

**QUYẾT ĐỊNH**

V/v ban hành Quy chế tiền lương, tiền thưởng và thù lao  
Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex)

**HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CÔNG TY CỔ PHẦN XUẤT NHẬP KHẨU VÀ ĐẦU TƯ CHỢ LỚN  
(CHOLIMEX)**

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 17 tháng 6 năm 2020;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex) được Đại hội đồng cổ đông Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex) phê duyệt ngày 15/4/2021;

Căn cứ Quy chế nội bộ về quản trị Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex) được Đại hội đồng cổ đông Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex) phê duyệt ngày 15/4/2021;

Căn cứ Quy chế hoạt động Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex) được Đại hội đồng cổ đông Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex) phê duyệt ngày 15/4/2021;

Căn cứ Nghị quyết số 11/NQ-CHOLIMEX-HĐQT ngày 30 tháng 7 năm 2021 của Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex),

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế Quy chế tiền lương, tiền thưởng và thù lao Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex), gồm có 08 Chương, 24 Điều và Thang lương đính kèm.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 12/QĐ-CHOLIMEX-HĐQT ngày 03/7/2018 của Hội đồng quản trị Công ty về ban hành Quy chế tiền lương, tiền thưởng và thù lao Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex).

**Điều 3.** Hội đồng quản trị, Ban Tổng Giám đốc, Giám đốc các Phòng/Ban chức năng, Kế toán trưởng Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex); Công ty con, các đơn vị và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Ban Kiểm soát;
- Lưu: VT-TK.



**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CHỦ TỊCH**

**Trần Thị Thanh Nhân**



**QUY CHẾ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG  
VÀ THÙ LAO  
CÔNG TY CP XUẤT NHẬP KHẨU VÀ ĐẦU  
TƯ CHỢ LỚN (CHOLIMEX)**

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 30 tháng 7 năm 2021

## MỤC LỤC

<b>Chương I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG</b> .....	1
Điều 1. Căn cứ xây dựng quy chế .....	1
Điều 2. Đối tượng và phạm vi áp dụng .....	1
<b>Chương II. TIỀN LƯƠNG</b> .....	1
<b>Mục 1. NGUYÊN TẮC TRẢ LƯƠNG, ĐIỀU KIỆN XÂY DỰNG VÀ VẬN HÀNH HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG, HỘI ĐỒNG TIỀN LƯƠNG CÔNG TY</b> .....	1
Điều 3. Nguyên tắc trả lương .....	1
Điều 4. Điều kiện xây dựng và vận hành hệ thống tiền lương .....	2
Điều 5. Hội đồng tiền lương Công ty .....	2
<b>Mục 2. QUY TRÌNH XÂY DỰNG VÀ VẬN HÀNH HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG</b> .....	2
Điều 6. Hoàn thiện cơ cấu tổ chức .....	2
Điều 7. Quy trình xây dựng hệ thống tiền lương.....	2
Điều 8. Thẩm quyền xây dựng và vận hành hệ thống tiền lương.....	4
<b>Mục 3. THANG LƯƠNG VÀ CƠ CHẾ TĂNG LƯƠNG</b> .....	4
Điều 9. Thang lương.....	4
Điều 10. Cấu trúc tiền lương .....	5
Điều 11. Cơ chế tăng lương.....	5
<b>Chương III. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG</b> .....	6
Điều 12. Rà soát, sắp xếp cơ cấu tổ chức, lao động.....	6
Điều 13. Xây dựng và thực hiện kế hoạch sử dụng lao động.....	6
<b>Chương IV. QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH</b> .....	7
Điều 14. Quỹ tiền lương kế hoạch.....	7
Điều 15. Cơ cấu quỹ tiền lương kế hoạch .....	7
Điều 16. Yếu tố khách quan để xác định tiền lương .....	7
<b>Chương V. QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN</b> .....	7
Điều 17. Quỹ tiền lương thực hiện .....	7
Điều 18. Phân phối quỹ tiền lương.....	8
<b>Chương VI. TIỀN THƯỞNG</b> .....	8
Điều 19. Quỹ tiền thưởng và phân phối tiền thưởng.....	8
<b>Chương VII. THÙ LAO</b> .....	8
Điều 20. Thù lao Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát.....	8
Điều 21. Thù lao, tiền thưởng đại diện vốn.....	8
Điều 22. Hội đồng quản trị Công ty .....	9
Điều 23. Tổng Giám đốc Công ty .....	9
Điều 24. Hiệu lực thi hành.....	9



