



**CÔNG TY CỔ PHẦN
MASAN MEATLIFE**
Số:/2026/NQ-ĐHĐCĐ

DỰ THẢO

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

---□□---

TP. HCM, ngày 24 tháng 04 năm 2026

**NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG THƯỜNG NIÊN NĂM 2026
CÔNG TY CỔ PHẦN MASAN MEATLIFE
ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG**

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 17/6/2020; được sửa đổi và bổ sung bởi Luật số 76/2025/QH15 ngày 17/06/2025;
- Căn cứ Luật Chứng khoán số 54/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 26/11/2019, được sửa đổi và bổ sung bởi Luật số 56/2024/QH15 ngày 29/11/2024;
- Căn cứ Điều lệ hiện hành của Công ty Cổ phần Masan MEATLife (“**Điều lệ**”); và
- Căn cứ Biên bản họp Đại hội đồng Cổ đông thường niên năm 2026 số/2026/BBH-ĐHĐCĐ ngày 24 tháng 04 năm 2026.

QUYẾT NGHỊ

- Điều 1.** Thông qua báo cáo của Hội đồng Quản trị về quản trị và kết quả hoạt động của Hội đồng Quản trị trong năm 2025.
- Điều 2.** Thông qua báo cáo hoạt động của thành viên độc lập Hội đồng Quản trị trong Ủy ban Kiểm toán năm 2025.
- Điều 3.** Thông qua báo cáo tài chính năm 2025 của Công ty được kiểm toán bởi Công ty TNHH KPMG.
- Điều 4.** Thông qua kế hoạch kinh doanh (hợp nhất) năm 2026 của Công ty như sau:

Đơn vị tính: tỷ VND

Nội dung	Kế hoạch năm 2026
Doanh thu thuần (Net revenue)	10.100 – 10.500
Lợi nhuận sau thuế TNDN (NPAT - Pre MI)	150 - 300

- Điều 5.** Thông qua phương án chia cổ tức năm 2025 của Công ty:
 - Mức chia cổ tức năm 2025: 0%.
- Điều 6.** Thông qua việc chọn một trong các công ty kiểm toán dưới đây là đơn vị kiểm toán cho năm tài chính 2026 của Công ty và ủy quyền cho Hội đồng Quản trị lựa chọn và ký kết hợp đồng kiểm toán với một trong các công ty đó:
 - Công ty TNHH KPMG;
 - Công ty TNHH Kiểm toán Deloitte Việt Nam;
 - Công ty TNHH PwC (Việt Nam); và

DỰ THẢO

- Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam.

Điều 7. Thông qua thù lao cho các thành viên Hội đồng Quản trị của Công ty trong năm 2026 là: 0 VNĐ và kế hoạch ngân sách cho chi phí hoạt động của Hội đồng Quản trị, bao gồm cả các ủy ban trực thuộc Hội đồng Quản trị (nếu có) trong năm 2026 là: không quá 1 tỷ VNĐ.

Điều 8. Thông qua phương án phát hành cổ phần mới theo chương trình lựa chọn cho người lao động (ESOP) như sau:

1. Phương án phát hành:

- Mục đích phát hành: phát hành cổ phiếu cho nhân viên của Công ty và các công ty con trong Công ty theo chương trình lựa chọn cho người lao động nhằm ghi nhận đóng góp của người lao động cho Công ty, các công ty con trong năm qua, tạo động lực để người lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và gắn bó lâu dài với Công ty và các công ty con.
- Kế hoạch sử dụng số tiền thu được từ việc phát hành: số tiền thu được từ việc phát hành sẽ được sử dụng để tăng vốn điều lệ, phục vụ cho nhu cầu hoạt động kinh doanh thông qua việc bổ sung vốn lưu động và/hoặc trả nợ ngắn và dài hạn của Công ty bao gồm nhưng không giới hạn bởi trả tiền nhà cung cấp, trả nợ vay ngắn và dài hạn, trả gốc và lãi trái phiếu.
- Loại cổ phần phát hành: cổ phần phổ thông.
- Mệnh giá: 10.000 đồng/cổ phần.
- Thời điểm phát hành dự kiến: trong năm 2026 hoặc 4 tháng đầu năm 2027. Ủy quyền cho Hội đồng Quản trị quyết định thời điểm phát hành cụ thể.
- Phương thức phát hành: phát hành cổ phần mới trực tiếp cho người lao động.
- Số lượng cổ phần dự kiến phát hành: tối đa 5.104.752 cổ phần (tương đương tối đa 1,5% tổng số cổ phần đang lưu hành của Công ty tại thời điểm phát hành).
- Giá phát hành: 10.000 đồng/cổ phần.
- Đối tượng phát hành: là nhân viên của Công ty và các công ty con có thành tích nổi bật, đóng góp đặc biệt vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty, các Công ty con, đem lại giá trị tăng trưởng về mặt dài hạn cho Công ty và các Công ty con.
- Tiêu chuẩn người lao động được tham gia Chương trình lựa chọn cho người lao động:
 - ✓ Số lượng cổ phiếu Chương trình ESOP được phân phối cho từng người lao động dựa trên các tiêu chuẩn sau:
 - Tiêu chuẩn 1: Kết quả đóng góp cho sự phát triển của Công ty và các công ty con;
 - Tiêu chuẩn 2: Trách nhiệm được giao và khối lượng công việc phụ trách;
 - Tiêu chuẩn 3: Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban và cá nhân;
 - Tiêu chuẩn 4: Chức vụ;
 - Tiêu chuẩn 5: Mức lương; và
 - Tiêu chuẩn 6: Ngạch bậc.
 - ✓ Nguyên tắc xác định số cổ phần phân phối cho từng người lao động và tiêu chí đánh giá theo quy định tại Phụ lục 01 đính kèm Nghị quyết này.
 - ✓ Ủy quyền cho Hội đồng Quản trị căn cứ theo phương án ESOP đã được Đại hội

DỰ THẢO

đồng Cổ đông thông qua quyết định Quy chế Chương trình ESOP và danh sách người lao động tham gia Chương trình ESOP .

- Phương án xử lý số cổ phiếu không phân phối hết: trong trường hợp người lao động không thực hiện quyền mua hoặc không mua hết số lượng cổ phần được quyền mua, giao cho Hội đồng Quản trị quyết định phát hành số cổ phần chưa được mua này cho người lao động khác trong danh sách ban đầu với cùng mức giá phát hành và/hoặc ghi nhận số lượng mua thực tế và kết thúc đợt phát hành.
 - Hạn chế chuyển nhượng: toàn bộ số lượng cổ phần phát hành theo chương trình lựa chọn cho người lao động sẽ bị hạn chế chuyển nhượng trong vòng 01 năm kể từ ngày kết thúc đợt phát hành.
2. Thông qua việc tăng vốn điều lệ của Công ty tương ứng với tổng mệnh giá số lượng cổ phần thực tế được phát hành thêm.
 3. Thông qua việc sửa đổi Điều lệ về mức vốn điều lệ mới trên cơ sở tổng mệnh giá số lượng cổ phần thực tế được phát hành.
 4. Thông qua việc đăng ký chứng khoán và đăng ký giao dịch bổ sung cho số lượng cổ phần thực tế được phát hành với Tổng Công ty lưu ký và bù trừ chứng khoán Việt Nam và Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội.
 5. Ủy quyền cho Hội đồng Quản trị:
 - quyết định thời gian thực hiện cụ thể;
 - ban hành Quy chế phát hành cổ phần theo Chương trình ESOP căn cứ trên các nội dung đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;
 - quyết định tổng số lượng cổ phần phát hành theo Chương trình ESOP và số lượng cổ phần phát hành mới phù hợp theo phương án phát hành và quy định của pháp luật;
 - quyết định danh sách người lao động được tham gia Chương trình ESOP; số lượng cổ phiếu được phân phối cho từng đối tượng theo nguyên tắc xác định số cổ phiếu được phân phối cho từng người lao động đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;
 - quyết định phương án đảm bảo đáp ứng quy định về tỷ lệ sở hữu nước ngoài và thực hiện các công việc và thủ tục cần thiết để đảm bảo việc phát hành cổ phần này đáp ứng tỷ lệ sở hữu nước ngoài tại Công ty trong trường hợp phát hành cổ phiếu cho người lao động là nhà đầu tư nước ngoài;
 - quyết định phương án xử lý số cổ phần không phân phối hết;
 - thực hiện các thủ tục cần thiết để báo cáo phát hành cổ phiếu mới cho người lao động, báo cáo kết quả với Ủy ban Chứng khoán Nhà nước;
 - thực hiện các thủ tục cần thiết để đăng ký tăng vốn điều lệ theo số lượng cổ phần mới phát hành tại Sở Tài chính, đăng ký lưu ký bổ sung số cổ phần thực tế phát hành mới tại Tổng Công ty lưu ký và bù trừ chứng khoán Việt Nam và đăng ký giao dịch bổ sung số cổ phần thực tế phát hành mới tại Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội;
 - quyết định cụ thể việc sử dụng số tiền thu được từ đợt phát hành cổ phiếu mới theo Chương trình ESOP;
 - bổ sung hoặc sửa đổi phương án phát hành theo yêu cầu của Cơ quan nhà nước có thẩm quyền và/hoặc cho mục đích tuân thủ các quy định pháp luật có liên quan;
 - quyết định những vấn đề khác và thực hiện những công việc khác mà Hội đồng Quản trị thấy là cần thiết liên quan đến việc phát hành cổ phần theo chương trình lựa chọn cho người lao động;

