

Số: 12/2026/CBTT

TP. HCM, ngày 03 tháng 7 năm 2026

## CÔNG BỐ THÔNG TIN BẤT THƯỜNG

- Kính gửi: - Ủy ban Chứng khoán Nhà nước;  
- Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội;  
- Cổ đông Công ty Cổ Phần Công Nghiệp – Thương Mại Hữu Nghị.

1. Tên tổ chức: Công Ty Cổ Phần Công Nghiệp – Thương Mại Hữu Nghị

- Mã chứng khoán: FTI
- Địa chỉ: số 357 Lê Hồng Phong, Phường Vườn Lài, TP.HCM.
- Điện thoại liên hệ: (028) 3830.8899 - 3830.1805 Fax: (028) 3830.1802

2. Nội dung thông tin Công bố:

- Công ty Cổ phần Công nghiệp – Thương mại Hữu Nghị đính chính Quyết định của Hội đồng quản trị và nội dung của Quy chế.

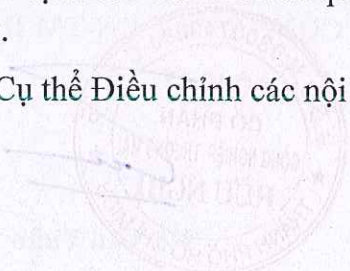
- Do sai sót trong quá trình soạn thảo, nội dung về thời điểm áp dụng các chế độ quy định tại Quyết định chưa được thể hiện đầy đủ, cần được đính chính để làm rõ thời điểm áp dụng của Quy chế tại các Quyết định, cụ thể:

- + Quyết định số 06/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026;
- + Quyết định số 07/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026;
- Về việc điều chỉnh nội dung Quy chế:

+ Quy chế trả lương, trả thưởng của Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên: bỏ dẫn chiếu cụ thể đến các văn bản quy phạm pháp luật nhằm đảm bảo tính linh hoạt trong áp dụng, tránh trường hợp văn bản được dẫn chiếu hết hiệu lực, sửa đổi hoặc thay thế nhưng quy chế chưa kịp cập nhật, dẫn đến phát sinh vướng mắc trong quá trình thực hiện;

+ Quy chế trả lương, trả thưởng của Người lao động, Ban điều hành: Bổ sung thêm Phụ lục I đính kèm Quy chế nhằm hoàn thiện quy chế theo hướng chi tiết, rõ ràng về phương pháp xác định các chỉ tiêu liên quan đến quỹ tiền lương, phù hợp với thực tiễn hoạt động của Công ty.

- Cụ thể Điều chỉnh các nội dung sau:



STT	Tài liệu cần đính chính	Nội dung trước khi đính chính	Nội dung sau khi đính chính
1	- Quyết định số 06/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026; - Quyết định số 07/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026.	Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký	Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các chế độ quy định tại Quy chế này được thực hiện từ nay 01 tháng 01 năm 2025.
2	Quy chế trả lương, trả thưởng của Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên	<b>Điều 4. Mức lương cơ bản</b> Mức lương cơ bản của Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được xác định theo chức danh công việc đảm nhận và các chỉ tiêu điều kiện cụ thể về vốn, doanh thu và lợi nhuận được quy định tại Điều 4 Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 19 tháng 05 năm 2025 của Chính phủ, Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người đại diện chủ sở hữu trực tiếp, người đại diện phần vốn nhà nước và Kiểm soát viên trong doanh nghiệp nhà nước.	<b>Điều 4. Mức lương cơ bản</b> Mức lương cơ bản của Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được xác định theo chức danh công việc đảm nhận và các chỉ tiêu điều kiện cụ thể về vốn, doanh thu và lợi nhuận.
3	Quy chế trả lương, trả thưởng của Người lao động và Ban điều hành	—	Bổ sung thêm Phụ lục I về xác định quỹ tiền lương kế hoạch và thực hiện của Người lao động, Ban điều hành.

3. Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của công ty tại đường dẫn <http://www.ftic.vn> - Mục “Quan hệ cổ đông”.

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.

\* Tài liệu đính kèm

- Quyết định số 06/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026 - Đính kèm Quy chế;

- Quyết định số 07/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026 - Đính kèm Quy chế.

NGƯỜI ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT  
CÔNG TY CP CN-TM HỮU NGHỊ



Hồ Văn Tuấn

TCT CÔNG NGHIỆP SÀI GÒN –  
TNHH MỘT THÀNH VIÊN  
**CÔNG TY CP CN-TM HỮU NGHỊ**  
Số: 06/QĐ-HĐQT.2026

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

TP.Hồ Chí Minh, ngày 03 tháng 4 năm 2026

## **QUYẾT ĐỊNH**

Về việc ban hành Quy chế trả lương, trả thưởng của thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên Công ty Cổ phần Công nghiệp – Thương mại Hữu Nghị

### **HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CP CN – TM HỮU NGHỊ**

Căn cứ Quyết định số 2078/QĐ/UB ngày 03/6/2003 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh về việc chuyển doanh nghiệp Nhà nước Công ty Xe & Máy thành Công ty Cổ phần Công nghiệp – Thương mại Hữu Nghị;

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 17/6/2020 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021;

Căn cứ Biên bản họp Hội đồng quản trị số 02/BB-HĐQT.2026 ngày 27/01/2026.

## **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này là Quy chế trả lương, trả thưởng của thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên Công ty Cổ phần Công nghiệp – Thương mại Hữu Nghị.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các chế độ quy định tại Quy chế này được thực hiện kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2025.

**Điều 3.** Hội đồng quản trị, Ban Kiểm soát, Ban Điều hành và các Phòng Ban chức năng Công ty căn cứ Quyết định thi hành.