**QUY CHẾ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG VÀ THÙ LAO**  
**CÔNG TY CỔ PHẦN XUẤT NHẬP KHẨU VÀ ĐẦU TƯ CHỢ LỚN (CHOLIMEX)**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 16/QĐ- CHOLIMEX-HĐQT ngày 30 tháng 7 năm 2021 của Hội đồng quản trị Công ty CP Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex))*

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Căn cứ xây dựng quy chế**

Quy chế tiền lương, tiền thưởng và thù lao Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu và Đầu tư Chợ Lớn (Cholimex), sau đây gọi là “Công ty” được xây dựng dựa trên các căn cứ sau:

1. Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 và các quy định pháp luật có liên quan;
2. Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty và các quy chế, quy định liên quan đến quản lý điều hành Công ty;
3. Quy trình xây dựng và vận hành hệ thống tiền lương Công ty.

**Điều 2. Đối tượng và phạm vi áp dụng**

1. Đối tượng áp dụng:

Thành viên Hội đồng quản trị, Thành viên Ban kiểm soát; Người điều hành Công ty mẹ, Người điều hành Công ty con; Người lao động đang làm việc tại Công ty mẹ, Công ty con và đơn vị hạch toán phụ thuộc dưới bất kỳ hình thức Hợp đồng lao động nào.

Gọi tắt đối tượng áp dụng quy định tại Điều này là “Cán bộ nhân viên Công ty”, viết tắt “CBNV Công ty”.

2. Phạm vi áp dụng:

Quy chế này áp dụng tại Công ty mẹ, Công ty con và đơn vị trực thuộc.

**Chương II**

**TIỀN LƯƠNG**

**Mục 1**

**NGUYÊN TẮC TRẢ LƯƠNG, ĐIỀU KIỆN XÂY DỰNG VÀ VẬN HÀNH**  
**HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG, HỘI ĐỒNG TIỀN LƯƠNG CÔNG TY**

**Điều 3. Nguyên tắc trả lương**

1. Dựa trên quan hệ cung cầu của thị trường lao động để thực hiện việc trả lương cho CBNV Công ty hợp lý, có tính cạnh tranh nhằm khuyến khích CBNV làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh được phân công; thu hút và giữ chân được nhân sự giỏi.

2. Thể hiện được lộ trình phát triển của CBNV Công ty thông qua việc đánh giá năng lực định kỳ và đột xuất.

3. Mức tăng tiền lương luôn thấp hơn mức tăng năng suất lao động.

#### **Điều 4. Điều kiện xây dựng và vận hành hệ thống tiền lương**

1. Cơ cấu tổ chức tinh gọn, ổn định.

2. Chức danh công việc được xác định đầy đủ, rõ ràng.

3. Bản Mô tả công việc, các quy trình công việc được xây dựng đáp ứng yêu cầu; linh hoạt trong điều chỉnh, bổ sung, cập nhật.

4. Phương pháp xây dựng hệ thống lương, hệ thống đánh giá kết quả công việc (KPI), hệ thống đánh giá năng lực làm việc chặt chẽ, khoa học.

#### **Điều 5. Hội đồng tiền lương Công ty**

1. Hội đồng tiền lương Công ty do Tổng Giám đốc Công ty làm Chủ tịch Hội đồng.

2. Thành phần, số lượng thành viên Hội đồng tiền lương Công ty do Tổng Giám đốc Công ty quyết định và phải có sự tham gia của tổ chức Công đoàn nơi CBNV làm việc.

3. Hội đồng tiền lương Công ty có trách nhiệm thảo luận, thống nhất các nội dung liên quan đến việc cụ thể hóa các Điều, Khoản của Quy chế này thành quy định cụ thể để Tổng Giám đốc Công ty tổ chức thực hiện; tổ chức rà soát, đề xuất Hội đồng quản trị Công ty điều chỉnh, bổ sung Quy chế khi cần thiết.

