

**CÔNG TY CỔ PHẦN THẾ GIỚI SỐ
DIGIWORLD CORPORATION**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness**

Số/No.: 35/2025/DGW-ĐT

TP.HCM, ngày 08 tháng 08 năm 2025
HCMC, day 08 month 08 year 2025

**CÔNG BỐ THÔNG TIN BẤT THƯỜNG
EXTRAORDINARY INFORMATION DISCLOSURE**

Kính gửi/ To:

- Ủy ban Chứng khoán Nhà nước/ *The State Securities Commission*
- Sở Giao dịch chứng khoán TP.HCM/ *Hochiminh Stock Exchange*

1. Tên tổ chức / *Name of organization*: CÔNG TY CỔ PHẦN THẾ GIỚI SỐ/ *DIGIWORLD CORPORATION*

- Mã chứng khoán/ *Stock code*: DGW
- Địa chỉ / *Address*: Tầng 15, Tòa nhà Etown Central, Số 11 Đoàn Văn Bơ, Phường 13, Quận 4, TP.HCM/ *15th Floor, Etown Central Building, No. 11 Doan Van Bo Street, Ward 13, District 4, Ho Chi Minh City*
- Điện thoại/ *Telephone*: (84.28) 3929 0059 Fax: (84.28) 3929 0060

2. Nội dung thông tin công bố/ *Content of Information disclosure*:

Nghị quyết Hội đồng Quản trị số 17/2025/NQ-HĐQT về việc phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2025/ *Resolution of the Board of Directors No. 17/2025/NQ-HĐQT on the issuance of shares under the employee stock option program in 2025.*

3. Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của công ty vào ngày 08/08/2025 tại đường dẫn: <http://digiworld.com.vn/> *This information was published on Company's website on 08/08/2025 (date), as in the link: http://digiworld.com.vn.*

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.*

**Đại diện tổ chức
Organization representative
Người đại diện pháp luật
Legal representative**



ĐOÀN HỒNG VIỆT

CÔNG TY CỔ PHẦN

THẾ GIỚI SỐ

---o0o---

Số: 17/2025/NQ-HĐQT

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

---o0o---

Tp.HCM, ngày 08 tháng 08 năm 2025

NGHỊ QUYẾT HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

(Về việc phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2025)

- Căn cứ Luật Doanh Nghiệp số 59/2020/QH14 đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 17/06/2020;
- Căn cứ Luật Chứng khoán và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Chứng khoán;
- Căn cứ Điều lệ của Công ty Cổ phần Thế Giới Số;
- Căn cứ Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025 số 02/2025/NQ-ĐHĐCĐ ngày 25/04/2025;
- Căn cứ Biên bản họp HĐQT số 16/2025/BBH-HĐQT ngày 08/08/2025;

QUYẾT NGHỊ:

ĐIỀU 1: Thông qua triển khai phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động căn cứ theo Điều 6 Nghị quyết ĐHĐCĐ thường niên của Công ty Cổ phần Thế Giới Số số 02/2025/NQ-ĐHĐCĐ ngày 25/04/2025, chi tiết như sau:

1. Tên cổ phiếu phát hành	Cổ phiếu Công ty Cổ phần Thế Giới Số (DGW)
2. Loại cổ phần phát hành	Cổ phần phổ thông
3. Mệnh giá cổ phần	10.000 đồng/cổ phần
4. Đối tượng phát hành	Thành viên HĐQT và người lao động thuộc DGW và các công ty con.
5. Tiêu chuẩn xét chọn người lao động	- Thâm niên công tác: Nhân viên có thời gian làm việc từ 2 năm trở lên tại công ty. Thâm niên được tính từ ngày ký hợp đồng chính thức đến ngày xét duyệt ESOP. - Đóng góp nổi bật: Những thành tích xuất sắc trong công việc như phát triển dự án mới, cải tiến quy trình làm việc, hoặc các sáng kiến mang lại lợi ích kinh tế đáng kể cho công ty. - Hiệu suất làm việc: Được đánh giá qua hệ thống KPI (Key Performance Indicators) hàng năm. Chi tiết theo quy định tại Điều 8 của Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động của Công ty (đính kèm)
6. Số lượng cổ phần phát hành	2.000.000 cổ phiếu

7. Tổng giá trị cổ phiếu thưởng ESOP theo mệnh giá	20.000.000.000 đồng
8. Tỷ lệ số lượng cổ phiếu phát hành (số lượng cổ phiếu phát hành/số lượng cổ phiếu đang lưu hành)	0,913%
9. Giá bán	10.000 đồng/cổ phần
10. Nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng người lao động	Theo quy định tại Điều 9 Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động của Công ty (đính kèm)
11. Phương án xử lý trong trường hợp không chào bán hết	Theo quy định tại Điều 10 Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động của Công ty (đính kèm)
12. Hạn chế chuyển nhượng	01 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành
13. Thời gian thực hiện dự kiến	Quý III - IV năm 2025 và sau khi được UBCKNN thông báo bằng văn bản về việc nhận đầy đủ tài liệu báo cáo phát hành
14. Thủ tục đăng ký chứng khoán bổ sung và đăng ký niêm yết chứng khoán bổ sung	Thông qua thực hiện các thủ tục đăng ký chứng khoán bổ sung với Tổng Công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam và đăng ký niêm yết chứng khoán bổ sung với Sở Giao dịch Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh
15. Sửa đổi, bổ sung điều lệ Công ty	Thông qua việc sửa đổi, bổ sung điều lệ Công ty liên quan đến việc thay đổi mức vốn điều lệ theo kết quả thực tế của đợt phát hành
16. Thay đổi đăng ký kinh doanh	Thông qua thực hiện các thủ tục cần thiết để thay đổi đăng ký kinh doanh của Công ty liên quan đến việc thay đổi vốn điều lệ theo kết quả của đợt phát hành thực tế tại Cơ quan nhà nước có thẩm quyền

ĐIỀU 2: Thông qua phương án đảm bảo việc phát hành cổ phiếu đáp ứng quy định về tỷ lệ sở hữu nước ngoài tối đa tại Công ty Cổ phần Thế giới số như sau:

- Tỷ lệ sở hữu nước ngoài tối đa tại Công ty: 49% (căn cứ Công văn số 3656/UBCK-PTTT ngày 14/6/2022 của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước về tỷ lệ sở hữu nước ngoài tối đa của Công ty Cổ phần Thế giới số);
- Công ty không phát hành cổ phiếu cho nhà đầu tư nước ngoài trong đợt phát hành này và hoàn toàn đảm bảo việc phát hành đáp ứng tỷ lệ sở hữu nước ngoài tại Công ty tuân thủ đúng quy định của pháp luật và Thông báo tỷ lệ sở hữu nước ngoài của Công ty đã báo cáo với Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.

