CÔNG TY CỔ PHẦN TẬP ĐOÀN
ĐẦU TƯ ĐỊA ỐC NO VA
NO VA LAND INVESTMENT
GROUP CORPORATION

Số/No: 30./2026-TTr-NVLG

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

TP. Hồ Chí Minh, ngày 18 tháng 6 năm 2026
Ho Chi Minh City, June 18, 2026

TỜ TRÌNH
PROPOSAL

V/v: Điều chỉnh một số nội dung của Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2026

Re: Adjustment to certain provisions of the share issuance under the Employee Stock Ownership Plan (ESOP) in 2026

Kính gửi: Quý Cổ đông Công ty Cổ phần Tập đoàn Đầu tư Địa ốc No Va

To: Shareholders of No Va Land Investment Group Corporation

Căn cứ/ Pursuant to:

- *Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 17/06/2020, các văn bản sửa đổi bổ sung và hướng dẫn thi hành;*

  The Law on Enterprises No. 59/2020/QH14 passed by the National Assembly dated June 17th, 2020 and its amendments, supplements, and implementing regulations;
- *Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 26/11/2019, các văn bản sửa đổi bổ sung và hướng dẫn thi hành ("**Luật Chứng khoán**");*

  *The Law on Securities No. 54/2019/QH14 passed by the National Assembly dated November 26th, 2019 and its amendments, supplements, and implementing regulations ("**Law on Securities**");*
- *Nghị định số 155/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Chứng khoán ("**Nghị Định 155/2020/NĐ-CP**");*

  *The Decree No. 155/2020/ND-CP of the Goverment dated December 31, 2020 on elaboration of some Articles of the Law on Securities ("**Decree No. 155/2020/ND-CP**");*
- *Nghị định số 245/2025/NĐ-CP ngày 11/09/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 155/2020/NĐ-CP ("**Nghị Định 245/2025/NĐ-CP**");*

  *The Decree No. 245/2025/ND-CP of the Government dated September 11, 2025 amending and supplementing several articles of Decree No. 155/2020/ND-CP ("**Decree No. 245/2025/ND-CP**");*
- *Điều lệ của Công ty Cổ phần Tập đoàn Đầu tư Địa ốc No Va ("**Công Ty**");*

  *The Charter of No Va Land Investment Group Corporation (the "**Company**");*
- *Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2026 số 14/2026-NQ.ĐHĐCĐ-NVLG ngày 23/4/2026 về Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2026 của Công Ty ("**Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026**");*

  *Resolution of the 2026 Annual General Meeting of Shareholders No. 14/2026-NQ.ĐHĐCĐ-NVLG dated April 23, 2026, regarding the share issuance under the Employee Stock Option Plan in 2026 ("**GMS Resolution No. 14/2026**");*

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

- *Kế hoạch và nhu cầu vốn của Công Ty.*
  Based on the Company's capital plan and needs.

Căn cứ theo quy định của Pháp luật hiện hành, Hội đồng quản trị ("**HĐQT**") Công Ty kính trình Đại hội đồng cổ đông ("**ĐHĐCĐ**") xem xét, thông qua điều chỉnh một số nội dung của Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2026 đã được thông qua tại Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026, cụ thể như sau:

Pursuant to the provisions of applicable laws and regulations, the Board of Directors ("BOD") of the Company respectfully submits to the General Meeting of Shareholders ("GMS") for consideration and approval the adjustment of certain contents of the share issuance under Employee Stock Ownership Plan in 2026, which was approved under GMS Resolution No. 14/2026, with specific details as follows:

I. Sửa đổi, bổ sung nội dung "Đối tượng chào bán, Tiêu chuẩn" tại mục ix phần I.1 tại Điều 1 Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 như sau:

Amendment and supplement to the "Offering Recipients, Eligibility Criteria" provision under item ix, Section I.1, Article 1 of GMS Resolution No.14/2026, as follows:

Nội dung tại Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 (trước điều chỉnh):

Content of GMS Resolution No.14/2026 (prior to amendment):

ix. Đối tượng chào bán, Tiêu chuẩn:

ix. Offering recipients, eligibility criteria:

Đối tượng, Tiêu chuẩn người lao động được tham gia chương trình: Các thành viên trong HĐQT và người lao động đã ký hợp đồng lao động với Công Ty và công ty con tại thời điểm lập danh sách theo nguyên tắc và tiêu chí phân bổ về thâm niên, vị trí chức danh, kết quả thực hiện công việc, đóng góp cho Công Ty, công ty con và các tiêu chí khác.

