shares still under transfer restriction of Employees in the following cases:

- A member of the BOD is removed by a Resolution of the GMS in accordance with the Enterprise Law and the Charter of the Company.
- A member of the BOD submits a letter of resignation before the expiration of the share transfer restriction period, unless otherwise decided by the BOD.
- An Employee ceases working before the expiration of the share transfer restriction period (including cases where the Labor Contract expires and is not renewed by the Company), unless otherwise decided by the resolution of the BOD.

2. Cases where shares are not repurchased/retrieved or are repurchased/retrieved at market price/agreed price:

The BOD will decide to allow Employees (or their heirs in accordance with the applicable laws) to still fully enjoy ESOP benefits or the Company and/or the PNJ Grassroots Trade Union and/or other parties (as decided by the BOD, in accordance with the applicable laws)

will repurchase/retrieve shares at the market price or an agreed price with the Employee (but not lower than 20,000 VND/share) in the following cases:

- A member of the BOD is dismissed due to the end of his or her term of office; or a member of the BOD has health problems or in other force majeure cases (approved by the BOD);
- An Employee retires in accordance with the applicable laws or is transferred or reassigned according to a decision of the Company;
- An Employee dies or loses their working capacity and cannot continue working at the Company.

For other special cases not specified above, the BOD will consider each specific case to decide on the repurchase/retrieval of the ESOP shares that are still under transfer restriction of the Employee.

3. ESOP share repurchase/retrieval price:

3.1 Cases of share repurchase/retrieval (applicable to Section 1, Part IV of this Regulation)

- The Company and/or the PNJ Grassroots Trade Union will repurchase/retrieve the number of shares issued under the ESOP that are still under transfer restriction of the Employee at a price of 20,000 VND/share.
- For the entire number of additional shares received by the Employee, arising from the ESOP shares that are under transfer restrictions, due to the exercise of rights as stipulated in Section 2, Part III above, the Company and/or the PNJ Grassroots Trade Union will repurchase/retrieve them without any payment (repurchase at a price of 0 VND/share).

3.2 Cases where shares are not repurchased/retrieved or are repurchased/retrieved at market price/agreed price (applicable to Section 2, Part IV of this Regulation)

Depending on each subject mentioned in Section 2, Part IV of this Regulation, the BOD will issue a decision on the specific handling method as follows:

- (1) Allowing the Employee (or their heirs in accordance with the applicable laws) to fully enjoy the entire number of ESOP shares and additional shares (stipulated in Section 2, Part III above); or
- (2) The Company and/or the PNJ Grassroots Trade Union repurchases/retrieves the entire number of ESOP shares and additional shares (stipulated in Section 2, Part III above) during the transfer restriction period at the market price/agreed price (but not lower than 20,000 VND/share).

4. Form of ESOP share repurchase/retrieval (applicable to Sections 1 and 2, Part IV of this Regulation)

The Company and/or the PNJ Grassroots Trade Union will repurchase/retrieve the number of shares still under transfer restriction of the eligible participants of the ESOP who cease working and/or other forms in accordance with the applicable laws, specifically:

- In case the Company repurchases/retrieves shares from the participants of the ESOP who are no longer working at the Company: The entire number of these shares will become treasury shares.
- In case the PNJ Grassroots Trade Union repurchases/retrieves shares from the participants of the ESOP who are no longer working at the Company: The entire number of these shares will continue to be under transfer restriction for the subsequent period to ensure that the total transfer restriction period for these shares is at least one (01) year from the completion date of the issuance. In case the number of these shares has been under transfer restriction

for at least one (01) year from the completion date of the issuance, this number of shares will be converted into freely transferable shares.

- Other cases: To be implemented in accordance with the applicable laws and the repurchase/retrieval plan of the BOD.

For clarity, in all cases of repurchasing/retrieving ESOP shares of (an) Employee(s) who cease working in accordance with the provisions in Part IV of this Regulation, the Company/PNJ Grassroots Trade Union has the right to carry out the necessary procedures, ensuring compliance with this Regulation, to repurchase/retrieve the ESOP shares without the consent of the Employee(s) who cease working.