### **Mục 2**

## **QUY TRÌNH XÂY DỰNG VÀ VẬN HÀNH HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG**

#### **Điều 6. Hoàn thiện cơ cấu tổ chức**

1. Căn cứ Cơ cấu tổ chức Công ty được Hội đồng quản trị phê duyệt, Tổng Giám đốc Công ty quyết định cơ cấu tổ chức và chức danh công việc của các Phòng chức năng và đơn vị tương đương của Công ty mẹ, Công ty con, đơn vị trực thuộc theo thẩm quyền; ban hành Bảng xác định chức danh công việc, Bản Mô tả công việc các chức danh công việc và các quy trình công việc liên quan.

2. Định kỳ hoặc đột xuất theo yêu cầu thực hiện rà soát đề xuất Hội đồng quản trị Công ty điều chỉnh, bổ sung cơ cấu tổ chức Công ty phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quy mô hoạt động.

#### **Điều 7. Quy trình xây dựng hệ thống tiền lương**

Quy trình được tiến hành sau khi thực hiện xong các nội dung tại Khoản 1 Điều 6 hoặc sau khi thực hiện Khoản 2 Điều 6 của Quy chế này:

<b>TT</b>	<b>Nội dung thực hiện</b>
<b>I</b>	<b>Xác lập giá trị công việc</b>
1	Phân nhóm công việc: Căn cứ Bản Mô tả công việc, Công ty thực hiện nhóm chung các công việc có tính chất tương đồng về đặc điểm, đặc thù về cùng một nhóm; tùy tính chất, quy mô của Công ty và đặc điểm công việc của các chức danh công việc mà xác định số nhóm, tên nhóm công việc cho phù hợp.

<b>TT</b>	<b>Nội dung thực hiện</b>
2	Xác định các tiêu chí đo lường giá trị công việc: Xác định các yếu tố tạo nên giá trị công việc thích hợp với quy mô, tính chất, đặc điểm hoạt động của Công ty và xây dựng cấp độ đo lường cho mỗi yếu tố đó.
3	Xác định trọng số cho các tiêu chí đo lường giá trị công việc.
4	Thiết lập barem điểm của từng nhóm công việc.
5	Xác định điểm giá trị công việc cho từng chức danh công việc: 5.1- Điểm giá trị công việc của chức danh thuộc nhóm công việc nào sẽ căn cứ vào barem điểm của nhóm đó (được xác định bước 4) để tính toán. 5.2- Điểm giá trị của chức danh công việc là cơ sở để xác định tính chất công việc, xếp ngạch lương, hệ số lương. Tuy nhiên, do Công ty xác định nguyên tắc trả lương theo thị trường, nên trong những trường hợp cụ thể Hội đồng tiền lương Công ty có thể tính toán thêm các yếu tố khác.
<b>II</b>	<b>Xây dựng thang lương</b>
1	Xác định các ngạch lương và xây dựng tiêu chuẩn của mỗi ngạch lương.
2	Xác định số bậc lương của mỗi ngạch lương;
3	Xác định hệ số bậc lương.
4	Xác định tỷ lệ lương cơ bản ( $L_{cb}$ ) và lương kết quả công việc ( $L_{KPI}$ ) cho mỗi chức danh công việc tương ứng với tính chất, đặc điểm công việc.
<b>III</b>	<b>Định vị tiền lương</b>
<b>IV</b>	<b>Xây dựng hệ thống đánh giá kết quả công việc</b> 1- Thiết lập mục tiêu hàng năm làm cơ sở xây dựng tiêu chí của kỳ đánh giá. 2- Xác định kỳ đánh giá; tiêu chí đánh giá mỗi kỳ. 3- Xác định trọng số mỗi KPI trong hệ BSC. 4- Xây dựng barem phân loại mức độ hoàn thành KPI. 5- Thiết lập quy trình đánh giá, phân cấp thẩm quyền đánh giá việc thực hiện KPI.
<b>V</b>	<b>Thiết lập và quản lý hệ thống năng lực làm việc</b>
1	Xây dựng các Từ điển Năng lực (dựa trên mục tiêu, đặc điểm ngành nghề, văn hóa... Công ty):
	1.1- Năng lực cơ bản (mô tả hành vi thể hiện mỗi năng lực, thiết lập và diễn giải các cấp độ)
	1.2- Năng lực vai trò (mô tả hành vi thể hiện mỗi năng lực, thiết lập và diễn giải các cấp độ)
	1.3- Năng lực chuyên môn (mô tả hành vi thể hiện mỗi năng lực, thiết lập và diễn giải các cấp độ)
2	Xác định năng lực cấp đơn vị và cá nhân
3	Xây dựng tiêu chuẩn chức danh công việc (yêu cầu năng lực mà chức danh