ĐIỀU 3: Thông qua Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2025 (Quy chế đính kèm).

ĐIỀU 4: Thông qua danh sách người lao động được lựa chọn tham gia đợt phát hành thỏa mãn tiêu chí quy định trong Quy chế (Danh sách đính kèm).

ĐIỀU 5: Hội đồng Quản trị giao cho Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc và các Phòng ban có liên quan triển khai các thủ tục cần thiết theo quy định để thực hiện đúng Nghị quyết này.

ĐIỀU 6: Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các tổ chức và các cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
Chủ tịch HĐQT



ĐOÀN HỒNG VIỆT

CÔNG TY CỔ PHẦN THẾ GIỚI SỐ



**QUY CHẾ
PHÁT HÀNH CỔ PHIẾU
THEO CHƯƠNG TRÌNH LỰA CHỌN CHO
NGƯỜI LAO ĐỘNG (ESOP) NĂM 2025**

(Ban hành kèm theo Nghị quyết HĐQT số 17/2025/NQ-HĐQT ngày 08/08/2025)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Quy chế này áp dụng Thành viên HĐQT và người lao động thuộc DGW và các Công ty con.

Điều 2. CÁC KHÁI NIỆM VÀ THUẬT NGỮ VIẾT TẮT

Trong Quy chế này, ngoại trừ ngữ cảnh và nội dung quy định thể hiện khác đi, các khái niệm và từ viết tắt dưới đây được hiểu như sau:

- Digiworld/ DGW/ Công ty: Công ty Cổ phần Thế Giới Số.
- HĐQT: Hội Đồng Quản Trị.
- CBNV: Cán bộ nhân viên.
- UBCKNN: Ủy Ban Chứng Khoán Nhà Nước.
- HĐLĐ: Hợp đồng lao động.
- ESOP (Employee Stock Ownership Plan) là cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động.

Điều 3. CƠ SỞ PHÁP LÝ

- Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 17/06/2020;
- Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 26/11/2019;
- Điều lệ của Công ty Cổ phần Thế Giới Số ngày 25/04/2025;
- Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025 số 02/2025/NQ-ĐHĐCĐ ngày 25/04/2025 thông qua phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP 2025);
- Nghị quyết HĐQT số 17/2025/NQ-HĐQT ngày 08/08/2025 thông qua việc phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP 2025).

Điều 4. MỤC ĐÍCH PHÁT HÀNH

Chương trình phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động ("**Chương trình**") được xây dựng với mục tiêu thu hút, giữ chân và tạo động lực dài hạn cho đội ngũ CBNV của Digiworld và các Công ty con có năng lực, tâm huyết và tiềm năng phát triển, thông qua các cơ chế đãi ngộ bằng cổ phiếu, nhằm:

- Tạo thêm quyền lợi tài chính dài hạn cho CBNV bên cạnh các chế độ lương thưởng thông thường;
- Gắn kết hiệu quả làm việc cá nhân với thành quả phát triển của Công ty, từ đó thúc đẩy tinh thần trách nhiệm và sự chủ động trong công việc;
- Khuyến khích CBNV đồng hành cùng Công ty chia sẻ thành quả khi Công ty đạt được những thành công trong tương lai.

Điều 5. Ý NGHĨA CỦA CHƯƠNG TRÌNH

5.1. Đối với đội ngũ CBNV toàn Công ty

- Tạo cơ hội để CBNV hưởng lợi từ giá trị gia tăng mà Công ty tạo ra, thông qua việc nắm giữ cổ phần;
- Thu hút và giữ chân nhân sự giỏi, có năng lực chuyên môn và thái độ tích cực trong hành trình phát triển của tổ chức;
- Khuyến khích vai trò và trách nhiệm cá nhân thông qua việc gắn quyền lợi với hiệu quả công việc và kết quả kinh doanh;

- Gia tăng động lực cống hiến và ý thức đồng hành lâu dài với Công ty;
- Đảm bảo chính sách đãi ngộ công bằng và xứng đáng, giúp nâng cao sự gắn bó và tinh thần làm chủ.

5.2. Đối với ban lãnh đạo và cán bộ quản lý

- Cùng cố cam kết đồng hành dài hạn với mục tiêu chiến lược của Công ty;
- Tạo nguồn thu nhập bổ sung tương xứng với đóng góp, giúp tăng tính cạnh tranh của chính sách đãi ngộ so với thị trường;
- Khơi dậy tinh thần làm chủ, nâng cao nhận thức trách nhiệm và tư duy phát triển bền vững như những cổ đông thực thụ của doanh nghiệp.

5.3. Đối với Công ty

- Thu hút nhân sự cấp cao chất lượng từ thị trường bên ngoài, đặc biệt trong bối cảnh hạn chế về khung lương thưởng;
- Gia tăng giá trị nội tại và sức hấp dẫn đầu tư thông qua chiến lược giữ chân và phát triển nhân tài;
- Tăng cường uy tín với đối tác, từ đó nâng cao hình ảnh và vị thế của Công ty trong mắt cộng đồng và xã hội.

5.4. Đối với cổ đông

- Giá trị cổ phiếu và tài sản cổ đông được gia tăng khi Công ty phát triển hiệu quả và bền vững;
- Tối ưu hóa lợi nhuận giữ lại nhờ hạn chế việc chi thưởng bằng tiền mặt, góp phần nâng cao lợi ích tổng thể cho cổ đông hiện hữu.