V. ADJUSTMENT, AMENDMENT, AND SUPPLEMENTATION OF THE ESOP SHARE ISSUANCE REGULATION:

Under the authorization of the GMS, the Board of Directors of Phu Nhuan Jewelry Joint Stock Company is the highest authority entrusted with the right to adjust, amend, supplement, and repeal this Regulation.

During the implementation process, the BOD has the right to flexibly consider and approve other arising situations not covered by the provisions above but must ensure fairness, transparency, and must not exceed the number of shares expected to be issued according to this Regulation at a selling price not lower than 20,000 VND/share.

**ON BEHALF OF THE BOARD OF DIRECTORS
CHAIRPERSON OF THE BOARD OF DIRECTORS**



CAO THI NGOC DUNG

APPENDIX 2: DETAILED LIST OF ELIGIBLE PARTICIPANTS FOR THE 2025 ESOP SHARE PURCHASE

(Attached to Resolution of Board of Directors No. 298/2025/NQ-HDQT-CTY dated August 19, 2025)

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
1	TRAN PHUONG NGOC THAO				Member of the BOD (excluding Independent Member of the BOD)	PNJ - Board of Directors	XS	5	69,080	1.80	1.10	136,800	136,800	
2	TRAN PHUONG NGOC GIAO				CEO / Director of the Subsidiary (level 1)	CAF	XS	6	48,000	1.80	1.10	95,000	95,000	The unit performance coefficient is based on the PNJ coefficient, as the Director of the Subsidiary is appointed by PNJ
3	LE TRI THONG				Chief Executive Officer	PNJ	XS	4	140,000	2.00	1.10	308,000	308,000	
4	PHAM THONG				Director of a Division (Level 2)	PNJ - Strategy Division	HTT	1	21,000	1.30	0.80	21,800	22,000	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals across the entire Group
5	PHAM THI QUYNH TRANG				Director of a Division (Level 2)	PNJ - Strategy Division	HTT	1	21,000	1.30	0.80	21,800	20,000	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals across the entire Group
6	NGUYEN TRUONG SONG PHA				Senior manager (level 2)	PNJ - Strategy Division	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	5,000	In recognition of effort and contribution to the overall business results, the contribution level is set at 63% compared to the contribution level 1
7	NGUYEN BAO HAN				Senior expert (level 2)	PNJ - Strategy Division	HTT	1	7,650	1.10	0.80	6,700	3,000	In recognition of the contribution level based on actual working time in 2024, contribution level = 0.45 compared to contribution level 1
8	DANG HAI ANH				Division Director	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	102,500	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals across the entire Group
9	NGUYEN TRUNG KIEN				Director of a Division (Level 3)	PNJ - Information Technology Division	HTT	1	14,725	1.30	0.80	15,300	15,300	
10	NHIEU BACH NHUT				Senior manager (level 2)	PNJ Company - Information Technology Division	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	8,000	
11	PHAN VAN ANH				Senior manager (level 2)	PNJ - Information Technology Division	HTT	3	9,690	1.30	0.80	10,100	10,100	
12	LE PHAM HIEU NGUYEN				Senior manager (level 2)	PNJ - Information Technology Division	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	8,000	