Eligible participants and criteria for the program: Members of the Board of Directors and employees who have entered into labor contracts with the Company and its subsidiaries as of the record date, selected based on allocation principles and criteria including seniority, job title and position, work performance, contribution to the Company and its subsidiaries, and other relevant criteria.

ĐHĐCĐ ủy quyền và giao cho HĐQT phê duyệt tiêu chí cụ thể và danh sách chi tiết đối tượng được mua cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động, phê duyệt nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng, thời gian thực hiện, phù hợp quy định pháp luật.

The GMS authorizes and delegates to the Board of Directors the authority to approve the specific eligibility criteria and a detailed list of participants entitled to purchase shares issued under the employee stock ownership plan, approve the principles for determining the number of shares to be allocated to each participant, and the implementation timeline, in compliance with applicable laws and regulations.

Nội dung sửa đổi, bổ sung sau khi điều chỉnh:

Amended and supplemented content (post-adjustment):

ix. Đối tượng chào bán, Tiêu chuẩn:

ix. Offering recipients, eligibility criteria:

- Đối tượng chào bán: Người lao động đã ký hợp đồng lao động với Công Ty và công ty con đáp

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

ứng Tiêu chuẩn người lao động tham gia chương trình *(Đối tượng tham gia chương trình sau đây được gọi tắt là Thành Viên).*

Offering recipients: Employee who have entered into labor contracts with the Company and its subsidiaries and meet the eligibility criteria for participation in the program (Eligible participants hereinafter referred to as "Members").

- Tiêu chuẩn người lao động tham gia chương trình:

  Eligibility criteria for program participants:

  a. Tiêu chuẩn lựa chọn Thành Viên tham gia Chương Trình Chào Bán ESOP:

  Selection criteria for Members participating in the ESOP offering program:

  Thành Viên tham gia Chương Trình Chào Bán ESOP gồm 02 nhóm với các tiêu chí như sau:

  Members participating in the ESOP offering program are divided into 02 groups with the following criteria:

  Nhóm 1: Thành Viên Chủ Chốt

  Group 1: Key Members

  - Ban Tổng Giám đốc;

    Board of Management;

  - Các Thành Viên có cấp bậc từ 10 trở lên theo phân cấp chức vụ của Công Ty/ Tập Đoàn, có đóng góp tích cực đối với hoạt động tái cấu trúc và kinh doanh của Công Ty theo đánh giá của Tổng Giám đốc ("**TGĐ**"), hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao theo đánh giá của TGĐ/Giám đốc nhân sự kỳ gần nhất (nếu có);

    *Members holding grade 10 or above under the Company's/Group's job grading system, who have made positive contributions to the Company's restructuring and business operations as assessed by the Chief Executive Officer ("**CEO**"), and have satisfactorily completed assigned responsibilities as assessed by the CEO/ Human Resources Director in the most recent review period (if any);*

  - Trường hợp đặc biệt (nếu có): Nhân sự cấp cao do Tập Đoàn thu hút về được Tổng Giám đốc Công Ty trình HĐQT thông qua theo từng trường hợp cụ thể.

    Special cases (if any): Senior personnel recruited by the Group, to be submitted by the Company's CEO to the Board of Directors for approval on a case-by-case basis.

  Nhóm 2: Thành Viên Thông Thường

  Group 2: General Members

  - Các Thành Viên có cấp bậc từ 7 trở lên và không thuộc trường hợp Thành Viên Chủ Chốt theo phân cấp chức vụ của Công Ty/ Tập Đoàn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao theo đánh giá của TGĐ/Giám đốc nhân sự kỳ gần nhất (nếu có).

    Members holding grade 7 or above who do not qualify as Key Members under the Company's/Group job grading system, and have satisfactorily completed assigned responsibilities as assessed by the CEO/Human Resources Director in the most recent review period (if any).

  Các Thành Viên phải có ngày vào làm trước ngày 22/06/2025 (trừ trường hợp đặc biệt của Thành Viên Chủ Chốt), đang làm việc và hưởng lương/thù lao tại Tập đoàn, có quốc tịch Việt Nam.

