

Số: 150/CV-MCF-TCHC

Long An, ngày 22 tháng 08 năm 2022

**Kính gửi: Ủy Ban Chứng Khoán Nhà Nước  
Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội**

- Tên tổ chức: Công ty CP Xây Lập Cơ Khí và Lương Thực Thực Phẩm
- Mã chứng khoán: MCF
- Địa chỉ: 29 Nguyễn Thị Bảy, Phường 6 Thành phố Tân An, Long An
- Điện thoại liên hệ: 02723.821780 Fax: 02723.820509
- E-mail: [info@mecofood.com.vn](mailto:info@mecofood.com.vn)
- Người thực hiện CBTT: Lê Trường Sơn chức vụ Tổng giám đốc
- Loại công bố thông tin  
24h  72h  Yêu cầu  Bất thường  Định kỳ
- Nội dung thông tin công bố:  
**Nghị Quyết HĐQT ngày 22/08/2022 nhiệm kỳ IV về việc:**
  - Thông qua báo cáo kết quả hoạt động SXKD 6 tháng đầu năm 2022 và kế hoạch sản xuất kinh doanh quý III năm 2022.  
Thông qua báo cáo tài chính 6 tháng đầu năm 2022 đã được Công ty TNHH Kiểm Toán CPA Việt Nam kiểm toán.
  - Thông qua ý kiến thẩm định báo cáo quyết toán tài chính 6 tháng đầu năm 2022 của Ban kiểm soát, với chỉ tiêu chính như sau:
    - Tổng doanh thu: 222.068.799.533 đồng
    - Lợi nhuận trước thuế: 6.869.145.607 đồng
  - Thông qua quy chế tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Công ty.
- Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của Công ty vào ngày 22/08/2022 tại đường dẫn: [www.mecofood.com.vn/cổđồng](http://www.mecofood.com.vn/cổđồng)  
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

**Đại diện tổ chức**

Người đại diện theo pháp luật

\* Tài liệu đính kèm:  
-Nghị quyết HĐQT



*Lê Trường Sơn*

Số : 44/NQ-MCF-HĐQT

Long An, ngày 22 tháng 08 năm 2022

## NGHỊ QUYẾT CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

- Căn cứ Luật doanh nghiệp 2020;
- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Xây lắp Cơ khí và Lương thực Thực phẩm ban hành ngày 18/06/2021;
- Căn cứ quy chế Hội đồng quản trị ban hành theo quyết định số 25A/QĐ-HĐQT.MCF ngày 18/06/2021;
- Căn cứ phiếu lấy ý kiến HĐQT Công ty số 43/LYK-HĐQT.MCF ngày 09/08/2022.

### Hội đồng Quản trị Công ty cổ phần Xây lắp Cơ khí và Lương thực Thực phẩm QUYẾT NGHỊ

**Điều 1:** Thông qua báo cáo kết quả hoạt động SXKD 6 tháng đầu năm 2022 và kế hoạch sản xuất kinh doanh quý III năm 2022.

Thông qua báo cáo tài chính 6 tháng đầu năm 2022 đã được Công ty TNHH Kiểm Toán CPA Việt Nam kiểm toán.

**Điều 2:** Thông qua ý kiến thẩm định báo cáo quyết toán tài chính 6 tháng đầu năm 2022 của Ban kiểm soát, với chỉ tiêu chính như sau:

- Tổng doanh thu: 222.068.799.533 đồng
- Lợi nhuận trước thuế: 6.869.145.607 đồng

**Điều 3:** Thông qua Quy chế tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Công ty.

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn thành viên HĐQT, Ban Tổng Giám đốc Công ty và các bộ phận có liên quan triển khai thực hiện Nghị quyết này.

**Nơi nhận :**

- UBCKNN
- Sở GD&ĐT HN
- Tổng Cty LTMN
- HĐQT, BKS Cty
- BTGD Công ty
- Lưu MC/D/HĐQT/NGHIQUYET

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CHỦ TỊCH



Nguyễn Văn Kiệt



SỐ: 45/QĐ-HĐQT.MCF

Long An, ngày 22 tháng 08 năm 2022

## QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy chế Tiền lương – Thù Lao – Tiền thưởng  
Công ty cổ phần Xây lắp Cơ khí & Lương thực Thực phẩm**

### HDQT CTY CP XÂY LẮP CƠ KHÍ VÀ LƯƠNG THỰC THỰC PHẨM

Căn cứ quyết định số 4438/QĐ/BNN-TCCB ngày 9/12/2004 của Bộ trưởng Bộ Nông Nghiệp và Phát triển Nông thôn “V/v chuyển bộ phận doanh nghiệp Nhà nước Xí nghiệp Xây Lắp Cơ Khí Nông nghiệp thành Công ty cổ phần Xây lắp - Cơ khí và Lương thực Thực phẩm”.