**Nơi nhận:**  
- Như điều 3;  
- Lưu HĐQT.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

**CHỦ TỊCH**



**Tô Thiên Tân**

**QUY CHẾ**  
**TRẢ LƯƠNG, TRẢ THƯỞNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG, KIỂM SOÁT VIÊN**  
**CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP - THƯƠNG MẠI HỮU NGHỊ**  
(Ban hành kèm theo Quyết định số 06/QĐ-HĐQT.2026, ngày 03 tháng 4 năm 2026  
của Công ty Cổ phần Công nghiệp - Thương mại Hữu Nghị)

**CHƯƠNG 1**  
**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Quy chế này quy định chế độ tiền lương, tiền thưởng đối với Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên Công ty cổ phần Công nghiệp - Thương mại Hữu Nghị (sau đây gọi là Công ty Hữu Nghị).

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Chủ tịch và Thành viên Hội đồng quản trị Công ty (sau đây gọi chung là Thành viên hội đồng) làm việc chuyên trách; Thành viên Hội đồng quản trị làm việc không chuyên trách.

2. Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, thành viên Ban kiểm soát (sau đây gọi chung là Kiểm soát viên) làm việc chuyên trách và không chuyên trách.

**Điều 3. Nguyên tắc chung**

1. Người đại diện chủ sở hữu trực tiếp (Tổng Công ty Công nghiệp Sài Gòn-TNHH MTV, sau đây gọi là Tổng Công ty), Kiểm soát viên, người đại diện vốn chuyên trách được xếp lương theo bảng lương của Công ty Hữu Nghị xây dựng, ban hành làm cơ sở để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động và hưởng tiền lương, tiền thưởng do Công ty Hữu Nghị chi trả;

2. Người đại diện Tổng Công ty, Kiểm soát viên và người đại diện vốn không chuyên trách thì xếp lương, hưởng tiền lương, tiền thưởng do Tổng Công ty chi trả gắn với chức danh, công việc đảm nhận tại Tổng Công ty và hưởng thù lao do Công ty Hữu Nghị chi trả. Tiền lương của người đại diện Tổng Công ty, Kiểm soát viên, người đại diện vốn chuyên trách và thù lao của người đại diện Tổng Công ty, Kiểm soát viên, người đại diện vốn không chuyên trách do Công ty Hữu Nghị chi trả được tính trong quỹ tiền lương chung của Công ty Hữu Nghị.

3. Đối với người đại diện vốn đảm nhận chức danh là Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty kiêm Tổng Giám đốc, theo quy định của pháp luật thì xác định tiền lương, tiền thưởng theo Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty trong đó tiền lương được tăng thêm bằng 20% mức tiền lương của chức danh này; Thành viên hội đồng, đồng thời là thành viên



Ban điều hành thì xác định theo tiền lương, tiền thưởng của thành viên Ban điều hành và thù lao của Thành viên hội đồng không chuyên trách; Ban kiểm soát chỉ có 01 Kiểm soát viên theo quy định tại Điều 103 Luật Doanh nghiệp thì xác định theo tiền lương, thù lao của Trưởng Ban kiểm soát;

4. Đối với người đại diện vốn đảm nhận chức danh không phải là Thành viên hội đồng thì người đại diện vốn chuyên trách hưởng mức tiền lương, tiền thưởng do Công ty chi trả được xác định theo chức danh người đại diện vốn đảm nhận tại Công ty.

## **CHƯƠNG 2**

### **MỨC TIỀN LƯƠNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG, KIỂM SOÁT VIÊN CÔNG TY**

#### **Điều 4. Mức lương cơ bản**

Mức lương cơ bản của Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được xác định theo chức danh công việc đảm nhận và các chỉ tiêu điều kiện cụ thể về vốn, doanh thu và lợi nhuận.

Hàng năm, Công ty căn cứ vào chỉ tiêu kế hoạch về vốn, doanh thu và lợi nhuận xác định mức lương cơ bản của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

#### **Điều 5. Mức tiền lương tối đa**

Mức tiền lương tối đa của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và lợi nhuận thực hiện của Công ty.

1. Công ty có lợi nhuận và lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch thì mức tiền lương tối đa bằng 02 lần mức lương cơ bản, nếu lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì thực hiện theo nguyên tắc 1% lợi nhuận vượt so với kế hoạch, được tính thêm 2% mức tiền lương nhưng không quá 20% mức tiền lương tính trên cơ sở 02 lần mức lương cơ bản. Trường hợp lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch thì mức tiền lương tối đa được tính bằng 80% nhân với 02 lần mức lương cơ bản và nhân với tỷ lệ lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nhưng không thấp hơn 80% mức lương cơ bản.

2. Công ty không có lợi nhuận thì mức tiền lương tối đa bằng 70% mức lương cơ bản.

3. Công ty lỗ hoặc giảm lỗ thì mức tiền lương tối đa được xác định theo quy định sau:

a) Trường hợp lỗ thì mức tiền lương tối đa bằng 50% mức lương cơ bản;

b) Trường hợp giảm lỗ (kể cả không có lợi nhuận) thì căn cứ mức độ giảm lỗ so với kế hoạch để xác định mức tiền lương tối đa bằng 80% mức lương cơ bản;

c) Đối với trường hợp Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách được cơ quan đại diện chủ sở hữu cử thực hiện nhiệm vụ tại doanh nghiệp lỗ do đang thực hiện tái cơ cấu, xử lý tồn tại, lỗ kế hoạch thì mức tiền lương tối đa sau khi xác định theo điểm a hoặc điểm b khoản này, được tính thêm không quá 50% mức tiền lương tối đa đã xác

định.

#### **Điều 6. Mức thù lao tối đa**

Mức thù lao tối đa của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên không chuyên trách được xác định theo thời gian thực tế làm việc nhưng không được vượt quá 20% mức tiền lương tương ứng của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách.