Chương II

THÔNG TIN VỀ CỔ PHIẾU PHÁT HÀNH, ĐỐI TƯỢNG, TIÊU CHUẨN VÀ NGUYÊN TẮC PHÂN PHỐI CỔ PHIẾU ESOP 2025

Điều 6. THÔNG TIN VỀ CỔ PHIẾU PHÁT HÀNH ESOP 2025

- Tên cổ phiếu phát hành: Cổ phiếu Công ty Cổ phần Thế Giới Số
- Loại cổ phiếu: cổ phiếu phổ thông.
- Mệnh giá cổ phiếu: 10.000 đồng/cổ phiếu
- Vốn điều lệ của Công ty: 2.193.201.690.000 đồng
- Số lượng cổ phiếu quỹ tại thời điểm hiện tại: 151.469 cổ phiếu
- Số lượng cổ phiếu đang lưu hành tại thời điểm hiện tại: 219.168.700 cổ phiếu
- Tổng số lượng cổ phiếu dự kiến phát hành: 2.000.000 (Hai triệu) cổ phiếu, tương đương 0,913% số lượng cổ phiếu đang lưu hành của Công ty tại thời điểm triển khai phát hành.
- Tổng giá trị cổ phiếu phát hành theo mệnh giá: 20.000.000.000 đồng
- Giá phát hành: 10.000 đồng/cổ phiếu.
- Vốn điều lệ dự kiến sau phát hành: 2.213.201.690.000 đồng.
- Đối tượng phát hành: Thành viên HĐQT và người lao động thuộc DGW và các Công ty con theo quy định tại Điều 7 Quy chế này.
- Phương án xử lý số cổ phiếu không phân phối hết: Trường hợp người được quyền mua không mua hết số cổ phiếu thì số cổ phiếu này, HĐQT quyết định phân phối cho CBNV đáp ứng đủ điều kiện tham gia ESOP 2025 với điều kiện sao cho giá bán không thấp hơn 10.000 đồng/cổ phiếu, chi tiết quy định theo Điều 10 Quy chế này.
- Hạn chế chuyển nhượng: 01 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành.

- Thời gian thực hiện: Quý III – IV/2025, sau khi được UBCKNN thông báo về việc nhận được đầy đủ tài liệu báo cáo phát hành

Điều 7. ĐỐI TƯỢNG THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2025

7.1. Nguyên tắc xét chọn

Đối tượng được tham gia Chương trình ESOP 2025 là Thành viên HĐQT và CBNV đang làm việc tại Digiworld và các Công ty con, có năng lực chuyên môn, thái độ tích cực, tinh thần trách nhiệm và tiềm năng đóng góp thiết thực cho sự phát triển bền vững và đột phá của Công ty.

7.2. Các trường hợp không thuộc đối tượng xét chọn

- Thôi việc/đang được giải quyết thủ tục thôi việc; hoặc
- Trong diện không được Công ty tái ký 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 mức độ sa thải/Công ty đơn Phương chấm dứt hợp đồng lao động.

7.3. Thẩm quyền quyết định

Hội đồng Quản trị có toàn quyền quyết định lựa chọn đối tượng đủ điều kiện tham gia Chương trình căn cứ theo Quy chế này và định hướng chiến lược của Công ty. Quyết định của Hội đồng Quản trị hoặc người được ủy quyền là quyết định cuối cùng.

Việc phân nhóm này là cơ sở quan trọng để xây dựng các chính sách ghi nhận, khen thưởng, phát triển và xét chọn quyền lợi trong Chương trình ESOP, góp phần tạo động lực và giữ chân nhân tài.

Điều 8. TIÊU CHUẨN ĐƯỢC XÉT DUYỆT THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2025

CBNV được xét chọn cần tuân thủ nghiêm túc các quy định nội bộ, quy chế lao động; Có thái độ làm việc tích cực, chủ động, tinh thần làm chủ và cam kết gắn bó lâu dài với Công ty; Tích cực tham gia các hoạt động lan tỏa văn hóa doanh nghiệp và các chương trình hướng tới cộng đồng và đồng thời đáp ứng các tiêu chí sau:

- **Thâm niên công tác:** Nhân viên có thời gian làm việc từ 2 năm trở lên tại công ty. Thâm niên được tính từ ngày ký hợp đồng chính thức đến ngày xét duyệt ESOP.
- **Đóng góp nổi bật:** Những thành tích xuất sắc trong công việc như phát triển dự án mới, cải tiến quy trình làm việc, hoặc các sáng kiến mang lại lợi ích kinh tế đáng kể cho công ty.
- **Hiệu suất làm việc:** Được đánh giá qua hệ thống KPI (Key Performance Indicators) hàng năm.

8.1. Tiêu chuẩn về đóng góp nổi bật

8.1.1. Phân nhóm đóng góp theo cấp bậc, vai trò, mức độ ảnh hưởng và tiềm năng phát triển

- **Nhóm 1: Key Person (KP) – Nhân sự chủ chốt**
Là những cá nhân giữ vai trò chiến lược, đóng góp quan trọng trong việc định hướng và thúc đẩy sự phát triển của Công ty.
- **Nhóm 2: Middle Management (MM) – Quản lý**
Là đội ngũ quản lý cấp trung, có trách nhiệm điều hành, dẫn dắt đội ngũ và đóng vai trò tích cực trong việc triển khai các mục tiêu phát triển của Công ty.
- **Nhóm 3: Prospective Employee (PE) – Nhân sự tiềm năng**
Là nhân viên nằm trong chương trình phát triển nhân tài của Công ty hoặc nhân viên đạt thành tích vượt trội trong năm. Đây là lực lượng kế cận đầy triển vọng.
- **Nhóm 4: Loyalty Employee (LE) – Nhân sự trung thành, tận tụy**
Là những cá nhân tin cậy, có tinh thần trách nhiệm cao, luôn suy nghĩ và hành động với tinh thần làm chủ, gắn bó lâu dài và chủ động đóng góp cho Công ty.
- **Nhóm 5: Long Term Employee (LTE) – Nhân sự thâm niên**

Là những nhân viên có thời gian gắn bó dài hạn, thể hiện sự trưởng thành và bền bỉ trong hành trình phát triển cùng Công ty.

Việc phân nhóm này là cơ sở quan trọng để xây dựng các chính sách ghi nhận, khen thưởng, phát triển và xét chọn quyền lợi trong Chương trình ESOP, góp phần tạo động lực và giữ chân nhân tài.

8.1.2. Phân khối đóng góp theo tiêu chí định hướng phát triển bền vững và đột phá

Nhằm xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao, phát triển bền vững và đồng hành cùng chiến lược tăng trưởng đột phá của Công ty, các cá nhân được phân nhóm theo vai trò và vị trí sẽ được đánh giá dựa trên các tiêu chí cụ thể như sau:

📌 **Nhóm 1 - KP:**

- **Khối FL (Frontline):**

- * **Phát triển bền vững:** Định hướng và triển khai các chiến lược dài hạn, đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững của Công ty.
- * **Phát triển đột phá:** Tìm kiếm và đưa vào vận hành các sản phẩm, ngành hàng, phương pháp kinh doanh mới mang tính chiến lược và hiệu quả cao.

- **Khối BO (Back Office):**

- * **Phát triển bền vững:** Định hướng và triển khai các chiến lược dài hạn, đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững của Công ty.
- * **Phát triển đột phá:** Cải tổ quy trình, hệ thống và cơ cấu vận hành nhằm tạo ra những bước chuyển mình đột phá trong hiệu suất tổ chức.