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Xây Lắp - Cơ Khí và Lương thực Thực phẩm (Mecofood).

Căn cứ Nghị quyết số: 44/NQ-MCF-HĐQT ngày 19/08/2022 của Hội đồng quản trị Công ty về việc ban hành “Quy chế Tiền lương – Thù Lao – Tiền thưởng”.

Xét đề nghị của Tổng Giám đốc Công ty cổ phần Xây lắp Cơ khí & Lương thực Thực phẩm.

## QUYẾT ĐỊNH

**ĐIỀU 1** : Ban hành Quy chế Tiền lương – Thù Lao – Tiền thưởng của Công ty cổ phần Xây lắp Cơ khí & Lương thực Thực phẩm.

**ĐIỀU 2** : Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và thay thế Quy chế tại quyết định số: 04/QĐ - HĐQT.MCF ngày 13/02/2020.

**ĐIỀU 3** : Hội đồng quản trị, Ban Kiểm soát Ban Tổng giám đốc Công ty, các phòng chức năng Công ty và các đơn vị trực thuộc Công ty cổ phần Xây lắp Cơ khí và Lương thực Thực phẩm chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

Chủ tịch



**Nội nhân:**

- HĐQT, Ban tổng giám đốc Cty;
- Các phòng, ban và các đơn vị trực thuộc;
- Lưu MP/QC-QĐ-TL

*Nguyễn Văn Kiệt*



**QUY CHẾ**  
**TIỀN LƯƠNG – THÙ LAO – TIỀN THƯỞNG**  
**TẠI CTY CP XÂY LẬP CƠ KHÍ & LƯƠNG THỰC THỰC PHẨM**  
(Ban hành kèm theo Quyết định số 45/QĐ-HĐQT.MCF ngày 22/08/2022 )

**CHƯƠNG I**  
**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1: Mục đích**

1. Quy định về các khoản mà người lao động được nhận khi tham gia làm việc tại Công ty.
2. Quy định về cách tính lương, thù lao, mức hưởng của các khoản tiền lương và phụ cấp theo lương.
3. Quy định về việc trả lương, trả thưởng, thù lao cho từng cá nhân, từng bộ phận nhằm khuyến khích lao động quản lý Công ty và người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.
4. Đảm bảo đời sống cho lao động quản lý Công ty và người lao động yên tâm công tác, đáp ứng được mức sống cơ bản khi làm việc trong Công ty.
5. Thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về tiền lương, thù lao, tiền thưởng, quy định về nâng bậc lương và các chế độ đối với lao động quản lý Công ty và người lao động của Công ty.

**Điều 2: Cơ sở pháp lý**

1. Căn cứ Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021.
2. Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
3. Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 17 tháng 06 năm 2020.
4. Căn cứ Nghị định 53/2016/NĐ-CP ngày 13/06/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của nhà nước.
5. Căn cứ Điều lệ Công ty Cổ phần Xây lắp Cơ khí & Lương thực Thực phẩm (MECOFOOD).

**Điều 3: Quy định về từ ngữ**

1. Người lao động: Bao gồm lao động quản lý; Lao động gián tiếp sản xuất kinh doanh và lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh làm việc trong Công ty.
2. Lao động quản lý:
  - a) Người quản lý công ty (quản lý cấp cao) bao gồm các chức danh: Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Trưởng Ban kiểm soát, thành viên Ban kiểm soát, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng Công ty.



b) Người quản lý Công ty chuyên trách: là người quản lý hưởng lương do Công ty chi trả.

c) Người quản lý Công ty không chuyên trách: là người quản lý hưởng thù lao do Công ty chi trả.

d) Lao động quản lý cấp phòng Công ty và tương đương (quản lý cấp trung gồm: Trưởng – phó phòng Công ty, Giám đốc – Phó Giám đốc Xí nghiệp trực thuộc).

e) Lao động quản lý cấp phòng Xí nghiệp và tương đương (quản lý cơ sở gồm Trưởng phòng nghiệp vụ Xí nghiệp, Quản đốc Phân xưởng Xí nghiệp).

3. Lao động gián tiếp sản xuất kinh doanh: Là lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ, tham gia vào quá trình quản lý và phục vụ sản xuất.

4. Lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh: Là lao động trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh tạo ra sản phẩm cụ thể trong Công ty.