No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
13	PHAM HAI THOI				Expert (level 4)	PNJ - Information Technology Division	HTT	1	2,220	0.70	0.80	1,200	1,200	
14	NGUYEN QUANG MINH				Expert (level 4)	PNJ - Information Technology Division	HTT	2	2,460	0.70	0.80	1,400	1,400	
15	NGUYEN PHUC THIEN LINH				Expert (level 2)	PNJ - Information Technology Division	HTT	3	4,200	0.70	0.80	2,400	2,400	
16	PHAN MINH NHUT				Expert (level 2)	PNJ - Information Technology Division	HTT	1	3,360	0.70	0.80	1,900	1,900	
17	HO VAN CANH				Expert (level 3)	PNJ - Information Technology Division	HTT	1	2,730	0.70	0.80	1,500	1,500	
18	NGUYEN NGOC VAN QUAN				Division Director	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	107,200	
19	NGUYEN BA TOAN				Senior manager (level 1)	PNJ - Supply Chain Division	HTT+	4	17,100	1.30	0.90	20,000	20,000	
20	NGUYEN THI THANH NGOC				Senior manager (level 1)	PNJ - Supply Chain Division	HTT+	3	15,120	1.30	0.90	17,700	17,700	
21	DO PHUONG UYEN				Manager (level 4)	PNJ - Supply Chain Division	HTT+	1	2,220	0.80	0.90	1,600	1,600	
22	HUYEN TON NU TRA MY				Manager (level 3)	PNJ - Supply Chain Division	HTT+	4	3,900	0.80	0.90	2,800	2,800	
23	NGUYEN HUU TU KHA				Manager (level 3)	PNJ - Supply Chain Division	HTT+	1	2,730	0.80	0.90	2,000	2,000	
24	HOANG THI BAO NGOC				Expert (level 3)	PNJ - Supply Chain Division	HTT+	4	3,900	0.70	0.90	2,500	2,500	
25	NGUYEN KHOA HONG THANH				Division Director	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	107,200	

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
26	VO NGOC THUY ANH				Senior manager (level 1)	PNJ - Marketing Division	HTT+	2	13,140	1.30	0.90	15,400	15,400	
27	NGUYEN SONG TOAN				Senior manager (level 1)	PNJ - Marketing Division	HTT+	1	12,150	1.30	0.90	14,200	10,200	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
28	CHU THANH TRANG				Senior manager (level 2)	PNJ - Marketing Division	HTT+	3	9,690	1.30	0.90	11,300	11,300	
29	HO THACH THAO				Senior manager (level 1)	PNJ - Marketing Division	HTT+	1	12,150	1.30	0.90	14,200	10,200	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
30	NGUYEN THAI HIEN TAM				Manager (level 3)	PNJ - Marketing Division	HTT+	2	2,990	0.80	0.90	2,200	2,200	
31	NGUYEN CHI KIEN				Division Director	PNJ	XS	2	46,640	1.80	1.10	92,300	92,300	
32	PHAM NGOC LAN ANH				Senior manager (level 2)	PNJ - Human Resources Division	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	8,000	
33	BUI DIEU LINH				Senior manager (level 2)	PNJ - Human Resources Division	HTT	2	8,330	1.30	0.80	8,700	8,700	
34	TRAN VU AI LINH				Senior manager (level 1)	PNJ - Human Resources Division	HTT	3	15,120	1.30	0.80	15,700	15,700	
35	DUONG THI THU HUONG				Senior manager (level 2)	PNJ - Human Resources Division	HTT	1	7,650	1.30	0.80	8,000	3,000	In recognition of the contribution level based on actual working time in 2024, contribution level = 0.45 compared to contribution level 1
36	LE THI LAN HUONG				Manager (level 4)	PNJ - Human Resources Division	HTT	3	2,820	0.80	0.80	1,800	1,800	
37	HO HUY PHONG				Manager (level 2)	PNJ - Human Resources Division	HTT	1	3,360	0.80	0.80	2,200	2,200	
38	PHAN HOANG HUYEN MY				Manager (level 3)	PNJ - Human Resources Division	HTT	2	2,990	0.80	0.80	1,900	1,900	