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

All members must have an employment commencement date prior to June 22, 2025 (except for special cases under Key Members), be actively employed and receiving salary/remuneration at the Group, and hold Vietnamese nationality.

b. Thành Viên không áp dụng tham gia Chương Trình Chào Bán ESOP bao gồm:

Members ineligible to participate in the ESOP offering program include:

- Thành Viên không thuộc đối tượng tại điểm a, khoản ix phía trên;

  Members who do not meet the criteria under clause a, item ix above;

- Thành Viên có đơn nghỉ việc/đơn xin từ nhiệm tính đến ngày HĐQT phê duyệt danh sách hoặc trong thời gian triển khai phát hành cổ phiếu;

  Members who have submitted a resignation letter/notice of resignation as of the date the Board of Directors approves the participant list or during the share issuance period;

- Thành Viên bị kỷ luật từ mức 3 - Cách chức trở lên hoặc đang trong thời gian chờ xử lý kỷ luật/chờ xem xét xử lý kỷ luật trong vòng 01 năm tính đến ngày HĐQT phê duyệt danh sách;

  Members who have been subject to a disciplinary action of Level 3 - Demotion or higher, or are currently under disciplinary proceedings or awaiting disciplinary review within 01 year prior to the date the Board of Directors approves the participant list;

- Thành Viên đang tạm hoãn hợp đồng/nghỉ không lương dài hạn từ 03 tháng trở lên.

  Members whose labor contracts are currently suspended or who are on long-term unpaid leave for 03 months or more.

c. Việc xác định số Cổ Phiếu ESOP được chào bán cho từng đối tượng được thực hiện căn cứ trên các nguyên tắc (hoặc công thức) sau:

The determination of the number of ESOP shares to be offered to each participant shall be carried out based on the following principles (or formula):

- Chào bán cho Thành Viên Thông Thường theo Nguyên tắc:

  Offering to General Members based on the following principles:

  ✓ Hệ số cấp bậc nội bộ: Hệ số đánh giá theo vị trí chức danh của Thành Viên.

  Internal grade multiplier: A multiplier assessed based on the Member's job title and position.

  ✓ Hệ số hiệu quả: Hệ số căn cứ trên đánh giá hiệu quả công việc cá nhân, thành tích vượt trội, sáng kiến cải tiến (nếu có) theo quy định Tập Đoàn.

  Performance multiplier: A multiplier determined based on individual work performance, outstanding achievements, and improvement initiatives (if any) in accordance with the Group's regulations.

  ✓ Hệ số tuân thủ: Hệ số đánh giá về các hành vi tuân thủ quy trình vận hành, nội quy lao động, quy định nội bộ... của các Thành viên tại Tập Đoàn.

  Compliance multiplier: A multiplier assessed based on each Member's adherence to operational procedures, labor regulations, and internal policies of the Group.

  ✓ Hệ số tiềm năng: Hệ số đánh giá về tiềm năng phát triển của Thành Viên, bao gồm năng lực học hỏi, khả năng thích nghi, định hướng nghề nghiệp, mức độ sẵn sàng đảm nhận vị trí cao hơn và khả năng đóng góp dài hạn cho Tập Đoàn.

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

Potential multiplier: A multiplier assessed based on the Member's development potential, including learning capacity, adaptability, career orientation, readiness to assume higher-level positions, and ability to make long-term contributions to the Group.

✓ Cụ thể số lượng cổ phiếu chào bán cho mỗi Thành Viên Thông Thường xác định theo công thức sau:

The specific number of shares to be offered to each General Member shall be determined according to the following formula:

$$En = 3.200 \times E_1 \times E_3 \times E_4 \times E_6$$

Trong đó: / Where:

En : Số lượng cổ phiếu của Thành Viên Thông Thường được chào bán

Number of shares to be offered to each General Member

E_1 : Hệ số cấp bậc nội bộ

Internal grade multiplier

E_3 : Hệ số hiệu quả

Performance multiplier

E_4 : Hệ số tuân thủ

Compliance multiplier

E_6 : Hệ số tiềm năng

Potential multiplier

Các Hệ số theo Phụ lục 01 đính kèm.

Multipliers as set out in Appendix 01 attached hereto.