#### **Điều 7. Quyết định mức tiền lương, thù lao**

1. Mức tiền lương, thù lao của Thành viên Hội đồng do Đại hội đồng cổ đông Công ty quyết định.

2. Tổng Công ty cho ý kiến về mức tiền lương, thù lao cụ thể của Kiểm soát viên và thông báo để Công ty chi trả cho Kiểm soát viên.

### **CHƯƠNG 3 QUY ĐỊNH TRẢ LƯƠNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG, KIỂM SOÁT VIÊN CÔNG TY**

#### **Điều 8. Tạm ứng tiền lương và thù lao trong năm**

Căn cứ vào mức tiền lương cơ bản và mức thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên được Đại hội đồng cổ đông Công ty phê duyệt và nhằm tránh việc chi vượt quá mức tiền lương và mức thù lao tối đa của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên. Công ty thực hiện tạm ứng quỹ tiền lương, thù lao trong năm, cụ thể như sau:

##### **1. Tạm ứng tiền lương, thù lao hàng tháng**

a. Hàng tháng, Công ty tạm ứng cho Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên như sau:

Trường hợp kế hoạch sản xuất kinh doanh Công ty có lợi nhuận và lợi nhuận kế hoạch cao hơn hoặc thấp hơn lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì Công ty tạm ứng với mức tiền lương (mức tiền lương kế hoạch) bằng 80% mức tiền lương cơ bản (tính theo tháng).

+ Mức lương tạm ứng (Mức tiền lương kế hoạch) hàng tháng = Mức tiền lương cơ bản theo quy định tại Điều 4 quy chế này/số tháng làm việc x 80%.

+ Mức thù lao tạm ứng (Mức thù lao kế hoạch) hàng tháng bằng 20% mức tiền lương tạm ứng.

Trường hợp kế hoạch sản xuất kinh doanh Công ty lỗ thì Công ty tạm ứng với mức tiền lương (mức tiền lương kế hoạch) bằng 50% mức tiền lương cơ bản (tính theo tháng).

+ Mức lương tạm ứng (Mức tiền lương kế hoạch) hàng tháng = Mức tiền lương cơ bản theo quy định tại Điều 4 quy chế này/số tháng làm việc x 50%.

+ Mức thù lao tạm ứng (Mức thù lao kế hoạch) hàng tháng bằng 20% mức tiền lương tạm ứng.

b. Thời gian trả tiền lương, thù lao tạm ứng vào ngày cuối cùng hàng tháng.



Trong trường hợp ngày trả lương, thù lao trùng với ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, tết theo quy định của Công ty thì sẽ trả lương, thù lao vào ngày làm việc gần nhất trước ngày nghỉ.

#### **Điều 9. Quyết toán tiền lương, thù lao còn lại**

Căn cứ kết quả Đại hội đồng cổ đông Công ty về phê duyệt mức tiền lương, thù lao tối đa của năm, Công ty quyết toán tiền lương, thù lao cho Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên, như sau:

1. Trường hợp tiền lương, thù lao tạm ứng đã chi thực tế theo quy định tại Điều 8 cao hơn mức tiền lương, thù lao tối đa do Đại hội đồng cổ đông Công ty phê duyệt: Công ty thu hồi lại phần tiền lương chi vượt trong năm trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.
2. Trường hợp tiền lương, thù lao tạm ứng đã chi thực tế theo quy định tại Điều 8 thấp hơn mức tiền lương, thù lao tối đa do Đại hội đồng cổ đông phê duyệt Công ty sẽ tiếp tục chi phần tiền lương, thù lao còn lại chậm nhất trong tháng sau khi được phê duyệt.

### **CHƯƠNG 4 TIỀN THƯỞNG PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG**

#### **Điều 10. Tiền thưởng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên**

1. Tiền thưởng của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên được xác định trong quỹ tiền thưởng trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy định.
2. Tiền thưởng cụ thể hằng năm của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên tối đa không vượt quá số tháng tiền lương của Công ty được trích để lập quỹ khen thưởng, phúc lợi quy định tại khoản 1 Điều này nhân với tỷ lệ phân bổ giữa quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi theo quy định và nhân với mức tiền lương bình quân thực hiện theo tháng được hưởng tại Công ty của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

#### **Điều 11. Phân phối tiền thưởng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên**

Căn cứ vào quỹ tiền thưởng quy định tại Điều 10, Công ty thưởng cho Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của Công ty và phân phối theo tỷ lệ mức lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

### **CHƯƠNG 5 TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **Điều 12. Hiệu lực và trách nhiệm thi hành**

1. Quy chế này gồm 5 Chương 12 Điều.
2. Trường hợp quy định pháp luật có sự thay đổi dẫn đến các quy định tại Quy chế này không còn phù hợp thì việc trả lương, thưởng của Thành viên Hội đồng và Kiểm soát viên thì Công ty sẽ thực hiện theo quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình triển khai thực hiện Quy chế này, nếu có vấn đề vướng mắc cần sửa đổi bổ sung, Hội đồng quản trị Công ty sẽ sửa đổi bổ sung và xin ý kiến Tổng Công ty xem xét và có ý kiến trước khi thực hiện./.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CHỦ TỊCH



Đỗ Thiên Tân



TCT CÔNG NGHIỆP SÀI GÒN –  
TNHH MỘT THÀNH VIÊN  
**CÔNG TY CP CN-TM HỮU NGHỊ**  
Số: 07/QĐ-HĐQT.2026

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

TP. Hồ Chí Minh, ngày 03 tháng 4 năm 2026

## **QUYẾT ĐỊNH**

Về việc ban hành Quy chế trả lương, trả thưởng của Người lao động và Ban điều hành Công ty Cổ phần Công nghiệp - Thương mại Hữu Nghị

### **HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CP CN – TM HỮU NGHỊ**

Căn cứ Quyết định số 2078/QĐ/UB ngày 03/6/2003 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh về việc chuyển doanh nghiệp Nhà nước Công ty Xe & Máy thành Công ty Cổ phần Công nghiệp – Thương mại Hữu Nghị;

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 17/6/2020 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021;

Căn cứ Biên bản họp Hội đồng quản trị số 02/BB-HĐQT.2026 ngày 27/01/2026.