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
39	PHAN XUAN LINH CHAU				Manager (level 2)	PNJ - Human Resources Division	HTT	2	3,640	0.80	0.80	2,300	2,300	
40	NGUYEN MINH HAI				Director of a Division (Level 1)	PNJ	XS	3	43,470	1.30	1.10	62,200	60,500	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
41	DUONG QUANG HAI				Chief Accountant	PNJ	XS	6	48,000	1.30	1.10	68,600	68,690	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
42	LE MINH NHAT				Expert (level 4)	PNJ - Finance Division	HTT+	1	2,220	0.70	0.90	1,400	1,400	
43	DAO TRUNG KIEN				Division Director	PNJ	XS	3	61,600	1.80	1.10	122,000	121,400	Member of the Board of Management, actively participates in the activities of the BOD as a member of the BOD
44	BUI CAO NHAN				Manager (level 4)	PNJ - Operations Division	HTT+	1	2,220	0.80	0.90	1,600	1,600	
45	TRAN ANH TUAN				Manager (level 2)	PNJ - Operations Division	HTT+	3	4,200	0.80	0.90	3,000	3,000	
46	NGUYEN NHAT NGAN				Expert (level 3)	PNJ - Operations Division	HTT+	4	3,900	0.70	0.90	2,500	2,500	
47	HO THI THANH XUAN				Manager (level 4)	PNJ - Media & External Relations Center	HTT	2	2,460	0.80	0.80	1,600	1,600	
48	NGUYEN THUY TRANG				Manager (level 3)	PNJ - Media & External Relations Center	HTT	2	2,990	0.80	0.80	1,900	1,900	
49	CHAU THI THANH TUYEN				Manager (level 3)	PNJ - Media & External Relations Center	HTT	1	2,730	0.80	0.80	1,700	1,700	
50	NGUYEN LE ANH				Center Director reporting directly to the CEO	PNJ	XS	1	14,725	1.80	1.10	29,200	24,200	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
51	TRUONG HOAI ANH				Division Director	PNJ	XS	3	54,120	1.80	1.10	107,200	107,200	

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
52	TRAN NGUYEN PHI LONG				Senior manager (level 1)	PNJ - Customer and Retail Division	HTT	4	17,100	1.30	0.80	17,800	19,800	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
53	PHAN QUOC KIET				Senior manager (level 2)	PNJ - Customer and Retail Division	HTT	2	8,330	1.30	0.80	8,700	10,700	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
54	BUI PHUONG QUYNH				Senior manager (level 2)	PNJ - Customer and Retail Division	HTT	2	8,330	1.30	0.80	8,700	10,700	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
55	HUA THIEN NGA				Manager (level 2)	PNJ - Customer and Retail Division	HTT	2	3,640	0.80	0.80	2,300	2,300	
56	DANG THUY DONG PHUONG				Manager (level 2)	PNJ - Customer and Retail Division	HTT	3	4,200	0.80	0.80	2,700	2,700	
57	MAI NGOC QUYNH				Expert (level 3)	PNJ - Customer and Retail Division	HTT	1	2,730	0.70	0.80	1,500	1,500	
58	TRAN THI THU HA				Branch Director (Level 1)	PNJ	XS	6	78,750	1.80	1.10	155,900	155,900	
59	NGUYEN THANH TAM				Senior manager (level 1)	PNJ - PNJ Western Branch	XS-	3	15,120	1.30	1.00	19,700	19,700	
60	PHAM THUY DUNG				Branch Director (Level 2)	PNJ	XS	6	48,000	1.80	1.10	95,000	95,000	
61	LE NGOC DUNG				Senior manager (level 2)	PNJ - PNJ Northern Branch	XS	5	12,410	1.30	1.10	17,700	19,700	Adjusted based on the role, direct contribution to business results, and importance for retention among individuals
62	NGUYEN THU HA				Manager (level 3)	PNJ - PNJ Northern Branch	XS	2	2,990	0.80	1.10	2,600	2,600	
63	TRAN QUANG THANH				Branch Director (Level 2)	PNJ	XS	6	48,000	1.80	1.10	95,000	95,000	
64	LAM TRANG THUY TIEN				Senior manager (level 2)	PNJ - PNJ Central Branch	HTT+	2	8,330	1.30	0.90	9,700	11,700	Adjusted based on the role, direct contribution to business results, and importance for retention among individuals