📌 **Nhóm 2 - MM:**

- **Khối FL:**

- * **Phát triển bền vững:** Lãnh đạo đội ngũ đạt hiệu suất cao, đảm bảo vượt các chỉ tiêu doanh thu và lợi nhuận đề ra.
- * **Phát triển đột phá:** Triển khai và tối ưu phương thức kinh doanh mới hoặc hiệu quả hóa hoạt động trong các lĩnh vực/sản phẩm/thị trường đầy thách thức.

- **Khối BO:**

- * **Phát triển bền vững:** Tổ chức và phát triển đội ngũ ngày càng tinh gọn, vận hành tối ưu.
- * **Phát triển đột phá:** Sẵn sàng đảm nhận nhiệm vụ mới với tinh thần trách nhiệm cao, đặc biệt là trong các dự án hoặc thử thách chiến lược của Công ty.

📌 **Nhóm 3 - PE:**

- * **Phát triển bền vững:** Hoàn thành lộ trình phát triển nhân tài theo chương trình DGW hoặc đạt được thành tích nổi bật (ví dụ: giải thưởng Dsales Hunter), vượt chỉ tiêu thách thức của Đơn vị Kinh doanh.
- * **Phát triển đột phá:** Chủ động đề xuất ý tưởng mới và sẵn sàng đảm nhận nhiệm vụ quan trọng với tinh thần trách nhiệm 100%.

📌 **Nhóm 4 - LE:**

- * **Phát triển bền vững:** Luôn hành động với tinh thần làm chủ và trách nhiệm cao; chủ động đề xuất và đảm nhận các dự án có ý nghĩa với sự phát triển của Công ty.
- * **Phát triển đột phá:** Sẵn sàng nhận và hoàn thành những nhiệm vụ mới, thể hiện sự cam kết và tính chủ động trong các thách thức chiến lược.

📌 **Nhóm 5 - LTE**

- * **Phát triển bền vững:** Là hình mẫu tiêu biểu, lan tỏa giá trị cốt lõi và văn hóa doanh nghiệp; luôn thể hiện vai trò gương mẫu trong mọi hoạt động và định hướng phát triển chung.
- * **Phát triển đột phá:** Là đại diện tiêu biểu cho tinh thần đổi mới, dẫn đầu và truyền cảm hứng phát triển toàn diện trong Công ty.

8.1.3. Phân loại xếp hạng đóng góp theo tinh thần làm chủ và đổi mới

Nhằm khuyến khích tinh thần làm chủ, đổi mới và chủ động trong công việc – những giá trị cốt lõi trong văn hóa Công ty, Công ty xây dựng tiêu chí phân loại xếp hạng cho mỗi cá nhân.

- **Mục đích:**

- * Thúc đẩy đội ngũ nhân sự chủ động phát hiện vấn đề, đề xuất cải tiến, đóng góp sáng kiến cho tổ chức;
- * Khuyến khích thái độ làm chủ, tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác và cam kết với hiệu quả chung;
- * Tạo cơ sở minh bạch để ghi nhận nỗ lực cá nhân không thể hiện qua KPIs định lượng.

- **Phân loại xếp hạng:**

Hạng	Mô tả
AA	* Chủ động phát hiện vấn đề và đề xuất sáng kiến hiệu quả, có ảnh hưởng tích cực đến đội nhóm hoặc quy trình chung. * Truyền cảm hứng, dẫn dắt sự thay đổi tích cực.
AB	* Có tinh thần chủ động trong công việc, thường xuyên đưa ra đề xuất cải thiện hoặc chia sẻ sáng kiến nhỏ. * Chủ động phối hợp, hỗ trợ người khác khi cần thiết.
BB	* Luôn hoàn thành công việc đúng hạn, đảm bảo chất lượng. * Có tinh thần trách nhiệm và thái độ hợp tác tốt, sẵn sàng tiếp nhận phản hồi.

- **Căn cứ ghi nhận:**

- * Đánh giá định kỳ từ cấp quản lý trực tiếp (hàng tháng/quý/năm);
- * Tổng hợp từ các báo cáo kết quả công việc, sáng kiến cải tiến, phản hồi nội bộ có liên quan (nếu có).

8.1.4. Hệ số đóng góp:

Được đánh giá bởi Hội đồng quản trị Digiworld đối với các nhân sự thuộc Nhóm 1 - Key Person, nhằm ghi nhận nỗ lực vượt chuẩn, tinh thần dấn thân và đóng góp chiến lược trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt trong những trường hợp kết quả KPIs chưa thể hiện toàn diện giá trị mà cá nhân mang lại cho Công ty.

Hệ số được đánh giá dựa trên các chỉ tiêu trên trong tổng thể quá trình làm việc của CBNV tại Công ty đồng thời tại các hoạt động phát triển văn hóa và trách nhiệm của Công ty đối với cộng đồng:

- Offline:

- Lễ ra quân
- Bước chân Ươm mầm xanh
- Hoạt động D-Culture hàng quý
- Các hoạt động khác

- Online:

- Hoạt động D-Culture trên My DGW (theo Quy định điểm hoạt động D-Culture)

8.2. Tiêu chuẩn về hiệu suất làm việc (Hệ số KPIs)

Nhằm đảm bảo tính công bằng khi xét chọn người lao động tham gia ESOP 2025, hiệu suất làm việc được đánh giá qua hệ thống KPIs (Key Performance Indicators), tất cả các CBNV phải có KPIs năm 2024 đạt tối thiểu 85% và có thâm niên làm việc được quy định đối với từng nhóm đóng góp cụ thể như sau:

Stt	Nhóm	Điều kiện KPIs	Thâm niên
1	Nhóm 1 - Key Person	Các CBNV phải có KPIs tối thiểu 85%	≥ 2 năm
2	Nhóm 2 - Middle Management		≥ 2 năm
3	Nhóm 3 - Prospective Employee		≥ 2 năm
4	Nhóm 4 - Loyalty Employee		≥ 5 năm
5	Nhóm 5 - Long Term Employee		≥ 15 năm

Điều 9. NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH CỔ PHIẾU ĐƯỢC PHÂN PHỐI CHO TỪNG ĐỐI TƯỢNG

9.1. Công thức tính cổ phiếu ESOP áp dụng chung để đảm bảo tính công bằng và nhất quán:

Số cổ phiếu CBNV được mua theo chương trình ESOP 2025	=	Đơn giá theo nhóm đóng góp và xếp hạng x Hệ số KPIs x Hệ số đóng góp (nếu có)
--	---	--

Trong đó:

- Đơn giá theo nhóm đóng góp và xếp hạng: được xác định cụ thể theo từng nhóm đóng góp và phân loại xếp hạng như sau:

Nhóm	Đơn giá		
	AA	AB	BB
Nhóm 1 - <i>Key Person</i>	40.000	30.000	15.000
Nhóm 2 - <i>Middle Management</i>	14.000	10.000	7.000
Nhóm 3 - <i>Prospective Employee</i>	5.700	5.500	5.300
Nhóm 4 - <i>Loyalty Employee</i>	5.700	3.500	2.900
Nhóm 5 - <i>Long Term Employee</i>	2.900	2.500	2.000

- Hệ số hiệu suất làm việc (hệ số KPIs) năm 2024 được đánh giá tại thời điểm 31/12/2024 đối với từng nhóm được quy định chi tiết như sau:

Nhóm I	Nhóm II		Điều kiện KPIs	Hệ số KPIs
	FL	BO		
Nhóm 1 - <i>Key Person</i>	✓		KPIs > 105%	1
		✓	95% ≤ KPIs ≤ 105%	1
	✓	✓	85% ≤ KPIs < 95%	0,5
Nhóm 2 - <i>Middle Management</i>	✓		KPIs > 105%	1
		✓	95% ≤ KPIs ≤ 105%	1
	✓	✓	85% ≤ KPIs < 95%	0,5
Nhóm 3 - <i>Prospective Employee</i>	✓	✓	KPIs ≥ 95%	1
			85% ≤ KPIs < 95%	0,5
Nhóm 4 - <i>Loyalty Employee</i>	✓	✓	KPIs ≥ 95%	1
			85% ≤ KPIs < 95%	0,5
Nhóm 5 - <i>Long Term Employee</i>	✓	✓	KPIs ≥ 95%	1
			85% ≤ KPIs < 95%	0,5

- Hệ số đóng góp được HĐQT đánh giá và ghi nhận theo các mức tương ứng như sau:

Mức	Hệ số đóng góp
1.	4,50
2.	4,00
3.	3,55
4.	3,20
5.	2,50
6.	2,33
7.	2,15
8.	1,90
9.	1,76
10.	1,33
11.	1,25
12.	1,00

- ❖ Riêng Thành viên Hội đồng quản trị không áp dụng đánh giá trên hệ số KPIs, công thức tính số lượng cổ phiếu ESOP áp dụng cho Thành viên Hội đồng quản trị như sau:

Số cổ phiếu TV HĐQT được mua theo chương trình ESOP 2025	=	Đơn giá theo nhóm đóng góp và xếp hạng x Hệ số đóng góp (nếu có)
---	----------	---

9.2. Nguyên tắc làm tròn số lượng cổ phiếu phân phối:

- Sau khi xác định số lượng cổ phiếu phân phối cho người lao động theo công thức quy định, số lượng này sẽ được **làm tròn lên đến bội số của 100 cổ phiếu** (hàng trăm). Mọi số lẻ dưới 100 cổ phiếu sẽ được làm tròn lên theo nguyên tắc này.
Ví dụ: số lượng cổ phiếu phân phối cho người lao động sau khi áp dụng công thức quy định là 19.150 cổ phiếu. Theo nguyên tắc làm tròn nêu trên, người lao động sẽ được nhận 19.200 cổ phiếu.
- Sau khi tính số lượng cổ phiếu mỗi người lao động được phân phối theo nguyên tắc làm tròn trên, để đảm bảo số lượng cổ phiếu không vượt 2.000.000 cổ phiếu, HĐQT quyết định phân phối như sau:
 - Nếu tổng số lượng cổ phiếu phân bổ cho tất cả người lao động theo Danh sách ESOP = 2.000.000 cổ phiếu, thì số lượng cổ phiếu ESOP của từng người sau khi được làm tròn tới hàng trăm được giữ nguyên theo nguyên tắc làm tròn.
 - Nếu tổng số lượng cổ phiếu phân bổ cho tất cả người lao động > 2.000.000 cổ phiếu, thì số lượng cổ phiếu bị dư ra được trừ đi cho số cổ phiếu được phân phối cho Tổng Giám đốc trong Danh sách ESOP.
 - Nếu tổng số lượng cổ phiếu phân bổ cho tất cả người lao động < 2.000.000 cổ phiếu, thì số lượng cổ phiếu còn lại được phân thêm cho Tổng Giám đốc trong Danh sách ESOP.

Điều 10. XỬ LÝ CỔ PHIẾU ESOP KHÔNG PHÂN PHỐI HẾT

Đối với số lượng cổ phiếu lẻ phát sinh do làm tròn và/hoặc còn thừa do cá nhân từ chối mua, HĐQT sẽ phân phối tiếp như sau:

- Chào bán tiếp cho CBNV đáp ứng đủ điều kiện tham gia ESOP 2025 với giá chào bán không thấp hơn 10.000 đồng/cổ phiếu. Số lượng cổ phiếu này vẫn sẽ bị hạn chế chuyển nhượng trong thời gian 01 năm theo quy định.
- Phần còn dư lại có thể phân phối cho Công đoàn DGW sở hữu với giá chào bán không thấp hơn 10.000 đồng/cổ phiếu. Số lượng cổ phiếu này vẫn sẽ bị hạn chế chuyển nhượng trong thời gian 01 năm theo quy định.

Điều 11. ĐIỀU KIỆN KÈM THEO VÀ THỦ TỤC THỰC HIỆN MUA ESOP 2025

11.1. Điều kiện kèm theo cổ phiếu phát hành ESOP 2025

CBNV được mua cổ phiếu phát hành theo Quy chế này được xem là đồng ý với điều kiện kèm theo cũng như tất cả các quy định khác của Công ty có liên quan, trong đó chủ yếu bao gồm:

- Nộp đầy đủ tiền mua cổ phiếu trong thời hạn thông báo của HĐQT;
- Tự chịu trách nhiệm nộp thuế thu nhập cá nhân hoặc bất kỳ khoản thuế, phí nào khác phát sinh từ việc mua cổ phiếu, thực hiện các quyền phát sinh từ cổ phiếu.
- Trong thời gian hạn chế chuyển nhượng, CBNV không bị hạn chế dưới bất kỳ hình thức nào đối với cổ phiếu phát hành thêm do Công ty thực hiện chào bán cổ phiếu ra công chúng, phát hành cổ phiếu để tăng vốn cổ phần từ nguồn vốn chủ sở hữu, phát hành cổ phiếu trả cổ tức hoặc các quyền khác mà người lao động nhận được phát sinh từ số lượng cổ phiếu phát hành theo quy chế này.
- Công ty không có bất kỳ cam kết nào dù bằng văn bản hay hàm ý bảo đảm giá trị cổ phiếu, sự pha loãng cổ phiếu xảy ra trước và sau khi phát hành cổ phiếu theo Quy chế này. CBNV có trách nhiệm tìm hiểu thông tin và được quyền quyết định từ chối mua toàn bộ hoặc một phần số lượng cổ phiếu được phân bổ.