<b>TT</b>	<b>Nội dung thực hiện</b>
	công việc phải đáp ứng) để phục vụ công tác tuyển dụng, sử dụng lao động; đào tạo, bồi dưỡng, phát triển; thực hiện chính sách lương; quản trị và giữ nhân tài của Công ty.
4	Xây dựng quy trình đánh giá năng lực CBNV (xác định kỳ đánh giá, phương pháp đánh giá, xếp loại năng lực so với năng lực chuẩn...)
5	Xây dựng lộ trình phát triển năng lực cho CBNV.
<b>VI</b>	<b>Xây dựng cơ chế tăng lương và các chính sách liên quan đến tiền lương</b>
<b>VII</b>	<b>Vận hành hệ thống tiền lương/rà soát điều chỉnh, bổ sung theo thực tế</b>

### **Điều 8. Thẩm quyền xây dựng và vận hành hệ thống tiền lương**

Giao Tổng Giám đốc Công ty có trách nhiệm cụ thể hóa các Điều, Khoản của Quy chế tiền lương thành quy định cụ thể, chi tiết để tổ chức thực hiện; tổ chức thực hiện đầy đủ các nội dung tại Điều 7 để đảm bảo việc chi trả lương cho CBNV tuân thủ nguyên tắc quy định tại Điều 3 của Quy chế này; vận dụng hiệu quả và định kỳ rà soát, điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu hoạt động của Công ty và quy định pháp luật.

### **Mục 3**

## **THANG LƯƠNG VÀ CƠ CHẾ TĂNG LƯƠNG**

### **Điều 9. Thang lương**

#### **1. Ngạch lương**

a) Căn cứ khác biệt và đa dạng giữa các loại công việc, điểm giá trị công việc, tính tương đồng của các chức danh công việc, Công ty xây dựng 06 (sáu) ngạch lương (ngạch A, B, C, D, E, F);

b) Công ty xác định điểm giá trị công việc của các chức danh công việc, xây dựng tiêu chuẩn ngạch làm căn cứ xếp các chức danh công việc vào ngạch lương tương ứng.

#### **2. Bậc lương**

a) Căn cứ đặc điểm, tính chất công việc của các chức danh công việc trong mỗi ngạch lương, Công ty xác định bậc lương cho mỗi ngạch:

Ngạch A, B, C : 7 bậc;

Ngạch D, E, F : 8 bậc.

b) Khoảng cách của bậc lương liền kề ít nhất là 5%.

c) Công ty xây dựng tiêu chuẩn bậc lương, tiêu chuẩn năng lực tương ứng với bậc lương để làm căn cứ xếp bậc lương cho các chức danh công việc.

#### **3. Hệ số bậc lương**

a) Căn cứ kết quả khảo sát lương thị trường và kết quả định vị tiền lương của Công ty, điểm giá trị công việc để xác định hệ số bậc lương của mỗi bậc trong một ngạch lương.

b) Công ty sử dụng phương pháp xác định hệ số tiền lương khoa học, áp dụng phổ biến trên thế giới được chuyển giao từ đơn vị tư vấn.

c) Số lẻ của hệ số lương là 02 số.

d) Lương<sub>min</sub> tương ứng với bậc 1 và Lương<sub>max</sub> tương ứng với bậc cao nhất trong một ngạch lương; Lương<sub>min</sub> của mỗi ngạch không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

#### **4. Giao Tổng Giám đốc Công ty:**

a) Xây dựng hệ thống năng lực làm việc và tổ chức vận hành theo quy trình vận hành hệ thống tiền lương quy định tại Điều 7 Quy chế này.