## **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này là Quy chế trả lương, trả thưởng của Người lao động và Ban điều hành Công ty Cổ phần Công nghiệp - Thương mại Hữu Nghị.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các chế độ quy định tại Quy chế này được thực hiện kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2025.

**Điều 3.** Hội đồng quản trị, Ban Kiểm soát, Ban Điều hành và các Phòng Ban chức năng Công ty căn cứ Quyết định thi hành.

**Nơi nhận:**

- Như điều 3;
- Lưu HĐQT.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

**CHỦ TỊCH**



**Tô Thiên Tân**

TP. Hồ Chí Minh, ngày 03 tháng 4 năm 2026

**QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, TRẢ THƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG  
VÀ BAN ĐIỀU HÀNH CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP-  
THƯƠNG MẠI HỮU NGHỊ**

(Ban hành kèm theo Quyết định số 07/QĐ-HĐQT.2026 ngày 03/4/2026 của Công ty  
Cổ phần Công nghiệp – Thương mại Hữu Nghị)

**CHƯƠNG I  
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Đối tượng áp dụng quy chế này bao gồm:

- Ban điều hành: Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng;
- Toàn thể người lao động trong Công ty.

**Điều 2.** Mỗi vị trí công việc được xếp một mức lương theo thang (bảng) lương hiện hành của Công ty Cổ phần Công nghiệp - Thương mại Hữu Nghị đã đăng ký với cơ quan Nhà nước. Mức lương tối thiểu của Công ty áp dụng theo mức lương tối thiểu vùng 1.

**Điều 3.** Người lao động, Ban điều hành làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được hưởng mức lương theo thang lương, bảng lương của Công ty theo công việc, chức vụ đó. Khi thay đổi chức vụ, công việc thì mức lương thay đổi tương thích.

**Điều 4.** Quỹ tiền lương được phân phối trực tiếp cho người lao động và Ban điều hành theo khả năng đóng góp của từng cá nhân vào kết quả sản xuất kinh doanh chung của Công ty.

Tiền lương của người lao động được trả theo vị trí chức danh hoặc công việc gắn với năng suất lao động và mức đóng góp của từng người vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.

Tiền lương của Ban điều hành được trả theo chức danh, chức vụ và kết quả sản xuất kinh doanh, trong đó mức tiền lương của Tổng giám đốc tối đa không vượt quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động.

**Điều 5.** Tiền lương của người lao động và Ban điều hành được thể hiện bằng bảng thanh toán lương hàng tháng.



## CHƯƠNG II NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

### **Điều 6. Nguồn hình thành quỹ tiền lương:**

Tiền lương được xác định gắn với nhiệm vụ, năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty. Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh năm trước và kế hoạch của năm tiếp theo, Công ty xác định quỹ tiền lương kế hoạch và tạm ứng để trả lương cho người lao động và Ban điều hành khi có kết quả sản xuất kinh doanh Công ty xác định quỹ tiền lương thực hiện của năm để quyết toán lương cho người lao động và Ban điều hành cụ thể theo Phụ lục I xác định quỹ tiền lương kế hoạch và thực hiện của Người lao động và Ban điều hành đính kèm.

Tiền lương của Ban điều hành Công ty và người lao động được tính chung quỹ lương.

### **Điều 7. Sử dụng quỹ tiền lương:**

Tổng quỹ tiền lương quy định tại Điều 6 được sử dụng để:

Chi trả trực tiếp cho người lao động và Ban điều hành hàng tháng theo lương thời gian gồm phần chi trả theo Hợp đồng lao động và chi lương bổ sung gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc khi Công ty hoạt động có lợi nhuận.

Trích dự phòng trong năm (nếu có), mức trích lập quỹ lương dự phòng tối đa không được vượt quá 17% quỹ lương thực hiện của năm đó và phải chi trả hết trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

## CHƯƠNG III PHÂN PHỐI QUỸ LƯƠNG, HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG, CÁCH TÍNH LƯƠNG

### **Điều 8. Phân phối quỹ lương:**

Căn cứ Nghị quyết Hội đồng quản trị Công ty về lao động và quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm và căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm;

Công ty quyết định mức tạm ứng tiền lương để chi trả hàng tháng cho người lao động theo mức lương trong Hợp đồng lao động và Ban điều hành theo mức lương kế hoạch.

Trường hợp tiền lương tạm ứng của Người lao động và Ban điều hành thấp hơn quỹ tiền lương thực hiện thì quỹ lương thực hiện còn lại sau khi đã trừ quỹ lương tạm ứng được xem là lương bổ sung (lương hiệu quả công việc) gắn với kết quả thực hiện công việc, Công ty sẽ tiếp tục chi bổ sung cho Ban điều hành theo mức lương thực hiện và chi cho người lao động dựa trên bảng hệ số trách nhiệm của từng vị trí.

Trường hợp tiền lương tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả lại phần tiền lương đã tạm ứng vượt từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề. Công ty sẽ thu hồi lại phần tiền lương chi vượt trong năm trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

### **Điều 9. Đối với Ban điều hành Công ty:**

**1. Hình thức trả lương:** Trả lương theo thời gian.

## **2. Mức lương:**

### **2.1 Mức lương cơ bản**

Mức lương cơ bản của Ban điều hành được xác định theo chức danh công việc đảm nhận và các chỉ tiêu điều kiện cụ thể về vốn, doanh thu và lợi nhuận.