11.2. Thủ tục thực hiện mua cổ phiếu ESOP 2025

- CBNV cần đọc kỹ và hiểu rõ các quy định được nêu trong Quy chế này để đảm bảo thực hiện đúng các yêu cầu và nghĩa vụ của mình.
- CBNV phải tiến hành đăng ký mua cổ phiếu theo hướng dẫn được thông báo bởi Công ty, đảm bảo việc đăng ký được thực hiện đầy đủ và chính xác.
- CBNV cần thực hiện đúng theo trình tự và quy định được thông báo bởi Công ty, bao gồm tất cả các bước cần thiết để hoàn thành quy trình mua cổ phiếu.
- CBNV phải nộp tiền mua cổ phiếu đúng thời hạn đã được quy định, nhằm đảm bảo tính hợp lệ và hiệu lực của giao dịch.

Trong trường hợp CBNV không tuân thủ các thủ tục thực hiện này thì sẽ được coi là tự nguyện từ bỏ quyền mua cổ phiếu đã được phân bổ.

Chương III

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

Điều 12. QUY ĐỊNH VỀ HẠN CHẾ CHUYỂN NHƯỢNG CỦA CỔ PHIẾU PHÁT HÀNH THEO CHƯƠNG TRÌNH ESOP 2025

12.1. Nguyên tắc hạn chế chuyển nhượng

CBNV được phân bổ cổ phiếu theo Chương trình ESOP 2025 có trách nhiệm tuân thủ đầy đủ quy định về thời gian hạn chế chuyển nhượng theo quy định tại Khoản 3 Điều này. Việc hạn chế chuyển nhượng bao gồm cả các hình thức: chuyển nhượng, tặng, cho, góp vốn, chuyển giao làm phần thưởng, hoặc bất kỳ hành vi, giao dịch nào có thể dẫn đến thay đổi chủ sở hữu cổ phiếu.

12.2. Quyền phát sinh trong thời gian hạn chế chuyển nhượng

Đối với quyền nhận cổ phiếu phát hành do Công ty chi trả cổ tức bằng cổ phiếu và/hoặc phát hành cổ phiếu để tăng vốn 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 2025 đang trong thời gian hạn chế chuyển nhượng sẽ không bị hạn chế chuyển nhượng.

12.3. Thời gian hạn chế chuyển nhượng

Thời gian hạn chế chuyển nhượng đối với cổ phiếu ESOP 2025 là 01 (một) năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành.

Chương IV

XỬ LÝ CỔ PHIẾU ESOP TRONG TRƯỜNG HỢP CBNV KHÔNG CÒN LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY

Điều 13. XỬ LÝ CỔ PHIẾU ESOP TRONG TRƯỜNG HỢP CBNV KHÔNG CÒN LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY

HĐQT có toàn quyền quyết định liên quan đến việc mua lại cổ phiếu đã phát hành cho CBNV theo chương trình lựa chọn cho 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, số lượng mua lại, giá mua lại, thời gian thực hiện và các thủ tục liên quan khác trong quá trình triển khai thực hiện mua lại cổ phiếu theo các nội dung chi tiết về việc mua lại cổ phiếu của CBNV như sau:

13.1. Các trường hợp mua lại cổ phiếu

Công ty sẽ thực hiện mua lại số lượng cổ phiếu còn bị hạn chế chuyển nhượng của CBNV trong các trường hợp sau:

- CBNV nghỉ việc trước thời hạn hạn chế chuyển nhượng cổ phiếu (bao gồm cả việc HĐLĐ hết hạn và không được Công ty gia hạn), trừ trường hợp khác theo quyết định của HĐQT.
- CBNV bị xử lý kỷ luật lao động, sa thải theo quy định của Công ty và Luật lao động hiện hành.

13.2. Các trường hợp không bị mua lại cổ phiếu

HĐQT sẽ quyết định cho phép CBNV vẫn được hưởng trọn vẹn quyền lợi ESOP trong các trường hợp sau:

- CBNV qua đời hoặc mất sức lao động không thể tiếp tục làm việc tại Công ty

Các trường hợp này vẫn bị hạn chế chuyển nhượng trong vòng 01 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành ESOP.

13.3. Giá mua lại cổ phiếu ESOP

- Công ty sẽ thực hiện mua lại số lượng cổ phiếu phát hành theo ESOP còn bị hạn chế chuyển nhượng của CBNV với giá 10.000 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 Điều 13.2 Quy chế này, Công ty sẽ không thực hiện mua lại.

13.4. Hình thức mua lại cổ phiếu ESOP

Trường hợp Công ty mua lại cổ phiếu của CBNV nghỉ việc: toàn bộ số lượng cổ phiếu này sẽ trở thành Công ty mua lại làm cổ phiếu quỹ và xử lý theo đúng quy định.

CBNV có trách nhiệm chi trả các khoản thuế, phí liên quan (nếu có phát sinh).

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 14. GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

HĐQT giao Chủ tịch HĐQT giải quyết các khiếu nại phát sinh từ việc thực hiện Quy chế này. Quyết định của Chủ tịch HĐQT là quyết định cuối cùng.

Điều 15. SỬA ĐỔI NỘI DUNG QUY CHẾ

Theo sự ủy quyền của ĐHĐCĐ, HĐQT là cơ quan cao nhất có toàn quyền điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung và bãi bỏ Quy chế này để phù hợp với tình hình thực tế của Công ty hoặc phù hợp với quy định của pháp luật tại từng thời điểm (nếu có), bao gồm cả các điều kiện kèm theo cổ phiếu phát hành trên nguyên tắc không sửa đổi theo hướng bất lợi hơn cho CBNV đã mua cổ phiếu, 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 10.000 đồng/ cổ phiếu.

Điều 16. HIỆU LỰC THI HÀNH

- Quy chế này gồm 05 chương, 17 Điều, có hiệu lực thi hành kể từ ngày ban hành.

