

TP. HCM, ngày 25 tháng 5 năm 2026

BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP

I. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp:

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với Người lao động và Ban điều hành:

Hàng tháng, căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, tình hình sử dụng quỹ tiền lương của năm trước liền kề và dự kiến thực hiện của các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh trong năm, công ty tạm ứng tiền lương để trả cho Người lao động. 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 Giám đốc tối đa không vượt quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động và căn cứ vào mức tiền lương kế hoạch năm, sẽ được tạm ứng 80% tiền lương (đã bao gồm các khoản trích nộp theo lương và thuế TNCN tạm tính) cho Ban điều hành, 20% tiền lương còn lại được quyết toán vào cuối năm.

Quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề là quỹ tiền lương đã được quyết toán theo quy định của Nhà nước trong báo cáo tài chính của công ty, kể cả tiền lương tính thêm khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật lao động và không bao gồm khoản tiền lương dự phòng từ các năm trước chuyển sang.

Quỹ tiền thưởng hàng năm từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Công ty chi thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khuyến khích người lao động phát huy năng lực trình độ chuyên môn, kỹ thuật làm tăng năng suất lao động, đóng góp vào sự phát triển của công ty và đất nước.

b) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với Người quản lý doanh nghiệp:

Tiền lương đối với Người quản lý chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và có khống chế mức hưởng tối đa. Đối với trường hợp Chủ tịch công ty kiêm Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

Quỹ thù lao đối với Người quản lý không chuyên trách tại công ty được tính không vượt quá 20% mức tiền lương của chức danh Phó giám đốc công ty.



Quỹ tiền lương, thù lao của Người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động.

Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do công ty xác định và được TTXVN phê duyệt, hàng tháng Người quản lý được tạm ứng không quá 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số còn lại sẽ được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

Quỹ tiền thưởng của Người quản lý được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành và sẽ được chi trả sau khi quyết toán năm.

II. Quỹ tiền lương kế hoạch

a) Quỹ tiền lương kế hoạch của Người lao động và Ban điều hành:

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên số lao động (kể cả Ban điều hành) bình quân kế hoạch và 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 và Ban điều hành, gắn với năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch như sau:

- Doanh nghiệp có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân gắn với mức tăng, giảm năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề theo nguyên tắc sau:

* Năng suất lao động tăng và lợi nhuận không giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá mức tăng năng suất lao động;

* Năng suất lao động tăng, lợi nhuận giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá 80% mức tăng năng suất lao động;

* Năng suất lao động, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương tối đa bằng thực hiện năm trước liền kề;

* Năng suất lao động giảm, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương giảm theo năng suất lao động;

* Năng suất lao động bằng thực hiện năm trước liền kề và lợi nhuận tăng hoặc giảm, năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương điều chỉnh giảm theo năng suất lao động và tăng hoặc giảm tối đa bằng 20% mức tăng hoặc giảm lợi nhuận;

* Năng suất lao động giảm và lợi nhuận tăng thì tiền lương điều chỉnh giảm tối đa không quá 80% mức giảm năng suất lao động và tăng tối đa bằng 20% mức tăng lợi nhuận.

- Doanh nghiệp không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức tiền lương theo chế độ.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch của Người quản lý doanh nghiệp:

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng người quản lý chuyên trách kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch.

Mức tiền lương bình quân để xác định quỹ tiền lương kế hoạch được căn cứ vào mức lương cơ bản quy định tại Phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 và Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 thì ITAXA thuộc nhóm II, mức 3 của Chính phủ (gọi tắt là mức lương cơ bản) và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện của năm trước liền kề.

Mức tiền lương kế hoạch của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và chỉ tiêu lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận kế hoạch như sau:

- Doanh nghiệp có lợi nhuận thì mức tiền lương kế hoạch gắn với chỉ tiêu lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận kế hoạch so với lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề như sau:

* Lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương tối đa bằng 02 lần mức lương cơ bản;

* Lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn năm trước liền kề hoặc lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch đều thấp hơn năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa được tính bằng 70% nhân với 02 lần mức lương cơ bản nhân với tỷ lệ lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch so với năm trước liền kề có giá trị thấp hơn. Mức tiền lương kế hoạch sau khi tính theo lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn 80% mức lương cơ bản.

- Doanh nghiệp không có lợi nhuận thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 70% mức lương cơ bản.

Căn cứ theo quy định tại Điểm a, Khoản 3, Điều 3 của Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 đối với người đại diện chủ sở hữu trực tiếp, người đại diện vốn đảm nhận chức danh là Chủ tịch công ty kiêm Giám đốc theo quy định của pháp luật thì tiền lương được tăng thêm bằng 20% mức tiền lương của chức danh này.

III. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của doanh nghiệp:

a) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với Người lao động và Ban điều hành:

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty chi trả lương theo quy chế tiền lương trên cơ sở giờ công thực tế làm việc, điểm thi đua và năng suất lao động của từng lao động, đảm bảo sự hợp lý, công bằng và tương xứng với công lao đóng góp của từng người lao động.

452
G T
M H
ANH
AX
TP.HC

Tiền lương của Ban điều hành được trả theo chức danh, chức vụ và kết quả sản xuất kinh doanh thực hiện của năm.

Quỹ tiền thưởng hàng năm được sử dụng từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty được trích lập theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Công ty chi tiền thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn liền với hiệu quả sản xuất kinh doanh và năng suất của từng cá nhân, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, có thâm niên đóng góp nhiều cho công ty.

b) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với Người quản lý doanh nghiệp:

Tiền lương, thù lao, tiền thưởng trả cho Người quản lý được thực hiện theo quy chế trả lương, thù lao, thưởng đối với Người quản lý của công ty.

Quy chế trả lương, thù lao, thưởng đối với Người quản lý được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Quy chế trả lương, thù lao, thưởng đối với Người quản lý có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty.

Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện, quy chế trả lương, thù lao, thưởng đối với Người quản lý, công ty trả lương, thù lao, tiền thưởng cho từng người quản lý.

IV. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của doanh nghiệp:

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2025		Kế hoạch năm 2026
			Kế hoạch	Thực hiện	
I	TIỀN LƯƠNG, THƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH				
1	Lao động	Người	220	216	214
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	20.833	22.377	22.955
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	55.000	58.000	58.122,4
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	12.628	14.500	14.645
5	Thu nhập bình quân	Triệu đồng/tháng		21,280	

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2025		Kế hoạch năm 2026
			Kế hoạch	Thực hiện	
II	TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, THƯỞNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp				
	- Chủ tịch công ty kiêm Giám đốc	Người	1	1	1
	- Kiểm soát viên kiêm nhiệm	Người	1	1	1
2	Quỹ tiền lương, tiền thưởng của Chủ tịch công ty kiêm Giám đốc				
	- Tiền lương	Triệu đồng	864	967,3	1.209,6
	- Tiền thưởng	Triệu đồng	108	161,2	201,6
	- Mức thu nhập bình quân	Triệu đồng/tháng	81	94,04	117,6
3	Quỹ thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên kiêm nhiệm	Triệu đồng			
	- Thù lao	Triệu đồng	139	144,08	168
	- Tiền thưởng	Triệu đồng	17,37	24,01	28
	- Mức thu nhập bình quân	Triệu đồng/tháng	13,03	14	16,33

- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng: Bình thường.
- Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng: Không.



NGƯỜI LẬP BIỂU

Phạm Bảo Hà

KẾ TOÁN TRƯỞNG

Đặng Thị Ngọc Hiếu

CHỦ TỊCH KIỂM GIÁM ĐỐC



Nguyễn Đức Trọng