✓ Nguyên tắc làm tròn: Số lượng cổ phiếu chào bán cho từng Thành Viên Thông Thường sẽ được làm tròn xuống đến hàng đơn vị, số cổ phiếu lẻ, phần lẻ cổ phần phát sinh nếu có sẽ được tiếp tục chào bán cho Thành Viên Chủ Chốt.

Rounding principle: The number of shares to be offered to each General Member shall be rounded down to the nearest whole number. Any fractional shares or fractional entitlements arising therefrom shall be offered to Key Members.

- Chào bán cho Thành Viên Chủ Chốt theo Nguyên tắc:

Offering to Key Member based on the following principles:

Số cổ phiếu còn lại sau khi phân bổ cho Thành Viên Thông Thường của Tập Đoàn sẽ tiếp tục chào bán cho Thành Viên Chủ Chốt theo Điểm số được tính dựa vào tiêu chuẩn và hệ số áp dụng tiêu chí:

The remaining shares after allocation to General Members of the Group shall be offered to Key Members based on a score calculated using the following criteria and multipliers:

✓ Hệ số cấp bậc nội bộ: Hệ số đánh giá theo vị trí chức danh của Thành Viên.

Internal grade multiplier: A multiplier assessed based on the Member's job title and position.

✓ Hệ số Hiệu quả: Hệ số căn cứ trên đánh giá hiệu quả công việc cá nhân, thành tích vượt trội, sáng kiến cải tiến (nếu có) theo quy định Tập Đoàn.

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

Performance multiplier: A multiplier determined based on individual work performance, outstanding achievements, and improvement initiatives (if any) in accordance with the Group's regulations.

- ✓ Hệ số thâm niên: Hệ số đánh giá mức độ thâm niên làm việc của Thành Viên tại Tập Đoàn.

  Seniority multiplier: A multiplier assessed based on the Member's length of service at the Group.

- ✓ Hệ số tuân thủ: Hệ số đánh giá về các hành vi tuân thủ quy trình vận hành, nội quy lao động, quy định nội bộ... của các Thành viên tại Tập Đoàn.

  Compliance multiplier: A multiplier assessed based on each Member's adherence to operational procedures, labor regulations and internal policies of the Group.

- ✓ Đối với những trường hợp đặc biệt cần thu hút nhân tài: Áp dụng Hệ số thu hút nhân tài dựa trên tiêu chí đánh giá về khả năng phát triển và tiềm năng đóng góp vào sự phát triển của Tập Đoàn hiện tại và tương lai theo quyết định của HĐQT.

  For special cases requiring talent acquisition: A talent acquisition multiplier shall apply, based on an assessment of the individual's development potential and capacity to contribute to the Group's current and future growth, as determined by the Board of Directors.

- ✓ Số lượng cổ phiếu của mỗi Thành Viên Chủ Chốt được chào bán sẽ dựa trên tỷ lệ điểm số của Thành Viên Chủ Chốt so với tổng điểm của các Thành Viên Chủ Chốt trong đợt chào bán nhân với tổng số lượng cổ phiếu phát hành còn lại sau khi phân bổ cho Thành Viên Thông Thường và/ hoặc số cổ phiếu còn lại trong trường hợp chào bán lại.

  The number of shares to be offered to each Key Member shall be determined based on the ratio of that Key Member's score to the total score of all Key Members in the offering, multiplied by the total number of remaining shares after allocation to General Members and/or the number of remaining shares in the event of a further offering.

- ✓ Công thức như sau:

  The formula is as follows:

  Số lượng cổ phiếu chào bán cho mỗi Thành Viên Chủ Chốt:

  Number of shares to be offered to each Key Member:

$$Ed = Q \times \frac{P}{\sum EP}$$

Trong đó: */ Where:*

Ed : Số lượng cổ phiếu của Thành Viên Chủ Chốt được chào bán

Number of shares to be offered to each Key Member

Q : Tổng số lượng cổ phiếu ESOP dự kiến chào bán cho Thành Viên Chủ Chốt (bằng 111.724.823 – Tổng số cổ phiếu phân bổ cho Thành Viên Thông Thường) hoặc Tổng số cổ phiếu còn lại trong trường hợp chào bán tiếp số cổ phiếu chưa chào bán hết.

Total number of ESOP shares expected to be offered to Key Members (equal to 111,724,823 – total number of shares allocated to General

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

Members), or the total number of remaining shares in the event of a further offering of unsubscribed shares.