b) Cụ thể hóa điểm a, b khoản 1, điểm a, c khoản 2, điểm a, b khoản 3 Điều này để thực hiện và thực hiện đánh giá năng lực của CBNV để xếp hệ số lương tương ứng.

c) Khi thực hiện chính sách thu hút hoặc giữ nhân sự giỏi hoặc do chính sách lao động của nhà nước thay đổi, Tổng Giám đốc được sử dụng hệ số điều chỉnh để điều chỉnh hệ số bậc lương phù hợp.

d) Định kỳ rà soát thang lương để đề nghị Hội đồng quản trị sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất kinh doanh, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật về lao động.

*(Đính kèm Thang lương Công ty)*

#### **Điều 10. Cấu trúc tiền lương**

1. Tiền lương gồm có Lương cơ bản ( $L_c$ ) và Lương kết quả công việc ( $L_{KPI}$ ); tỷ lệ lương cơ bản và lương KPI của mỗi chức danh công việc là khác nhau.

2. Tiền lương cơ bản không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

3. Tổng Giám đốc Công ty quyết tỷ lệ  $L_c$  và  $L_{KPI}$  cho các chức danh công việc; xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả công việc và tổ chức vận hành theo quy trình vận hành hệ thống tiền lương quy định tại Điều 7 Quy chế này.

#### **Điều 11. Cơ chế tăng lương**

1. Tăng lương cho toàn bộ CBNV:

a) Công ty có thể thực hiện tăng lương cho toàn bộ CBNV trong các trường hợp sau: lạm phát; mức lương tối thiểu vùng tăng; Công ty kinh doanh hiệu quả.

b) Hình thức tăng lương: Công ty quyết định tỷ lệ % tăng lương và thực hiện tăng đều cho toàn bộ CBNV.

2. Tăng lương cho cá nhân: Công ty thực hiện tăng lương cho CBNV khi đảm bảo một trong các điều kiện sau:

a) Định kỳ hàng năm hoặc đột xuất, Công ty thực hiện đánh giá năng lực CBNV, CBNV được nâng bậc lương nếu đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn của bậc lương cao hơn (của ngạch lương đang được xếp); được chuyển ngạch lương nếu đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn của ngạch lương và được xếp bậc lương mới tương ứng với năng lực.

b) Có thành tích đặc biệt/sáng kiến mang lại hiệu quả cho Công ty được Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty công nhận và Hội đồng lương Công ty đề nghị tăng lương.



- c) Môi trường làm việc thay đổi khó khăn hơn.
- d) Tăng trách nhiệm công việc.
- đ) Công ty thực hiện chính sách giữ nhân sự giỏi hoặc định vị lại tiền lương.

3. Vừa tăng lương cho toàn bộ CBNV vừa tăng lương cho cá nhân:

Trong trường hợp này, Công ty vừa áp dụng tỷ lệ % tăng lương cho toàn bộ CBNV theo khoản 1 Điều này vừa xem xét tăng lương bằng cách sử dụng hệ số điều chỉnh hệ số bậc lương cho một số CBNV đáp ứng yêu cầu quy định tại khoản 2 Điều này.

4. Trường hợp vượt khung:

Trường hợp CBNV đang hưởng bậc lương cao nhất của ngạch lương mà kết quả đánh giá năng lực định kỳ/đợt xuất chưa đủ tiêu chuẩn để chuyển sang ngạch khác (chỉ có một số năng lực đã đủ tiêu chuẩn), Công ty giải quyết tăng lương bằng một trong các hình thức sau:

- a) Công ty xác định hệ số vượt khung cho CBNV;
- b) Công ty quyết định số tiền lương tăng thêm cho CBNV;
- c) Mở rộng ngạch lương.

5. Giao Tổng Giám đốc Công ty:

a) Xây dựng cơ chế tăng lương và tổ chức vận hành theo quy trình vận hành hệ thống tiền lương quy định tại Điều 7 Quy chế này.

b) Căn cứ hiệu quả kinh doanh, quỹ tiền lương, điểm giá trị công việc, thành tích của CBNV Công ty, Tổng Giám đốc Công ty quyết định việc tăng lương cho CBNV theo các phương án quy định tại Khoản 1, Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4 Điều này.