Hàng năm, Công ty căn cứ vào chỉ tiêu kế hoạch về vốn, doanh thu và lợi nhuận xác định mức lương cơ bản của từng Thành viên Ban điều hành.

### **2.2 Mức lương tối đa**

Mức tiền lương tối đa của Thành viên Ban điều hành được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và lợi nhuận thực hiện của Công ty cụ thể:

2.2.1 Công ty có lợi nhuận và lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch thì mức tiền lương tối đa bằng 02 lần mức lương cơ bản, nếu lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì thực hiện theo nguyên tắc 1% lợi nhuận vượt so với kế hoạch, được tính thêm 2% mức tiền lương nhưng không quá 20% mức tiền lương tính trên cơ sở 02 lần mức lương cơ bản. Trường hợp lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch thì mức tiền lương tối đa được tính bằng 80% nhân với 02 lần mức lương cơ bản và nhân với tỷ lệ lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nhưng không thấp hơn 80% mức lương cơ bản.

2.2.2 Công ty không có lợi nhuận thì mức tiền lương tối đa bằng 70% mức lương cơ bản.

2.2.3 Công ty lỗ hoặc giảm lỗ thì mức tiền lương tối đa được xác định theo quy định sau:

- a) Trường hợp lỗ thì mức tiền lương tối đa bằng 50% mức lương cơ bản;
- b) Trường hợp giảm lỗ (kể cả không có lợi nhuận) thì căn cứ mức độ giảm lỗ so với kế hoạch để xác định mức tiền lương tối đa bằng 80% mức lương cơ bản.

## **3. Quyết định mức tiền lương**

Mức tiền lương cơ bản, mức tiền lương kế hoạch và mức tiền lương tối đa của Thành viên Ban điều hành do hội đồng quản trị Công ty quyết định.

## **4. Tạm ứng tiền lương trong năm**

Căn cứ vào mức tiền lương cơ bản của Thành viên Ban điều hành được hội đồng quản trị Công ty phê duyệt và nhằm tránh việc chi vượt quá mức tiền lương tối đa của Thành viên Ban điều hành, Công ty thực hiện tạm ứng quỹ tiền lương trong năm, cụ thể như sau.

### **4.1 Tạm ứng tiền lương hàng tháng**

a. Hàng tháng, Công ty tạm ứng cho Thành viên Ban điều hành như sau:

Trường hợp kế hoạch sản xuất kinh doanh Công ty có lợi nhuận và lợi nhuận kế hoạch cao hơn hoặc thấp hơn lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì Công ty tạm

ứng với mức tiền lương (mức tiền lương kế hoạch) bằng 80% mức tiền lương cơ bản (tính theo tháng).

+ Mức lương tạm ứng (Mức tiền lương kế hoạch) hàng tháng: Mức tiền lương cơ bản theo quy định tại khoản 2.1 Điều 9 quy chế này/số tháng làm việc x 80%.

Trường hợp kế hoạch sản xuất kinh doanh Công ty lỗ thì Công ty tạm ứng với mức tiền lương (mức tiền lương kế hoạch) bằng 50% mức tiền lương cơ bản (tính theo tháng).

+ Mức lương tạm ứng (mức tiền lương kế hoạch) hàng tháng = Mức tiền lương cơ bản theo quy định tại khoản 2.1 Điều 9 quy chế này/số tháng làm việc x 50%.

#### 4.2 Cách tính lương tháng của cá nhân như sau:

a. Lương tạm ứng (lương kế hoạch)

<b>Lương tạm ứng (kế hoạch)</b>	=	<b>Mức lương kế hoạch</b>		<b>Số ngày làm việc thực tế</b>
		<b>Số ngày công quy định trong tháng</b>	x	

b. Lương thực hiện, tùy theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

<b>Lương thực hiện</b>	=	<b>Mức lương thực hiện</b>		<b>Số ngày làm việc thực tế</b>
		<b>Số ngày công quy định trong tháng</b>	x	

#### 4.3 Ngày công quy định để tính lương:

Ngày công quy định để tính lương hàng tháng là tổng số ngày theo tháng dương lịch trừ đi ngày thứ bảy, chủ nhật và ngày nghỉ lễ.

**Điều 10. Đối với người lao động các phòng nghiệp vụ, bộ phận gián tiếp, phục vụ của Công ty.**

1. *Hình thức trả lương:* Trả lương theo thời gian.

Tiền lương được trả cho người lao động gồm lương theo Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là mức lương theo vị trí công việc và lương bổ sung theo hiệu quả thực hiện công việc (hệ số trách nhiệm công việc gắn với mức độ phức tạp, trách nhiệm của từng cá nhân) ứng với ngày công thực tế.

Mức lương theo HĐLĐ là mức lương tương ứng với từng chức danh vị trí công việc trong hệ thống Thang, bảng lương đã được đăng ký với cơ quan lao động. Mức lương này là căn cứ tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; tiền lương ngừng việc; tiền lương ngày nghỉ lễ, nghỉ hàng năm và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

Mức lương bổ sung theo hiệu quả thực hiện công việc (*chỉ áp dụng khi Công ty hoạt động có lợi nhuận*) là mức lương tương ứng với từng chức danh vị trí công việc trong bảng hệ số trách nhiệm (*đính kèm*).

2. Cách tính lương tháng của cá nhân như sau:

a. Lương theo HĐLĐ

<b>Lương theo HDLĐ</b>	=	$\frac{\text{Mức lương theo vị trí công việc}}{\text{Số ngày công quy định trong tháng}}$	x	<b>số ngày làm việc thực tế</b>
------------------------	---	---	---	---------------------------------

b. Lương theo hiệu quả công việc chỉ có khi công ty hoạt động sản xuất kinh doanh có lợi nhuận

<b>Lương theo hiệu quả công việc</b>	=	<b>Hệ số trách nhiệm (1)</b>	x	<b>Tiền lương hiệu quả 01 ngày công (2)</b>	x	<b>Ngày công làm việc thực tế</b>
--------------------------------------	---	------------------------------	---	---	---	-----------------------------------

(1) Hệ số trách nhiệm là hệ số tiền lương trách nhiệm cho từng chức danh công việc.