P : Điểm số của Thành Viên Chủ Chốt được phân bổ (tính theo công thức bên dưới)

Score of the Key Member to be allocated (calculated according to the formula below)

ΣEP : Tổng số điểm của toàn bộ các Thành Viên Chủ Chốt trong đợt phân bổ.

Total score of all Key Members in the allocation round

Điểm số của mỗi Thành viên Chủ Chốt được xác định theo công thức sau:

The score of each Key Member shall be determined according to the following formula:

$$P = (E_1 + E_2) \times E_3 \times E_4 \times E_5$$

Trong đó / *Where* :

P : Điểm số của mỗi Thành viên Chủ Chốt
Score of each Key Member

E_1 : Hệ số cấp bậc nội bộ
Internal grade multiplier

E_2 : Hệ số thâm niên
Seniority multiplier

E_3 : Hệ số hiệu quả
Performance multiplier

E_4 : Hệ số tuân thủ
Compliance multiplier

E_5 : Hệ số thu hút nhân tài
Talent acquisition multiplier

Các Hệ số theo Phụ lục 01 đính kèm.

Multipliers as set out in Appendix 01 attached hereto.

✓ Nguyên tắc làm tròn: Số lượng cổ phiếu phát hành chào bán cho từng Thành Viên Chủ Chốt sẽ được làm tròn xuống đến hàng đơn vị.

Rounding principle: The number of shares to be offered to each Key Member shall be rounded down to the nearest whole number.

✓ Số cổ phiếu lẻ, phần lẻ cổ phần phát sinh còn lại (nếu có) do làm tròn khi thực hiện tính toán phân bổ cho Thành Viên Chủ Chốt theo công thức trên sẽ được phân bổ cho Thành Viên Chủ Chốt có số lượng cổ phiếu đã được phân bổ nhiều nhất.

Any fractional shares or fractional entitlements remaining (if any) arising from the rounding in the allocation calculation for Key Members under the above formula shall be allocated to the Key Member with the highest number of shares already allocated.

- ĐHĐCĐ ủy quyền và giao cho HĐQT phê duyệt danh sách chi tiết đối tượng được mua cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động, phê duyệt số cổ phiếu được phân

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

phối cho từng đối tượng và thời gian thực hiện phù hợp quy định pháp luật.

The GMS authorizes and delegates to the Board of Directors the authority to approve the detailed list of participants entitled to purchase shares issued under the employee stock ownership plan, approve the number of shares to be allocated to each participant, and the implementation timeline, in compliance with applicable laws and regulations.

II. Sửa đổi, bổ sung nội dung "Phương thức xử lý cổ phần còn lại chưa phân phối hết" tại mục xv phần I.1 Điều 1 Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 như sau:

Amendment and supplement to the "Method for handling undistributed shares" provision under item xv, section I.1, article 1 of GMS Resolution No.14/2026, as follows:

Nội dung tại Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 (trước điều chỉnh):

Content of GMS Resolution No.14/2026 (prior to amendment):

xv. Phương thức xử lý cổ phần còn lại chưa phân phối hết:

Method for handling remaining undistributed shares:

Số lượng cổ phần do người lao động không đăng ký mua hết được ĐHĐCĐ ủy quyền cho HĐQT phân phối cho một số người lao động khác trong Công Ty với mức giá chào bán đã được HĐQT phê duyệt tại mục xii nêu trên. Số lượng cổ phiếu này bị hạn chế chuyển nhượng theo đúng điều kiện hạn chế chuyển nhượng cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động nêu tại mục xiii trên đây.

Shares not subscribed to by employees shall, under authority delegated by the GMS to the Board of Directors, be distributed to other employees of the Company at the offering price approved by the Board of Directors under item xii above. Such shares shall be subject to transfer restrictions in accordance with the transfer restriction conditions applicable to shares issued under the employee stock ownership plan as set out in item xiii above.

ĐHĐCĐ ủy quyền cho HĐQT phê duyệt tiêu chí cụ thể và danh sách chi tiết đối tượng được mua số cổ phiếu còn dư khi phát hành ESOP; phê duyệt nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng và thời gian thực hiện.

The GMS delegates to the Board of Directors the authority to approve the specific eligibility criteria and a detailed list of participants entitled to purchase the remaining unsubscribed ESOP shares, and to approve the principles for determining the number of shares to be allocated to each participant and the implementation timeline.