### **Chương III**

#### **QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**

##### **Điều 12. Rà soát, sắp xếp cơ cấu tổ chức, lao động**

Hàng năm hoặc đợt xuất do yêu cầu thực tế:

1. Tổng Giám đốc tổ chức rà soát cơ cấu tổ chức Công ty để trình Hội đồng quản trị phê duyệt điều chỉnh hoặc quyết định điều chỉnh theo thẩm quyền.

2. Tổng Giám đốc Công ty thực hiện sắp xếp, bố trí lao động phù hợp với chức năng nhiệm vụ của các đơn vị và năng lực CBNV.

##### **Điều 13. Xây dựng và thực hiện kế hoạch sử dụng lao động**

Giao Tổng Giám đốc Công ty:

1. Hàng năm, chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu kế hoạch sản xuất, kinh doanh.

2. Tuyển dụng, sử dụng lao động, giao kết hợp đồng lao động với người lao động đảm bảo đúng theo quy định pháp luật và quy định của Công ty; chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc tuyển dụng, sử dụng lao động và hiệu quả sử dụng lao động.

3. Bố trí, sử dụng lao động phải hợp lý, tiết kiệm để tăng năng suất lao động, tiền lương cho CBNV và đảm bảo lợi nhuận, gia tăng lợi nhuận cho Công ty.

4. Tổ chức đánh giá việc sử dụng lao động; tổ chức sắp xếp, bố trí lại, đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu thực tế.

#### **Chương IV**

### **QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH**

#### **Điều 14. Quỹ tiền lương kế hoạch**

1. Hàng năm, Tổng Giám đốc căn cứ chỉ tiêu kế hoạch được giao để quyết định quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty.

2. Tổng Giám đốc căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, quyết định việc tạm ứng quỹ tiền lương và việc chi trả cho CBNV hàng tháng tương ứng với kết quả thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch.

#### **Điều 15. Cơ cấu quỹ tiền lương kế hoạch**

Quỹ tiền lương kế hoạch bao gồm:

1. Quỹ tiền lương cho CBNV Công ty:

a) Quỹ lương cơ bản: tổng tiền lương của CBNV thể hiện trong hợp đồng lao động.

b) Quỹ lương kết quả công việc (KPI): tổng tiền lương theo hiệu quả công việc.

c) Quỹ tiền lương bổ sung: phụ cấp kiêm nhiệm; làm thêm giờ; nghỉ theo quy định pháp luật.

2. Quỹ lương khoán việc: quỹ lương hợp đồng lao động khoán việc, thời vụ.

#### **Điều 16. Yếu tố khách quan để xác định tiền lương**

1. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận của Công ty bao gồm:

a) Công ty tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị; thực hiện tái cơ cấu, đầu tư mới, mở rộng sản xuất, kinh doanh.

b) Thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và các nguyên nhân khách quan bất khả kháng khác.

2. Khi xác định quỹ tiền lương kế hoạch, nếu có yếu tố khách quan ảnh hưởng làm tăng hoặc làm giảm năng suất lao động và lợi nhuận thì Tổng Giám đốc Công ty tính toán để giảm trừ phần yếu tố khách quan làm giảm năng suất lao động, lợi nhuận.

#### **Chương V**

### **QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN**

#### **Điều 17. Quỹ tiền lương thực hiện**

1. Trường hợp Công ty hoàn thành hoặc hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch được giao thì quỹ tiền lương thực hiện không được vượt quá quỹ tiền lương kế hoạch đã xác định tại Khoản 1 Điều 14 Quy chế này. Tổng Giám đốc Công ty căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương đã tạm ứng để quyết định việc phân phối quỹ tiền lương còn lại.

2. Trường hợp Công ty không hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện là quỹ tiền lương tương ứng với kết quả chỉ tiêu lợi nhuận thực hiện sau thuế.

#### **Điều 18. Phân phối quỹ tiền lương**

1. Tổng Giám đốc Công ty xây dựng quy định trả lương bảo đảm đúng quy định của pháp luật, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh và năng lực CBNV.