- Toàn thể CBNV tham gia chương trình phát hành cổ phiếu chịu trách nhiệm thực hiện theo Quy chế này.
- Mọi trường hợp phát sinh không quy định trong quy chế này sẽ được thực hiện theo Điều lệ Công ty và theo quy định của pháp luật Việt Nam.
- Khi quy định pháp luật có những thay đổi liên quan đến chương trình lựa chọn cho người lao động thì quy chế này sẽ được điều chỉnh cho phù hợp quy định của pháp luật.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH



ĐOÀN HỒNG VIỆT

CÔNG TY CỔ PHẦN THẾ GIỚI SỐ
DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THAM GIA ĐỢT PHÁT HÀNH CỔ PHIẾU
THEO CHƯƠNG TRÌNH LỰA CHỌN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM 2025

(Đính kèm Nghị quyết Hội đồng quản trị số 17/2025/NQ-HĐQT ngày 08/08/2025)

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10) = (6) x (8) x (9)	(11)
1	ĐẶNG KIẾN PHƯƠNG	Member of the Board of Directors, General Director	1	AA	40.000		1	4,50	180.000	180.000
2	NGUYỄN DUY TÙNG	Independent member of the Board of Directors	1	AA	40.000		1	1,00	40.000	40.000
3	TRẦN BẢO MINH	Independent member of the Board of Directors	1	AA	40.000		1	1,00	40.000	40.000
4	PHẠM THỊ QUYẾT	HRBP Manager	1	AA	40.000	99,0%	1	4,00	160.000	160.000
5	NGUYỄN THỊ THANH LOAN	Dcare Manager	1	AA	40.000	95,5%	1	4,00	160.000	160.000
6	QUÁCH THỊ NGÀ	Market Development Manager	1	AA	40.000	109,2%	1	3,55	142.000	142.000
7	TRẦN THỊ THU NGUYỆT	Receivable Accounting Supervisor	1	AA	40.000	105,0%	1	3,55	142.000	142.000
8	TRẦN THỊ THU HIỀN	Chief Accountant VM - 1D	1	AA	40.000	100,0%	1	3,20	128.000	128.000
9	NGUYỄN THỊ TRUNG KIÊN	Sales Operation Supervisor	1	AA	40.000	100,0%	1	2,50	100.000	100.000
10	MAI THỊ THÚY THOA	Bank & Payable Accounting Supervisor	1	AA	40.000	99,9%	1	2,15	86.000	86.000

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
11	NGÔ THỊ HUYỀN	Purchasing Manager	1	AA	40.000	99,0%	1	1,90	76.000	76.000
12	MAI NHẬT THIÊN	BI Manager	1	AA	40.000	100,0%	1	1,76	70.400	70.400
13	LÊ THANH VINH	Business Unit Director	1	AA	40.000	124,0%	1	1,25	50.000	50.000
14	NGUYỄN ĐỨC TRỌNG	Business Unit Head	1	AA	40.000	112,1%	1	1,25	50.000	50.000
15	AN THANH HẢI	Business Unit Director	1	AA	40.000	275,4%	1	1,00	40.000	40.000
16	NGUYỄN THU HOÀI	Accounting Director	1	AB	30.000	92,5%	0,5	2,33	34.950	35.000
17	ĐỖ QUANG ĐẠT	Business Unit Head	1	BB	15.000	105,6%	1	1,33	19.950	20.000
18	VŨ THỊ MAI HÂN	Chief Accountant DGW	1	BB	15.000	95,2%	1	1,33	19.950	20.000
19	NGUYỄN HẢI KHÔI	Investment Senior Manager	1	AA	40.000	87,1%	0,5	1,00	20.000	20.000
20	NGUYỄN HỮU TRỌNG	Business Unit Head	1	AA	40.000	85,0%	0,5	1,00	20.000	20.000
21	NGUYỄN MINH HẢI	Business Unit Head	1	BB	15.000	85,0%	1	1,33	19.950	20.000
22	LÊ KHẢ TÚ	Investor Relations Manager	1	BB	15.000	103,1%	1	1,00	15.000	15.000
23	TÔ TIỂU NGỌC	Hochiminh Office Manager	1	BB	15.000	99,0%	1	1,00	15.000	15.000
24	HUỲNH NGỌC LIÊN	HR Director	1	AB	30.000	90,0%	0,5	1,00	15.000	15.000
25	ĐÀO HỒNG SƠN	Business Development Manager	2	AA	14.000	155,9%	1		14.000	14.000

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
26	NGUYỄN THÁI PHÚC	Business Development Manager	2	AB	10.000	106,6%	1		10.000	10.000
27	NGUYỄN VĂN THUẬN	Finance Senior Manager	2	AB	10.000	99,3%	1		10.000	10.000
28	PHẠM NGUYỄN PHƯƠNG KHUÊ	Corporate Affairs Supervisor	2	AB	10.000	98,0%	1		10.000	10.000
29	PHẠM ĐỨC CƯỜNG	Account Manager	3	AA	5.700	229,1%	1		5.700	5.700
30	TÓNG LÊ QUỲNH NHƯ	MT PM	3	AA	5.700	148,6%	1		5.700	5.700
31	HỨA TUẤN NGỌC	Area Sales Manager	4	AA	5.700	132,8%	1		5.700	5.700
32	LÝ TIẾN LONG	Area Sales Manager	4	AA	5.700	131,2%	1		5.700	5.700
33	PHẠM THỊ NGỌC LINH	Area Sales Manager	4	AA	5.700	128,8%	1		5.700	5.700
34	TRẦN THU TRANG	Product Manager	3	AA	5.700	128,0%	1		5.700	5.700
35	NGUYỄN THỊ THỦY	Area Sales Manager	4	AA	5.700	127,8%	1		5.700	5.700
36	NGUYỄN THỊ NHUNG	Area Sales Manager	4	AA	5.700	125,9%	1		5.700	5.700
37	TẶNG THỊ MỸ HẰNG	Area Sales Manager	4	AA	5.700	125,5%	1		5.700	5.700
38	HUỖNH VĂN ĐỨC	Account Manager	3	AA	5.700	123,7%	1		5.700	5.700
39	VÕ NGỌC HOÀN	Area Sales Manager	4	AA	5.700	117,6%	1		5.700	5.700
40	ĐINH THỊ THANH NGÀ	Marketing Specialist	3	AA	5.700	117,5%	1		5.700	5.700