Việc phân phối số cổ phiếu chưa phân phối hết cho người lao động khác phải đảm bảo đáp ứng quy định tại Điều 42 Nghị định số 155/2020/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 31/12/2020 v ề việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Chứng khoán.

The distribution of unallocated shares to other employees must ensure compliance with the provisions of Article 42 of Decree No. 155/2020.NĐ-CP issued by the Government on December 31, 2020, detailing the implementation of certain articles of the Law on Securities.

Nội dung sửa đổi, bổ sung sau khi điều chỉnh:

Amended and supplemented content (post-adjustment):

xv. Phương thức xử lý cổ phần còn lại chưa phân phối hết:

Method for handling remaining undistributed shares:

Số lượng cổ phiếu do người lao động không đăng ký mua hết được ĐHĐCĐ ủy quyền cho HĐQT phân phối cho một số người lao động khác trong Công Ty với mức giá chào bán đã được HĐQT

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

phê duyệt tại mục xii nêu trên. Số lượng cổ phiếu này bị hạn chế chuyển nhượng theo đúng điều kiện hạn chế chuyển nhượng cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động nêu tại mục xiii trên đây.

Shares not subscribed to by employees shall, under authority delegated by the GMS to the Board of Directors, be distributed to other employees of the Company at the offering price approved by the Board of Directors under item xii above. Such shares shall be subject to transfer restrictions in accordance with the transfer restriction conditions applicable to shares issued under the employee stock ownership plan as set out in item xii above.

Việc phân phối số cổ phiếu chưa phân phối hết cho người lao động khác phải đảm bảo đáp ứng quy định tại Điều 42 Nghị định số 155/2020/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 31/12/2020 về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Chứng khoán.

The distribution of unallocated shares to other employees must ensure compliance with the provisions of Article 42 of Decree No. 155/2020/NĐ-CP issued by the Government on December 31, 2020, detailing the implementation of certain articles of the Law on Securities.

III. Sửa đổi, bổ sung một số nội dung "Thông qua việc ủy quyền cho HĐQT thực hiện" tại phần III Điều 1 Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 như sau:

Amendment and supplement to certain contents of "Approval of the delegation of authority to the Board of Directors" under section III, article 1 of GMS Resolution No. 14/2026 as follows:

Nội dung tại Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 (trước điều chỉnh):

Content of GMS Resolution No.14/2026 (prior to amendment):

Gạch đầu dòng thứ 4 như sau:

The 4th bullet point reads as follows:

- Phê duyệt tiêu chí cụ thể và danh sách cán bộ nhân viên được phân phối cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động; phê duyệt nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng cán bộ nhân viên; phê duyệt và ban hành quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động và thời gian thực hiện;

  Approve the specific eligibility criteria and detailed list of staff and employees entitled to receive shares issued under the employee stock ownership plan; approve the principles for determining the number of shares to be allocated to each staff member and employee; approve and issue the regulations governing the share issuance under the employee stock ownership plan and the implementation timeline;

Nội dung sửa đổi, bổ sung sau khi điều chỉnh:

Amended and supplemented content (post-adjustment):

Gạch đầu dòng thứ 4 như sau:

The 4th bullet point reads as follows:

- Phê duyệt danh sách người lao động được phân phối cổ phiếu phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động, số cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng và thời gian thực hiện; phê duyệt và ban hành Quy chế phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động; phê duyệt và quyết định Phương án mua lại cổ phiếu của người lao động trong thời gian cổ phiếu bị hạn chế chuyển nhượng và phương án bán ra số cổ phiếu mua lại đảm bảo tuân thủ quy định của pháp luật; phê duyệt Phương án xử lý cổ phiếu còn lại chưa phân phối hết của đợt chào

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

bán;

Approve the list of employees entitled to receive shares issued under the employee stock ownership plan, the number of shares to be allocated to each participant, and the implementation timeline; approve and issue the regulations governing the share issuance under the employee stock ownership plan; approve and determine the plan to repurchase shares from employees during the transfer restriction period and the plan for reselling the repurchased shares in compliance with applicable laws and regulations; approve the plan for the treatment of remaining unallocated shares from the offering;

IV. Các nội dung khác của Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2026 đã được thông qua tại Nghị Quyết ĐHĐCĐ Số 14/2026 không thay đổi.