2. Căn cứ kết quả thực nhiệm vụ, đánh giá năng lực và khảo sát mức lương thị trường, Tổng Giám đốc Công ty quyết định mức tiền lương của CBNV Công ty theo chức danh công việc bố trí, phân công.

### **Chương VI**

#### **TIỀN THƯỞNG**

#### **Điều 19. Quỹ tiền thưởng và phân phối tiền thưởng**

1. Hàng năm, căn cứ chỉ tiêu kế hoạch và tình hình thực tế, Hội đồng quản trị trình Đại hội đồng cổ đông thông qua quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty, quỹ thưởng Người quản lý Công ty so với chỉ tiêu kế hoạch cho Hội đồng quản trị, Ban Kiểm soát, Ban điều hành và cán bộ quản lý cấp trung Công ty.

2. Tổng Giám đốc Công ty xây dựng quy định về tiền thưởng cho CBNV theo quy định của pháp luật, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh, khuyến khích được người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho Công ty;

3. Việc phân phối quỹ tiền thưởng thực hiện theo quy định tại Quy chế quản lý tài chính Công ty.

### **Chương VII**

#### **THÙ LAO**

#### **Điều 20. Thù lao Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát**

1. Hàng năm, căn cứ chỉ tiêu kế hoạch và tình hình thực tế, Hội đồng quản trị trình Đại hội đồng cổ đông thông qua quỹ thù lao cho Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát.

2. Hội đồng quản trị quyết định mức thù lao cho từng thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát.

3. Căn cứ quỹ thù lao trích lập được Đại hội đồng cổ đông thông qua, thù lao của thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát được chi tạm ứng mỗi quý một lần, mức chi tạm ứng do Hội đồng quản trị quyết định.

#### **Điều 21. Thù lao, tiền thưởng đại diện vốn**

1. Thù lao, tiền thưởng đại diện vốn là nguồn thù lao, tiền thưởng của doanh nghiệp có vốn góp của Công ty chi trả cho CBNV được cử kiêm nhiệm người đại diện vốn/tham gia Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát, Ban điều hành tại doanh nghiệp đó nộp về Công ty.

2. Thù lao, tiền thưởng đại diện vốn được sử dụng theo các nguyên tắc sau:

a) Đối tượng được hưởng bao gồm: CBNV được cử kiêm nhiệm đại diện vốn/tham gia Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát, Ban điều hành tại doanh nghiệp có vốn góp của Công ty; cán bộ quản lý Công ty có đóng góp, tham mưu trong việc giải

quyết các vấn đề liên quan đến hoạt động của các doanh nghiệp có vốn góp của Công ty.

b) Giao Tổng Giám đốc Công ty căn cứ quỹ thù lao, tiền thưởng của các doanh nghiệp có vốn góp nộp về, mức độ hoàn thành nhiệm vụ để quyết định mức chi trả thù lao, tiền thưởng cho đối tượng được hưởng thù lao quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

c) CBNV được cử làm cán bộ đại diện vốn chuyên trách tại doanh nghiệp có vốn góp của Công ty hưởng lương, thưởng, thù lao...theo quy định của doanh nghiệp được cử làm đại diện vốn.

## **Chương VIII**

### **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **Điều 22. Hội đồng quản trị Công ty**

1. Hàng năm, căn cứ quỹ thù lao Đại hội đồng cổ đông thông qua, Hội đồng quản trị quyết định mức thù lao cho từng thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát; quyết định mức chi tạm ứng hàng quý cho từng thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát.

2. Quyết định mức lương Người điều hành Công ty.

#### **Điều 23. Tổng Giám đốc Công ty**

1. Căn cứ quy chế này có trách nhiệm xây dựng quy định về thực hiện quy chế trả lương, thưởng, thù lao và các chính sách liên quan đến tiền lương, tiền thưởng của Công ty; thực hiện tạm ứng quỹ tiền lương và phân phối quỹ tiền lương.

2. Trình Hội đồng quản trị phê duyệt mức lương Người điều hành Công ty, mức chi thù lao cho thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát.

3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung Quy chế này khi cần thiết.

#### **Điều 24. Hiệu lực thi hành**

1. Quy chế này có 08 Chương, 24 Điều, là cơ sở để Tổng Giám đốc xây dựng, vận hành quy định về tiền lương, tiền thưởng và thù lao của Công ty.