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
41	NGUYỄN THANH TOÀN	Area Sales Manager	4	AA	5.700	115,3%	1		5.700	5.700
42	TRẦN MINH THẢO	Product Manager	4	AA	5.700	115,1%	1		5.700	5.700
43	NGUYỄN THỊ HỒNG HẢI	Area Sales Manager	4	AA	5.700	115,0%	1		5.700	5.700
44	CHU THỊ MINH PHƯỢNG	Product Manager	3	AA	5.700	113,9%	1		5.700	5.700
45	HOÀNG VIỆT	Product Manager	4	AA	5.700	113,3%	1		5.700	5.700
46	NGUYỄN HUY MINH	Area Sales Manager	3	AA	5.700	113,2%	1		5.700	5.700
47	NGUYỄN THỊ HỒNG DIỄM	Area Sales Manager	4	AA	5.700	113,0%	1		5.700	5.700
48	ĐÀO THU HƯƠNG	Account Manager	3	AA	5.700	112,0%	1		5.700	5.700
49	PHAN THỊ NGỌC HỒNG	Area Sales Manager	4	AA	5.700	110,7%	1		5.700	5.700
50	HỨA VĂN TÂM	Product Manager	4	AA	5.700	108,3%	1		5.700	5.700
51	NGUYỄN XUÂN VINH	Area Sales Manager	4	AA	5.700	105,5%	1		5.700	5.700
52	NGUYỄN NHƯ Ý	Area Sales Manager	4	AA	5.700	104,4%	1		5.700	5.700
53	TRỊNH NGỌC KHUÊ	Area Sales Manager	3	AA	5.700	103,6%	1		5.700	5.700
54	TRẦN THỊ HƯƠNG TRANG	Account Manager	3	AA	5.700	103,3%	1		5.700	5.700
55	LÊ THỊ HẠNH	Coordinator	3	AA	5.700	100,0%	1		5.700	5.700

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
56	LÊ THỊ CHUYỀN	Delivery Admin	4	AA	5.700	100,0%	1		5.700	5.700
57	ĐỖ MẠNH HƯNG	Delivery Admin	3	AA	5.700	100,0%	1		5.700	5.700
58	PHẠM THANH MAI	Bank & Payable Accounting Specialist	4	AA	5.700	100,0%	1		5.700	5.700
59	TRẦN THÙY VÂN	Legal Supervisor	4	AA	5.700	100,0%	1		5.700	5.700
60	ĐOÀN ANH TUẤN	Inbound Warehouse Supervisor	4	AA	5.700	99,8%	1		5.700	5.700
61	TRỊNH NHẬT MINH	Import Export Supervisor	4	AA	5.700	99,5%	1		5.700	5.700
62	TÔ TIÊU YẾN	Compliance Control Supervisor	4	AA	5.700	99,5%	1		5.700	5.700
63	TRƯƠNG ANH KIỀU	Warehouse Team Lead	4	AA	5.700	99,3%	1		5.700	5.700
64	TRỊNH THỊ THIÊN NGÀ	TR Specialist	4	AA	5.700	99,3%	1		5.700	5.700
65	TRẦN HỮU TRÍ	Outbound Warehouse Supervisor	4	AA	5.700	98,9%	1		5.700	5.700
66	ĐỖ ỨC HÒA TRANG	Key Account Manager	4	AA	5.700	98,4%	1		5.700	5.700
67	NGUYỄN VÂN THÙY GIANG	Bank & Payable Accounting Executive	3	AA	5.700	98,2%	1		5.700	5.700
68	NGUYỄN TIẾN CHUNG	Hanoi SC Supervisor	4	AA	5.700	98,0%	1		5.700	5.700
69	VŨ THỊ MINH NGUYỆT	Operation Team Lead	4	AA	5.700	95,6%	1		5.700	5.700
70	NGUYỄN HOÀI NAM	MIS Supervisor (Infrastructure)	4	AA	5.700	95,5%	1		5.700	5.700

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
71	TĂNG CAM XUNG	Warehouse Team Lead	4	AA	5.700	95,0%	1		5.700	5.700
72	NGUYỄN THỊ HƯƠNG	Chief Accountant C.L HN	4	AA	5.700	100,0%	1		5.700	5.700
73	LÊ HỒNG QUANG	Supply Chain Director	3	AA	5.700	96,5%	1		5.700	5.700
74	NGÔ HỒNG ĐIẾP	Account Manager	5	AA	2.900	117,0%	1		2.900	2.900
75	HÀ THỊ XUÂN	Sales Order Executive	5	AA	2.900	100,0%	1		2.900	2.900
76	NGUYỄN THỊ PHƯƠNG ANH	Import Export Specialist	5	AA	2.900	100,0%	1		2.900	2.900
77	PHẠM HOÀNG LONG	Customs Clearance Executive	5	AA	2.900	100,0%	1		2.900	2.900
78	ĐỖ VĂN THÔNG	Safeguard	5	AA	2.900	100,0%	1		2.900	2.900
79	VÕ THỊ PHƯƠNG TRANG	Danang Office Manager	5	AA	2.900	99,5%	1		2.900	2.900
80	LÊ HOÀNG ANH THY	QC Staff	5	AA	2.900	99,5%	1		2.900	2.900
81	ĐẶNG THANH HIẾU	Delivery Admin	5	AA	2.900	99,1%	1		2.900	2.900
82	TRẦN THỊ BÍCH ĐÀO	Chief Accountant DGW ĐN	5	AA	2.900	98,9%	1		2.900	2.900
83	TRẦN THANH HÒA	Receivable Accounting Specialist	5	AA	2.900	98,7%	1		2.900	2.900
84	ĐẶNG HUY TOÀN	Marketing Specialist	5	AA	2.900	98,2%	1		2.900	2.900
85	PHẠM THỊ HỢP	Operation Admin	5	AA	2.900	98,0%	1		2.900	2.900

Stt	Họ và tên	Chức danh	Nhóm	Xếp hạng	Đơn giá	KPIs	Hệ số KPIs	Hệ số đóng góp	SLCP theo công thức	SLCP thực nhận (đã làm tròn)
86	PHAN THANH BÌNH	MIS Executive (HelpDesk)	5	AA	2.900	98,0%	1		2.900	2.900
87	NGUYỄN THIÊN DUY	MIS Supervisor	5	AA	2.900	98,0%	1		2.900	2.900
88	LÊ VĂN QUÂN	Area Sales Manager	5	AA	2.900	97,9%	1		2.900	2.900
89	LÊ PHÚ QUỐC	Technical Team Lead	5	AA	2.900	96,0%	1		2.900	2.900
90	NHỮ ĐÌNH NAM	Dcare Supervisor	5	AA	2.900	95,5%	1		2.900	2.900
91	MAI VŨ LUÂN	Operation Admin	5	AA	2.900	95,3%	1		2.900	2.900
92	HUỖNH VŨ THIÊN DI	TR Supervisor	4	AA	5.700	93,8%	0,5		2.850	2.900
TỔNG CỘNG										2.000.000