DỰ THẢO

- Hội đồng Quản trị được ủy quyền cho Chủ tịch Hội đồng Quản trị hoặc Tổng Giám đốc thực hiện một hoặc một số công việc nêu trên.

Điều 9. Thông qua việc niêm yết các trái phiếu phát hành ra công chúng của Công ty như sau:

1. Thông qua việc niêm yết các trái phiếu phát hành ra công chúng của Công ty phát hành trong năm 2026 và cho đến trước Đại hội đồng Cổ đông thường niên năm 2027 trên Sở Giao dịch Chứng khoán Việt Nam và/hoặc (các) công ty con của Sở Giao dịch Chứng khoán Việt Nam phù hợp với các quy định hiện hành.
2. Giao Hội đồng Quản trị, và cho phép Hội đồng Quản trị được ủy quyền cho Chủ tịch Hội đồng Quản trị hoặc Tổng Giám đốc quyết định và thực hiện các công việc, thủ tục cần thiết liên quan đến việc đăng ký niêm yết các trái phiếu này.

Điều 10. Thông qua số lượng thành viên Hội đồng Quản trị nhiệm kỳ 2026 – 2031: 04 thành viên.

Điều 11. Thông qua việc các ông/bà có tên sau đây trúng cử thành viên Hội đồng Quản trị nhiệm kỳ 2026 – 2031.

STT	Họ và tên
1	
2	
3	
4	

Điều 12. Hội đồng Quản trị, Ban Tổng Giám đốc và cổ đông chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này.

Điều 13. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**T.M. ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

DANNY LE

**PHỤ LỤC 01:
NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH SỐ CỔ PHIẾU ĐƯỢC PHÂN PHỐI
CHO TỪNG NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Việc phân phối cổ phiếu Chương trình ESOP được thực hiện theo các nguyên tắc sau:

Nguyên tắc 1: Phân phối cổ phiếu theo 04 nhóm người lao động, bao gồm:

- Nhóm 1: Nhóm người lao động mang lại giá trị cho cổ đông bao gồm hiệu quả kinh doanh, các sáng kiến mang tính chiến lược và huy động vốn cho Công ty, các Công ty con.
- Nhóm 2: Nhóm người lao động có các sáng kiến phát triển kinh doanh bao gồm xây dựng quan hệ đối tác dài hạn với các nhà đầu tư, phân bổ vốn hiệu quả, quản trị rủi ro chặt chẽ, đầu tư vào các lĩnh vực kinh doanh chiến lược và thúc đẩy tài năng; đưa ra các phát kiến phát triển sản phẩm mới và mang lại những hiệu quả tích cực; các phát kiến, sáng kiến công nghệ, giúp cải tiến sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất.
- Nhóm 3: Nhóm người lao động kiêm nhiệm thêm vị trí công tác khác trong cùng một công ty trong Tập đoàn hoặc tại từ hai công ty trở lên trong Tập đoàn.
- Nhóm 4: Nhóm người lao động có tham gia vào từng dự án cụ thể trong năm trước đó.

Nguyên tắc 2: Trong mỗi nhóm người lao động được phân loại theo nguyên tắc 1 nêu trên, số cổ phiếu phân bổ cho từng người lao động được xác định theo các tiêu chí như sau:

- Nhóm 1: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 1 được tính dựa trên 5 tiêu chí:

- Hệ số Kết quả kinh doanh của Công ty (Tiêu chuẩn 1):

Kết quả kinh doanh của công ty	Hệ số kết quả kinh doanh của công ty (a)
Không đạt Kế hoạch kinh doanh	Tối đa 0,65
Đạt Kế hoạch kinh doanh ở mức thấp	0,65 - 0,8
Nằm trong khung Kế hoạch kinh doanh ở mức thấp và mức cao	0,8 - 0,9
Đạt hoặc vượt Kế hoạch kinh doanh ở mức cao	0,9 - 1,0

- Hệ số kết quả hoàn thành công việc của phòng ban (Tiêu chuẩn 3):

Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban	Hệ số kết quả hoàn thành công việc của phòng ban (b)
Không đạt kế hoạch KPI	Tối đa 0,6
Đạt kế hoạch kinh doanh	0,6 - 0,8
Vượt kế hoạch kinh doanh	0,8 - 1,0

- Hệ số cấp bậc, bao gồm chức vụ, mức lương và ngạch bậc (Tiêu chuẩn 4,5,6):

Cấp bậc	Điểm cấp bậc	Hệ số cấp bậc (1 điểm = hệ số 0.001) (c)
----------------	---------------------	---

DỰ THẢO

Cấp bậc nhân viên (rank 5)	1-7	0,001 - 0,007
Cấp bậc chuyên viên (rank 4)	8-20	0,008 - 0,02
Cấp bậc Trưởng nhóm, trưởng phòng (rank 3)	30 - 60	0,03 - 0,06
Cấp bậc quản lý, giám đốc chuyên môn (rank 2)	80 - 100	0,08 - 0,1
Cấp bậc ban giám đốc, điều hành (rank 1)	110 - 200	0,11 - 0,2

- Hệ số công việc (Tiêu chuẩn 2, 3): là hệ số thể hiện tính chất công việc (trách nhiệm được giao và khối lượng công việc phụ trách), kết quả đóng góp của cá nhân cho sự phát triển của Công ty và các công ty con, tầm quan trọng của từng người lao động vào kết quả và hiệu quả hoàn thành công việc của phòng ban và kết quả kinh doanh của Tập đoàn trong năm 2025.

Tính chất công việc, mức độ đóng góp, tầm quan trọng	Hệ số công việc (d)
Ít quan trọng	0,1 - 0,45
Quan trọng	0,45 - 0,9
Rất quan trọng	>0,9

- Hệ số kết quả hoàn thành công việc của cá nhân (Tiêu chuẩn 3):

Lưu ý: Những người lao động làm việc dưới 6 tháng thì hệ số KPI sẽ được chia 2.

Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân	Hệ số Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân (e)
Không đạt KPI	0,11 - 0,49
Đạt kế hoạch KPI	0,49 - 0,70
Vượt kế hoạch KPI	0,70 - 0,99
Vượt kế hoạch KPI (xuất sắc)	>1

Những người lao động hoàn thành xuất sắc công việc, vượt kế hoạch, mang lại kết quả đóng góp đáng kể cho sự phát triển của Công ty và các công ty con sẽ được phân phối thêm một lượng cổ phiếu như sau (Tiêu chuẩn 1):

Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân	Số cổ phiếu được phân phối thêm (g)
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1 - 1,04	100.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,05 - 1,09	150.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,1 - 1,14	200.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,15 - 1,19	250.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,2 - 1,24	300.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,25 - 1,29	350.000
Vượt kế hoạch KPI có hệ số từ 1,3 trở lên	380.000

Công thức tính cổ phiếu ESOP của từng người trong nhóm này: Dựa trên 05 tiêu chí nêu trên, cổ phiếu được mua của từng Người lao động được xác định theo công thức sau (làm tròn):

$$ESOP_i = \text{Tổng số cổ phiếu ESOP tối đa} \times (a) \times (b) \times (c) \times (d) \times (e) + (g)$$

Trong đó:

- ESOP_i: Số cổ phiếu ESOP của Người lao động *i* được quyền mua
- Tổng số cổ phiếu ESOP tối đa: là tổng số cổ phiếu ESOP tối đa được phát hành đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua, bằng 5.104.752 cổ phiếu (tối đa 1,5% tổng số cổ phần đang lưu hành của Công ty)
- (a): Hệ số Kết quả kinh doanh của công ty thành viên nơi Người lao động *i* làm việc
- (b): Là hệ số Kết quả hoàn thành công việc của phòng ban của Người lao động *i*
- (c): Là hệ số cấp bậc của Người lao động *i*
- (d): Là hệ số công việc của Người lao động *i*
- (e): Là hệ số Kết quả hoàn thành công việc của cá nhân của Người lao động *i*
- (g): Số cổ phiếu Người lao động *i* được phân phối thêm do hoàn thành xuất sắc công việc trong năm 2025

Để đảm bảo số lượng cổ phiếu phát hành không vượt quá lượng cổ phiếu được phép phát hành, lượng cổ phiếu ESOP của từng người trong nhóm này sẽ được làm tròn xuống đến hàng đơn vị.

• Nhóm 2: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 2 được tính dựa trên 3 tiêu chí:

- Hệ số hiệu quả sáng kiến phát triển kinh doanh,
- Hệ số cấp bậc chức vụ,
- Hệ số đóng góp cá nhân.

Đợt này, Công ty không phát hành cổ phiếu ESOP cho nhóm này.

• Nhóm 3: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 3 được tính dựa trên 3 tiêu chí:

- Hệ số vị trí kiêm nhiệm,
- Hệ số thời gian kiêm nhiệm,
- Hệ số kết quả công việc của cá nhân.

Đợt này, Công ty không phát hành cổ phiếu ESOP cho nhóm này.

• Nhóm 4: Số cổ phiếu được phân phối cho từng nhân viên trong Nhóm 4 được tính dựa trên 3 tiêu chí:

- Hệ số hiệu quả của dự án,
- Hệ số cấp bậc chức vụ,
- Hệ số đóng góp cá nhân.

Đợt này, Công ty không phát hành cổ phiếu ESOP cho nhóm này.

Công thức tính cổ phiếu ESOP và nguyên tắc xác định số lượng cổ phiếu được phát hành của từng người lao động:

DỰ THẢO

- **Số lượng cổ phiếu ESOP người lao động được phát hành tối đa** là tổng số lượng cổ phiếu mà người lao động được phát hành trong từng nhóm.

Sau khi phân bổ cổ phiếu theo các tiêu chuẩn, nguyên tắc và tiêu chí tại Quy chế này, tùy theo tính chất quan trọng của vị trí và năng lực nhân sự, Hội đồng quản trị sẽ cân đối, điều chỉnh lại số lượng cổ phiếu ESOP cuối cùng được phân bổ cho người lao động nếu cần thiết.