2. Những nội dung quy định trong Quy chế có hiệu lực sau khi Hội đồng quản trị ký quyết định ban hành, các quy định về tiền lương, tiền thưởng trước đây do Công ty ban hành không còn hiệu lực.

3. Trong trường hợp có những quy định của pháp luật liên quan đến chính sách tiền lương chưa được đề cập tới trong Quy chế này hoặc có những quy định pháp luật được sửa đổi bổ sung khác với những quy định của Quy chế này thì những quy định của pháp luật đó đương nhiên được áp dụng.

4. Bổ sung, sửa đổi quy chế có hiệu lực thi hành khi được Hội đồng quản trị Công ty phê duyệt.

**CÔNG TY CỔ PHẦN XUẤT NHẬP KHẨU  
VÀ ĐẦU TƯ CHỢ LỚN (CHOLIMEX)**



**THANG LƯƠNG**  
**CÔNG TY CỔ PHẦN XUẤT NHẬP KHẨU VÀ ĐẦU TƯ CHỢ LỚN (CHOLIMEX)**

*(Đính kèm Quy chế tiền lương, tiền thưởng và thù lao Công ty  
ban hành kèm theo Quyết định số 16/QĐ-CHOLIMEX-HĐQT ngày 30 tháng 7 năm 2021 của Hội đồng quản trị Công ty)*

NGẠCH A	HỆ SỐ BẬC LƯƠNG						
	BẬC 1	BẬC 2	BẬC 3	BẬC 4	BẬC 5	BẬC 6	BẬC 7
	1.00	1.17	1.37	1.60	1.87	2.18	2.54
<b>Mức lương</b>	<b>27,900,000</b>	32,643,000	38,223,000	44,640,000	52,173,000	60,822,000	<b>70,866,000</b>

NGẠCH B	HỆ SỐ BẬC LƯƠNG						
	BẬC 1	BẬC 2	BẬC 3	BẬC 4	BẬC 5	BẬC 6	BẬC 7
	1.00	1.12	1.25	1.40	1.56	1.74	1.94
<b>Mức lương</b>	<b>15,100,000</b>	16,912,000	18,875,000	21,140,000	23,556,000	26,274,000	<b>29,294,000</b>

NGẠCH C	HỆ SỐ BẬC LƯƠNG						
	BẬC 1	BẬC 2	BẬC 3	BẬC 4	BẬC 5	BẬC 6	BẬC 7
	1.00	1.11	1.23	1.37	1.52	1.69	1.89
<b>Mức lương</b>	<b>10,800,000</b>	11,988,000	13,284,000	14,796,000	16,416,000	18,252,000	<b>20,412,000</b>

NGẠCH D	HỆ SỐ BẬC LƯƠNG							
	BẬC 1	BẬC 2	BẬC 3	BẬC 4	BẬC 5	BẬC 6	BẬC 7	BẬC 8
	1.00	1.12	1.26	1.41	1.59	1.78	2.00	2.24
<b>Mức lương</b>	<b>6,710,000</b>	7,515,200	8,454,600	9,461,100	10,668,900	11,943,800	13,420,000	<b>15,030,400</b>

NGẠCH E	HỆ SỐ BẬC LƯƠNG							
	BẬC 1	BẬC 2	BẬC 3	BẬC 4	BẬC 5	BẬC 6	BẬC 7	BẬC 8
	1.00	1.11	1.24	1.38	1.54	1.72	1.91	2.13
<b>Mức lương</b>	<b>6,600,000</b>	7,326,000	8,184,000	9,108,000	10,164,000	11,352,000	12,606,000	<b>14,058,000</b>

NGẠCH F	HỆ SỐ BẬC LƯƠNG							
	BẬC 1	BẬC 2	BẬC 3	BẬC 4	BẬC 5	BẬC 6	BẬC 7	BẬC 8
	1.00	1.15	1.32	1.52	1.73	1.98	2.28	2.61
<b>Mức lương</b>	<b>4,600,000</b>	5,290,000	6,072,000	6,992,000	7,958,000	9,108,000	10,488,000	<b>12,006,000</b>