All other contents of the share issuance under the Employee Stock Ownership Plan in 2026, as approved under GMS Resolution No.14/2026, remain unchanged.

Kính trình ĐHĐCĐ xem xét và thông qua./.

Respectfully submit to the GMS for consideration and approval./.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

ON BEHALF OF THE BOARD OF DIRECTORS

CHAIRMAN OF THE BOARD

M.S.D.N: 0301444753-C.T.C.P
CÔNG TY CỔ PHẦN TẬP ĐOÀN ĐẦU TƯ ĐỊA ỐC NO VA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

BÙI CAO NHẬT QUÂN

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

Phụ lục 01: Bảng Hệ Số

Appendix 01: Multiplier Table

(Đính kèm Tờ trình số .30./2026-TTr-NVLG ngày 18 tháng 6 năm 2026
v/v Điều chỉnh một số nội dung của Phương án phát hành cổ phiếu theo chương trình lựa chọn cho người lao động năm 2026)

(Attached to Proposal No. 30/2026-TTr-NVLG dated June 18...2026
re: Adjustment to certain provisions of the share issuance under the Employee Stock Ownership Plan in 2026)

I. Hệ số Cấp bậc nội bộ (E_1)

Internal grade multiplier (E_1)

Hệ số cấp bậc nội bộ áp dụng cho các Thành Viên Thông Thường (E_1):

Internal grade multiplier applicable to General Members (E_1)

Cấp bậc *Grade*	**Hệ số** *Multiplier*	**Diễn giải** *Description*
7	1,00	Cấp bậc 7 có hệ số là: 1; *Grade 7: multiplier of 1;* Sau đó, mỗi cấp bậc tiếp theo có hệ số tăng 20% so với cấp bậc trước đó, (Làm tròn đến 2 số thập phân) *Each subsequent grade carries a multiplier 20% higher than the preceding grade (rounded to 2 decimal places)*
8	1,20	
9	1,44	
10	1,73	
11	2,08	
12	2,50	
13	3,00	
14	3,60	
15	4,32	

Hệ số Cấp bậc nội bộ áp dụng cho các Thành Viên Chủ Chốt (E_1):

Internal grade multiplier applicable to Key Members (E_1):

Cấp bậc *Grade*	**Hệ số** *Multiplier*	**Diễn giải** *Description*
10	1,00	Cấp bậc 10 có hệ số là: 1; *Grade 10: multiplier of 1;*
11	1,40	

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

Cấp bậc *Grade*	Hệ số *Multiplier*	Diễn giải *Description*
12	1,96	Sau đó, mỗi cấp bậc tiếp theo có hệ số tăng 40% so với cấp bậc trước đó, (Làm tròn đến 2 số thập phân) *Each subsequent grade carries a multiplier 40% higher than the preceding grade (rounded to 2 decimal places)*
13	2,74	
14	3,84	
15	5,38	

II. Hệ số Thâm niên làm việc (E_2):

Seniority multiplier (E_2):

Thâm niên làm việc *Working seniority*	Hệ số *Multiplier*	Diễn giải *Description*
Từ 01 năm đến dưới 03 năm *From 1 to under 3 years*	1,00	Thâm niên làm việc từ 01 năm đến dưới 03 năm có hệ số là: 1; *Length of service from 1 to under 3 years carries a multiplier of 1;* Sau đó, mỗi bậc thâm niên tiếp theo tăng 0,1 điểm hệ số so với bậc thâm niên làm việc trước đó, *Each subsequent seniority tier carries a multiplier 0.1 points higher than the preceding tier,*
Từ 03 năm đến dưới 05 năm *From 3 to under 5 years*	1,10	
Từ 05 năm đến dưới 10 năm *From 5 to under 10 years*	1,20	
Từ 10 năm trở lên *10 years and above*	1,30	

III. Hệ số Hiệu quả công việc (E_3)

Performance multiplier (E_3)

Kết quả đánh giá công việc ***Work performance rating***	**Hệ số** ***Multiplier***
Hiệu quả từ 110% đến ≤ 200% *Performance from 110% to ≤ 200%*	4,0
Hiệu quả từ 100% đến < 110% *Performance from 100% to < 110%*	2,5
Hiệu quả từ 85% đến < 100% *Performance from 85% to < 100%*	1,5