(2) Tiền lương hiệu quả 01 ngày công = Tổng lương hiệu quả / (Tổng hệ số trách nhiệm x Ngày công làm việc thực tế).

**3. Ngày công quy định để tính lương:**

Ngày công quy định để tính lương hàng tháng là tổng số ngày theo tháng dương lịch trừ đi ngày thứ bảy, chủ nhật và ngày nghỉ lễ.

Đối với nhân viên bảo vệ tại 29 Nơ Trang Long, phường Bình Lợi Trung ngày công quy định để tính lương hàng tháng là tổng số ngày theo tháng dương lịch trừ đi ngày chủ nhật và ngày nghỉ lễ.

**Điều 11. Trả lương khi làm thêm giờ:**

Thực hiện theo Bộ luật lao động hiện hành.

**Điều 12. Tiền lương ngừng việc, nghỉ phép năm:**

Thực hiện theo Bộ luật lao động hiện hành.

**Điều 13. Tiền lương thử việc:**

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

**Điều 14. Tiền lương hội họp, học tập:**

Khi CBNV được Cấp uỷ, Ban Tổng Giám đốc, Ban chấp hành các đoàn thể (sau khi thoả thuận với Ban Tổng Giám đốc) cử tham gia hội họp, tham gia các lớp học bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị trong thời gian các ngày làm việc, thì được hưởng nguyên lương.

**Điều 15. Trả lương trong một số trường hợp khác:**

1. Trong trường hợp cá nhân được Tổng Giám đốc Công ty giao thêm phần trách nhiệm hoặc các công việc khác sẽ được Công ty trả thêm lương kiêm nhiệm theo các quyết định cụ thể, với mức từ 0,1 đến 0,5 của mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.

2. CBNV trong thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn rủi ro, thai sản, con ốm mẹ nghỉ ... (có giấy chứng nhận của bệnh viện) được hưởng trợ cấp BHXH theo quy định hiện hành.

3. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường tai nạn lao động được thực hiện theo Bộ luật lao động hiện hành.

4. Tiền lương của Ban điều hành Công ty đã nghỉ hưu, tái ký hợp đồng lao động, được thanh toán theo mức lương do Chủ tịch Hội đồng quản trị quyết định. Tiền lương của người lao động đã nghỉ hưu, tái ký hợp đồng lao động, được thanh toán theo mức lương do Tổng Giám đốc quyết định.

**Điều 16. Thời gian trả lương:**

Tiền lương hàng tháng được thanh toán làm 02 kỳ:

+ Kỳ 1 : Trả tạm ứng vào ngày 15 hàng tháng.

+ Kỳ 2 : Thanh toán lương vào ngày 30 (31) hàng tháng.

Nếu các ngày trên trùng vào ngày nghỉ sẽ được trả vào ngày trước hoặc sau liền kề. Bảng chấm công ghi từ ngày 01 đến ngày cuối cùng của tháng. Mốc kết thúc để tính lương là ngày 25 (từ ngày 26 đến cuối tháng được tính vào tháng kế tiếp).

## CHƯƠNG IV

### TIỀN THƯỞNG, PHÚC LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG, PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG TỪ QUỸ KHEN THƯỞNG

**Điều 17. Quỹ tiền thưởng, phúc lợi**

*1. Tiền thưởng, phúc lợi của Người lao động*

Căn cứ Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông Công ty Cổ phần Công nghiệp - Thương Mại Hữu Nghị;

Căn cứ vào lợi nhuận hàng năm sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, các thành viên góp vốn theo quy định của Nhà nước và Điều lệ Công ty. Công ty xác định quỹ tiền thưởng, phúc lợi của người lao động Công ty theo mức độ hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch.

a) Lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch thì quỹ khen thưởng, phúc lợi tối đa không quá 3 tháng tiền lương bình quân thực hiện.

b) Lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch thì quỹ khen thưởng, phúc lợi tối đa không quá 3 tháng tiền lương bình quân thực hiện nhân với tỷ lệ giữa lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch.

Căn cứ quỹ tiền thưởng, phúc lợi quy định tại điểm a và điểm b khoản này, Công ty quyết định phân bổ thành quỹ tiền thưởng và quỹ phúc lợi.

*2. Tiền thưởng của Ban điều hành*

2.1 Tiền thưởng của Thành viên Ban điều hành được xác định trong quỹ tiền thưởng trích từ quỹ khen thưởng theo quy định.

2.2 Tiền thưởng cụ thể hàng năm của từng Thành viên Ban điều hành tối đa không vượt quá số tháng tiền lương của Công ty được trích để lập quỹ khen thưởng, phúc lợi quy định tại điểm 2.1 khoản 2 Điều này nhân với tỷ lệ phân bổ giữa quỹ khen thưởng

và quỹ phúc lợi theo quy định và nhân với mức tiền lương bình quân thực hiện theo tháng được hưởng tại Công ty của từng Thành viên Ban điều hành.

## **Điều 18. Sử dụng quỹ khen thưởng, phúc lợi**

### **1. Sử dụng quỹ khen thưởng**

Quỹ tiền thưởng của người lao động được sử dụng để thưởng cuối năm, thưởng thường kỳ, thưởng đột xuất, thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng cho người lao động, (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động), thưởng cho những cá nhân và đơn vị ngoài Công ty có đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh, công tác quản lý của Công ty. Mức thưởng do Tổng giám đốc quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn Công ty. Không dùng quỹ tiền thưởng của người lao động, để chi thưởng cho đối tượng là Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên của Công ty (trừ khoản thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng).