No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)			(4) = (1) x (2) x (3)		
65	NGUYEN THI CAM NHUNG				Senior manager (level 4)	PNJ - PNJ Central Branch	HTT+	4	6,000	1.30	0.90	7,000	7,000	
66	TONG NGUYEN HIEP				Manager (level 2)	PNJ - PNJ Central Branch	HTT+	4	4,760	0.80	0.90	3,400	3,400	
67	NGUYEN NGOC HUY				Branch Director (level 2)	PNJ	XS	4	30,000	1.80	1.10	59,400	59,400	
68	TRIEU MINH THO				Manager (level 2)	PNJ - PNJ Western Branch	XS-	2	3,640	0.80	1.00	2,900	2,900	
69	NGUYEN THI THANH LOAN				Manager (level 3)	PNJ - PNJ Western Branch	XS-	4	3,900	0.80	1.00	3,100	3,100	
70	NGUYEN TIEN PHUC				Manager (level 2)	PNJ - PNJ Western Branch	XS-	1	3,360	0.80	1.00	2,700	2,700	
71	TRAN THIEU NHA				Branch Director (level 2)	PNJ	XS	3	26,400	1.80	1.10	52,300	52,300	
72	TRAN THI HONG LOAN				Manager (level 3)	PNJ - PNJ Central Highlands & South Central Coast Branch	HTT+	2	2,990	0.80	0.90	2,200	2,200	
73	LE HONG LOAN				Manager (level 2)	PNJ - PNJ Central Highlands & South Central Coast Branch	HTT+	2	3,640	0.80	0.90	2,600	2,600	
74	NGUYEN HUU HUNG				Manager (level 2)	PNJ - PNJ Central Highlands & South Central Coast Branch	HTT+	2	3,640	0.80	0.90	2,600	2,600	
75	VO HOANG HUY				Branch Director (level 3)	PNJ	XS	6	33,250	1.80	1.10	65,800	65,800	
76	VU THI PHUONG				Senior manager (level 4)	PNJ - PNJ Southeast Branch	XS	4	6,000	1.30	1.10	8,600	8,600	
77	HOANG TRONG HIEU				Senior manager (level 2)	PNJ - PNJ Southeast Branch	XS	3	9,690	1.30	1.10	13,900	13,900	

3000
CÔNG
CỐ
G B
THU
ÂN

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)			(4) = (1) x (2) x (3)		
78	DO VAN DUC				Manager (level 3)	PNJ - PNJ Southeast Branch	XS	5	4,420	0.80	1.10	3,900	3,900	
79	PHAN BA VINH				Expert (level 3)	PNJP	HTT	1	2,730	0.60	0.80	1,300	1,300	
80	TRAN NGOC DUY KHANG				Senior manager (level 3)	PNJP	HTT	2	5,760	0.90	0.80	4,100	4,100	
81	TRUONG QUOC PHONG				Senior manager (level 1)	PNJP	HTT	2	13,140	0.90	0.80	9,500	9,500	
82	NGUYEN THI THUY DUNG				Senior manager (level 1)	PNJP	HTT	4	17,100	0.90	0.80	12,300	9,800	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals across the entire Group
83	NGUYEN VIET TRUNG				Senior manager (level 1)	PNJP	HTT	4	17,100	0.90	0.80	12,300	9,800	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals across the entire Group
84	NGUYEN VAN DANH				Senior manager (level 2)	PNJP	HTT	1	7,650	0.90	0.80	5,500	3,300	Adjusted based on the contribution to the overall performance efficiency of the Group
85	NGUYEN DUY HUNG				Expert (level 3)	PNJP	HTT	1	2,730	0.60	0.80	1,300	1,300	
86	NGUYEN VAN LOC				Expert (level 3)	PNJP	HTT	1	2,730	0.60	0.80	1,300	1,300	
87	TRAN QUOC VIET				Expert (level 3)	PNJP	HTT	4	3,900	0.60	0.80	1,900	1,900	
88	NGUYEN THAI BINH				Expert (level 4)	PNJP	HTT	4	3,180	0.60	0.80	1,500	1,500	
89	PHAM HOAI VAN				Manager (level 3)	PNJP	HTT	4	3,900	0.70	0.80	2,200	2,200	
90	LE DUONG TUONG VY				Functional Director of the Subsidiary	PNJP	HTT	3	18,430	1.10	0.80	16,200	16,200	