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

Kết quả đánh giá công việc *Work performance rating*	Hệ số *Multiplier*
Hiệu quả từ 70% đến < 85% *Performance from 70% to < 85%*	0,8
Hiệu quả dưới 70% *Performance below 70%*	0,0

IV. Hệ số Điểm tuân thủ (E_4)

Compliance multiplier (E_4)

Kết quả đánh giá tuân thủ *Compliance assessment results*	Hệ số *Multiplier*
Điểm tuân thủ > 20 *Compliance score > 20*	1,5
Điểm tuân thủ > 16 đến ≤ 20 *Compliance score > 16 to ≤ 20*	1,2
Điểm tuân thủ ≥ 15 đến ≤ 16 *Compliance score ≥ 15 to ≤ 16*	1,1
Điểm tuân thủ ≥ 14 đến < 15 *Compliance score ≥ 14 to < 15*	1,0

V. Hệ số thu hút nhân tài (E_5)

Talent acquisition multiplier (E_5)

Theo phê duyệt của HĐQT *As approved by the Board of Directors*	Hệ số *Multiplier*
Thành Viên được đánh giá là nhân tài mức 2 *Members assessed as talent level 2*	2,0
Thành Viên được đánh giá là nhân tài mức 1 *Members assessed as talent level 1*	1,5
Thành Viên chưa có đánh giá *Members not yet assessed*	1,0

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.

VI. Hệ số nhân sự tiềm năng (E6)

Potential multiplier (E_6)

Theo phê duyệt của Ban Tổng Giám đốc ***As approved by the Board of Management***	**Hệ số** ***Multiplier***
Thể hiện chưa đều đặn các hành vi chuẩn tiêu chí đánh giá trong các tình huống lý tưởng và/hoặc thể hiện chưa đầy đủ như hành vi chuẩn mô tả, tính chủ động và khả năng thích ứng còn hạn chế. *Displays inconsistent demonstration of standardized behaviors in ideal situations and/or fails to fully demonstrate the described standardized behaviors; limited proactivity and adaptability.*	1
Thể hiện tương đối đều đặn các hành vi chuẩn tiêu chí đánh giá trong các tình huống lý tưởng, đáp ứng ở mức độ cơ bản trong công việc và hoạt động chung, trách nhiệm và phối hợp công việc tốt. *Displays relatively consistent demonstration of standardized behaviors in ideal situations, meets basic requirements in work and general activities, with good responsibility and collaboration.*	2
Thể hiện đầy đủ các hành vi chuẩn tiêu chí đánh giá trong các tình huống lý tưởng, nhưng chưa thể hiện đầy đủ các hành vi chuẩn tiêu chi đánh giá trong một vài tình huống thử thách, đáng tin cậy, trách nhiệm và phối hợp công việc tốt. *Fully displays standardized behaviors in ideal situations, but does not yet fully demonstrate them in some challenging situations; reliable, with good responsibility and collaboration.*	3
Luôn luôn thể hiện đầy đủ các hành vi chuẩn tiêu chí đánh giá trong các tình huống lý tưởng, có khả năng phát triển lên vị trí cao hơn, đáng tin cậy, trách nhiệm và phối hợp tốt. *Consistently displays full standardized behaviors in ideal situations, possesses potential for development to higher positions; reliable, with good responsibility and collaboration.*	4
Luôn luôn thể hiện xuất sắc, đầy đủ hành vi chuẩn tiêu chí đánh giá, đáp ứng vượt mong đợi cả trong bối cảnh đầy thử thách, có khả năng dẫn dắt và phát triển lên vị trí cao hơn, rất đáng tin cậy, là hình mẫu tiêu biểu, tạo ảnh hưởng tích cực cho mọi người noi theo. *Consistently displays excellent and full standardized behaviors, exceeds expectations even in challenging contexts, possesses leadership potential for higher positions; highly reliable, acts as a role model, and creates a positive influence for others to follow.*	5

Nội dung dịch sang tiếng Anh chỉ sử dụng cho mục đích thông tin và không dùng thay thế cho nội dung tiếng Việt. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn giữa nội dung tiếng Việt và nội dung tiếng Anh, nội dung tiếng Việt sẽ được ưu tiên áp dụng.
The English version is for information purposes only and shall not replace the Vietnamese contents. In case of any discrepancy between the Vietnamese and English versions, the Vietnamese version shall prevail.