Quỹ tiền thưởng của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên sử dụng để thưởng cuối năm, thưởng thường kỳ, thưởng đột xuất, thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng cho Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

### **2. Sử dụng quỹ phúc lợi**

Quỹ phúc lợi dùng để đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của doanh nghiệp, chi cho các hoạt động phúc lợi của người lao động trong Công ty (bao gồm cả thành viên Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên), góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng, sử dụng một phần quỹ phúc lợi để trợ cấp khó khăn đột xuất cho người lao động (kể cả những trường hợp về hưu, về mất sức lao động) lâm vào hoàn cảnh khó khăn, không nơi nương tựa hoặc làm công tác từ thiện xã hội;

## **Điều 19. Điều kiện và tiêu chuẩn xét khen thưởng:**

- + Hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- + Đạt ngày công trong kỳ xét khen thưởng theo quy định.
- + Chấp hành tốt nội quy lao động của Công ty.

## **Điều 20. Nguyên tắc chung phân phối tiền thưởng:**

1. Tiền thưởng được phân phối kịp thời, đúng đối tượng, tương xứng với hiệu quả công việc của từng bộ phận, cá nhân nhằm khuyến khích người lao động, phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động sáng tạo, tích cực phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, góp phần tích cực vào việc hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

2. Chi thưởng theo nguyên tắc: Thưởng cho người lao động theo hệ số trách nhiệm và ngày công thực tế trong năm; Thời gian người lao động thử việc, tập sự không tính thời gian tính thưởng.

3. Việc phân phối tiền thưởng phải công khai, công bằng, dân chủ với sự tham gia của Công đoàn công ty.

## CHƯƠNG V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### **Điều 21. Hội đồng lương của Công ty bao gồm:**

- Tổng Giám đốc;
- Phó Tổng Giám đốc;
- Chủ tịch Công đoàn;
- Kế toán trưởng;
- Trưởng phòng Tổ chức Hành chính.

### **Điều 22. Hội đồng lương có trách nhiệm:**

- Tham mưu cho Hội đồng quản trị về quỹ lương, tạm ứng quỹ lương và trích lập dự phòng quỹ lương trong năm (nếu có).
- Tham mưu cho Hội đồng quản trị xếp lương cho Ban điều hành Công ty.
- Xét đề nghị xếp lương cho người lao động.

**Điều 23.** Mỗi phòng, ban, bộ phận có trách nhiệm chấm công hàng tháng cho người lao động để tính lương và trả lương. Bảng chấm công phải gửi về bộ phận làm lương trước ngày 27 mỗi tháng để làm căn cứ trả lương.

## CHƯƠNG VI ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 24.** Quy chế này gồm 6 Chương, 26 Điều, có sự tham gia của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và công khai trong Công ty trước khi thực hiện, có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 25.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề gì còn vướng mắc hay cần điều chỉnh, các Phòng ban, bộ phận phản ánh để kịp thời bổ sung, xem xét giải quyết.

**Điều 26.** Khi các chính sách, chế độ về tiền lương của Nhà nước thay đổi có ảnh hưởng đến quy chế, sẽ được xem xét sửa đổi bổ sung cho phù hợp.



**PHỤ LỤC I**  
**XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH**  
**VÀ THỰC HIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG, BAN ĐIỀU HÀNH**

*(Ban hành kèm theo Quy chế trả lương, trả thưởng cho Người lao động và Ban điều hành Công ty CP CN – TM Hữu Nghị)*

**I. Xác định số lao động bình quân, năng suất lao động**

**1. Xác định số lao động bình quân**

Số lao động bình quân kế hoạch và số lao động bình quân thực tế sử dụng được xác định như sau:

a) Số lao động bình quân: bao gồm tất cả số lao động làm việc theo hợp đồng lao động, không bao gồm: Ban điều hành, Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên.

b) Số lao động bình quân tháng được tính theo công thức sau:

$$l_i = \frac{\sum_{j=1}^m X_j}{m}$$

Trong đó:

-  $l_i$ : Số lao động bình quân của tháng thứ  $i$  trong năm.

-  $X_j$ : Số lao động của ngày làm việc thứ  $j$  trong tháng, được tính theo số người làm việc và nghỉ việc do: ốm, thai sản, con ốm, tai nạn lao động, phép năm, đi học, nghỉ việc riêng có lương theo bảng chấm công của doanh nghiệp. Đối với ngày nghỉ thì lấy số lao động thực tế làm việc theo bảng chấm công của Doanh nghiệp ở ngày trước liền đó, nếu ngày trước đó cũng là ngày nghỉ thì lấy ngày liền kề tiếp theo không phải là ngày nghỉ

-  $\sum_{j=1}^m X_j$  : Tổng số lao động làm việc trong tháng.

-  $m$ : Số ngày làm việc theo lịch trong tháng

-  $j$ : Ngày làm việc cụ thể trong tháng.

c) Số lao động bình quân năm được tính theo công thức sau:

$$L_{bq} = \frac{\sum_{i=1}^t l_i}{t}$$

Trong đó:

-  $L_{bq}$ : Số lao động bình quân năm.

-  $l_i$ : Số lao động bình quân của tháng thứ  $i$  trong năm.

-  $i$ : Số nguyên, dương dùng để chỉ tháng thứ  $i$  trong năm, từ 1 đến 12.

-  $\sum_{i=1}^t l_i$  : Tổng số lao động bình quân các tháng trong năm

-  $t$ : Số tháng doanh nghiệp hoạt động trong năm.

Đối với doanh nghiệp có số lao động bình quân năm là số thập phân thì việc làm tròn số được áp dụng theo nguyên tắc số học, nếu phần thập phân từ 0,5 trở lên thì làm tròn

thành 1; đối với số lao động bình quân tháng có số thập phân thì được giữ nguyên sau dấu phẩy hai số và không làm tròn số.

