

TCT CÔNG NGHIỆP SÀI GÒN –
TNHH MỘT THÀNH VIÊN
CÔNG TY CP CN-TM HỮU NGHỊ
Số: 04/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.

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

Tổ Thiên Tân

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

QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, TRẢ THƯỜNG 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 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.

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 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.

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 tiền 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%.

+ 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 khoản 2.1 Điều 9 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.

4.2 Cách tính lương tháng của cá nhân như sau:

a. Lương tạm ứng (lương kế hoạch)

$\text{Lương tạm ứng (kế hoạch)} = \frac{\text{Mức lương kế hoạch}}{\text{Số ngày công quy định trong tháng}} \times \text{Số ngày làm việc thực tế}$

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

$\text{Lương thực hiện} = \frac{\text{Mức lương thực hiện}}{\text{Số ngày công quy định trong tháng}} \times \text{Số ngày làm việc thực tế}$

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 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

$$\text{Lương theo HĐLĐ} = \frac{\text{Mức lương theo vị trí công việc}}{\text{Số ngày công quy định trong tháng}} \times \text{số ngày làm việc thực tế}$$

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

$$\text{Lương theo hiệu quả công việc} = \text{Hệ số trách nhiệm (1)} \times \text{Tiền lương hiệu quả 01 ngày công (2)} \times \text{Ngày công làm việc thực tế}$$

(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.

330
TY
AN
HƯƠNG
GH
5 CH

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 hằng 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 hằng 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.