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (3)		
91	HO THI THANH HIEN				Manager (level 3)	PNJP	HTT	2	2,990	0.70	0.80	1,700	1,700	
92	NGUYEN THI HOA				Expert (level 4)	PNJP	HTT	2	2,460	0.60	0.80	1,200	1,200	
93	HUYNH DUC HUY				Chief Executive Officer of the Subsidiary	PNJP	XS	5	69,080	1.80	1.10	136,800	136,800	The unit performance coefficient is based on the PNJ coefficient, as the Director of the the Subsidiary is appointed by PNJ
94	NGUYEN THI NHU QUYNH				Manager (level 1)	PNJP	HTT	2	4,500	0.70	0.80	2,500	2,500	
95	TRAN VAN DAN				Functional Director of the Subsidiary	PNJP	HTT	6	33,250	1.10	0.80	29,300	29,300	
96	NGUYEN TAN CUONG				Manager (level 3)	PNJP	HTT	4	3,900	0.70	0.80	2,200	2,200	
97	LE QUANG PHUC				Independent Member of the BOD	PNJ - Board of Directors	XS	4	61,600	0.45	1.10	30,500	30,500	
98	HUYNH THI XUAN LIEN				Chairperson of the Members' Council of the Subsidiary	CAF	XS	1	21,000	1.00	1.10	23,100	21,100	- Adjusted based on the contribution to the overall performance efficiency of the Group. - The unit performance coefficient is based on the PNJ coefficient, as the Chairperson of Members' Council of the Subsidiary is appointed by PNJ.
99	TIEU YEN TRINH				Independent Member of the BOD	PNJ - Board of Directors	XS	1	42,900	0.45	1.10	21,200	21,200	
100	NGUYEN TUAN HAI				Independent Member of the BOD	PNJ - Board of Directors	XS	1	42,900	0.45	1.10	21,200	21,200	
101	CAO THI NGOC DUNG				Chairperson of the BOD	PNJ - Board of Directors	XS	4	171,100	2.00	1.10	376,400	376,400	
102	DANG THI LAI				Financial Division Director	PNJ	XS	5	96,960	1.80	1.10	192,000	192,000	
103	PHAN THI XUAN MAI				Senior manager (level 3)	PNJ - Board of Directors Office	HTT	6	12,320	1.30	0.80	12,800	12,800	

No.	Full name	ID Number	Date of Issue	Place of Issue	Position	Working Unit	Unit performance rating	Contribution Level	The unit price based on Contribution Level	Job Title Coefficient	Unit Performance Coefficient	Calculated Number of Shares (rounded)	Allocated Number of Shares	Note
									(1)			(4) = (1) x (2) x (3)		
104	NGUYEN ANH TUAN				Senior manager (level 1)	PNJ - Internal Audit Department	HTT	1	12,150	1.30	0.80	12,600	12,600	
105	TRAN THU PHUONG				Senior manager (level 2)	CAF	HTT-	2	8,330	0.90	0.70	5,200	2,400	Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals
106	PHAN THI HUONG NGOC				Expert (level 4)	CAF	HTT-	1	2,220	0.60	0.70	900	900	
107	TRAN MINH TAN				Expert (level 4)	PNJL	HTT	1	2,220	0.60	0.80	1,100	1,100	
108	DANG NGOC THAO				Director of the Subsidiary (level 2)	PNJL	XS	5	23,370	1.80	1.10	46,300	48,800	- Adjusted based on the role, contribution, and importance for retention among individuals. - The unit performance coefficient is based on the PNJ coefficient, as the Director of the the Subsidiary is appointed by PNJ.
109	TRAN THI THU THAO				Senior manager (level 4)	PNJP	HTT	1	4,200	0.90	0.80	3,000	3,000	
110	TRAN NGOC NGAN VU				Manager (level 2)	CAF	HTT-	4	4,760	0.70	0.70	2,300	2,300	
Total												3,276,600	3,243,890	

Note:

The abbreviated terms listed in this document shall have the same meaning as defined in the Regulation on share issuance under the 2025 Employee Stock Option Program (ESOP) of Phu Nham Jewelry Joint Stock Company, issued on August 19, 2025.