## 2. Xác định năng suất lao động

- Năng suất lao động kế hoạch ( $W_{kh}$ ) được tính bằng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương chia cho số lao động bình quân năm kế hoạch.

- Năng suất lao động thực hiện ( $W_{th}$ ) được tính bằng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương chia cho số lao động bình quân năm thực tế sử dụng.

## II. Xác định mức tiền lương bình quân

### 1. Xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch

Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề của người lao động gắn với năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch như sau:

a. Trường hợp Năng suất lao động kế hoạch tăng so với thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định như sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{bqthnt} \times \frac{(W_{kh} - 1) \times H_{tln}}{W_{thnt}} \quad (1)$$

Trong đó:

-  $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

-  $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề, được xác định bằng quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề của người lao động chia cho số lao động bình quân thực tế sử dụng năm trước liền kề và chia cho số tháng thực tế doanh nghiệp hoạt động trong năm.

-  $W_{kh}$ : Năng suất lao động kế hoạch;  $W_{thnt}$ : Năng suất lao động thực hiện năm trước liền kề.

-  $H_{tln}$ : Hệ số tiền lương gắn với lợi nhuận, trong đó lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì  $H_{tln}$  bằng 1,0; Lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì  $H_{tln}$  bằng 0,8.

b. Năng suất lao động kế hoạch bằng thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định gắn với lợi nhuận như sau:

b1. Lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{ln} \quad (2)$$

Trong đó:

-  $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

-  $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

-  $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, xác định theo công thức sau:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} + \left( \frac{P_{kh}}{P_{thnt}} - 1 \right) \times 0,2 \quad (3)$$

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch;  $P_{thnt}$ : Lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

b2. Lợi nhuận kế hoạch bằng thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

b3. Lợi nhuận kế hoạch thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ln} \quad (4)$$

Trong đó:

- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.
- $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, xác định theo công thức sau:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left( 1 - \frac{P_{kh}}{P_{thnt}} \right) \times 0,2 \quad (5)$$

Trong đó:

- $P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch;  $P_{thnt}$ : Lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

c. Năng suất lao động kế hoạch thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

c1. Lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định gắn với lợi nhuận theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} + TL_{ln} \quad (6)$$

Trong đó:

- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.
- $TL_{ns}$ : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động, xác định theo công thức sau:

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left( 1 - \frac{W_{kh}}{W_{thnt}} \right) \times 0,8 \quad (7)$$

Trong đó:

- $W_{kh}$ : Năng suất lao động kế hoạch;  $W_{thnt}$ : Năng suất lao động thực hiện năm trước liền kề.

- $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận.

c2. Lợi nhuận kế hoạch bằng thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề trừ đi khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động ( $TL_{ns}$ ).

c3. Lợi nhuận kế hoạch thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} - TL_{ln} \quad (8)$$

Trong đó:

- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.
- $TL_{ns}$ : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động.



-  $TL_{ln}$  : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận.

Mức tiền lương bình quân sau khi xác định theo quy định trên được bảo đảm không thấp hơn mức tiền lương chế độ theo điểm d

d. Trường hợp không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức tiền lương theo chế độ (lương theo Hợp đồng lao động, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động).

## **2. Mức tiền lương bình quân thực hiện**

Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân kế hoạch, gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động thực hiện so với năng suất lao động kế hoạch và lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề quy định theo quy định tại khoản 1 trên đây.

## **III. Xác định quỹ tiền lương Người lao động**

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$Q_{kh} = TL_{bqkh} \times L_{khbq} \times t \quad (9)$$

Trong đó:

- $Q_{kh}$  : Quỹ tiền lương kế hoạch.
- $TL_{bqkh}$  : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $L_{khbq}$  : Số lao động bình quân kế hoạch.
- $t$  : Số tháng hoạt động trong năm.

2. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$Q_{th} = TL_{bqth} \times L_{thbq} \times t \quad (10)$$

Trong đó:

- $Q_{th}$  : Quỹ tiền lương thực hiện.
- $TL_{bqth}$  : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- $L_{thbq}$  : Số lao động bình quân thực tế sử dụng.
- $t$  : Số tháng hoạt động trong năm.

Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì được tăng thêm tiền lương vào quỹ tiền lương thực hiện (10) theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận thì được tăng thêm tối đa 2% quỹ tiền lương, nhưng tiền lương tăng thêm không quá 20% phần lợi nhuận vượt kế hoạch và không quá 02 tháng tiền lương bình quân theo quy định tại Khoản 2 Mục II Phụ lục này.

## **IV. Xác định quỹ tiền lương Ban điều hành**

### **1. Quỹ lương kế hoạch của Ban điều hành**

Trên cơ sở kế hoạch sản xuất kinh doanh, căn cứ vào mức tiền lương cơ bản, mức tiền lương kế hoạch (theo khoản 2 và khoản 4 Điều 9 của Quy chế) của Thành viên Ban điều hành được Hội đồng quản trị Công ty phê duyệt. Căn cứ số thành viên của Ban điều

hành theo kế hoạch trong năm, Công ty xác định quỹ lương kế hoạch của Ban điều hành để tạm ứng chỉ cho các thành viên Ban điều hành.

## **2. Quỹ lương thực hiện của Ban điều hành**

Căn cứ kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty, Hội đồng quản trị phê duyệt mức tiền lương tối đa (thực hiện) của các thành viên Ban điều hành, trên cơ sở mức lương tối đa được phê duyệt và số lượng thành viên Ban điều hành Công ty xác định quỹ lương thực hiện và quyết toán tiền lương cho Thành viên Ban điều hành.

**CÔNG TY CP CN – TM HỮU NGHỊ**