5. Tiền lương: Là mức tiền lương theo hệ thống thang, bảng lương do Công ty xây dựng.

6. Tiền lương sản phẩm: Là tiền lương tính theo đơn giá từng ngành hàng trong Công ty, được thực hiện cho khối lao động trực tiếp sản xuất hưởng lương sản phẩm, lương khoán.

#### **Điều 4: Phạm vi áp dụng**

Quy chế này quy định chế độ phân phối tiền lương, thù lao, tiền thưởng, nâng ngạch, bậc cho toàn thể Người lao động của Công ty Cổ phần Xây lắp - Cơ khí và Lương thực Thực phẩm

#### **Điều 5: Các nguyên tắc chung**

1. Tiền lương, tiền thưởng phân phối cho người lao động trong Công ty phụ thuộc vào quỹ tiền lương thực hiện theo mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh; quỹ tiền thưởng từ lợi nhuận hàng năm (nếu có) của Công ty.

2. Tiền lương, tiền thưởng trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác và mức độ đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh chung toàn Công ty, bảo đảm công bằng giữa các đơn vị trực thuộc và các cá nhân người lao động.

3. Tiền lương, tiền thưởng phân phối cho người lao động theo nguyên tắc làm công việc gì, giữ chức vụ gì, thì trả lương, trả thưởng theo công việc, chức vụ đảm nhận; khuyến khích phát huy trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

4. Tiền lương thực hiện theo thang bảng lương do Công ty xây dựng, làm cơ sở trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định, thanh toán các chế độ cho người lao động, trả lương trong một số trường hợp theo quy định của pháp luật và Công ty.

5. Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch và tình hình sử dụng quỹ tiền lương năm trước liền kề, Công ty tạm ứng không quá 80% quỹ lương thực hiện năm trước để lập kế hoạch chi trả tiền lương hàng tháng cho Người quản lý Công ty.

6. Đối với các khoản phụ cấp kiêm nhiệm của các tổ chức Đảng, đoàn thể, Ban chỉ huy quân sự được Công ty xác định mức chi theo quy định tại các văn bản có liên quan và được chi trả cùng kỳ lương hàng tháng.

7. Trong mọi trường hợp chưa quy định trong quy chế này sẽ thực hiện theo quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương, thù lao, tiền thưởng.



## **Điều 6: Thang bảng lương Công ty**

1. Thang bảng lương do Công ty xây dựng theo từng chức danh công việc, phù hợp với điều kiện hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, đảm bảo ổn định thu nhập cho người lao động và đúng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Mức lương thấp nhất của công việc giản đơn nhất không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng hiện hành do Chính Phủ quy định mà công ty đang áp dụng.

3. Các bảng lương cụ thể gồm 03 bảng (Từ bảng 1 đến bảng 3) được ban hành kèm theo quyết định số 42/QĐ-HĐQT.MCF ngày 28/07/2022.

## **Điều 7: Chế độ nâng bậc lương**

1. Định kỳ Hội đồng lương Công ty tổ chức xét nâng bậc lương 2 kỳ vào quý I và quý IV của năm. Thời gian nâng bậc lương lần sau được như sau:

a) Đối với những lao động được bổ nhiệm, tuyển dụng hoặc nâng lương sớm sau ngày 01/01/2020 khi áp dụng hệ thống thang bảng lương mới mà chưa được nâng lương hoặc chuyển bậc thì thời gian nâng lương lần kế tiếp được tính từ thời điểm bổ nhiệm, tuyển dụng hoặc nâng lương sớm.

b) Đối với các trường hợp khác thì thời gian nâng bậc lần sau được tính kể từ ngày có quyết định chuyển xếp lương mới từ 01/07/2022.

2. Tiêu chuẩn và điều kiện nâng bậc lương được quy định cụ thể tại Chương IV của quy chế này và các văn bản hiện hành theo quy định.

## **CHƯƠNG II**

### **QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG CÔNG TY**

#### **A/- NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ PHÂN BỐ QUỸ TIỀN LƯƠNG**

#### **Điều 8: Nguồn hình thành tổng quỹ tiền lương**

1. Quỹ tiền lương được hình thành từ quỹ lương thừa năm trước chuyển sang (nếu có), quỹ lương trích theo kế hoạch hàng năm và được điều chỉnh bởi kết quả sản xuất kinh doanh.

2. Quỹ lương hàng năm được Hội đồng quản trị Công ty phê duyệt và thông qua tại Đại hội đồng cổ đông thường niên theo kế hoạch xây dựng hướng dẫn tại Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 và tỉ lệ % trên lợi nhuận chưa trừ lương  $[v/(v+m)]$ .

#### **Điều 9: Quỹ tiền lương được sử dụng như sau**

1. Quỹ tiền lương trực tiếp trả cho người lao động theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác dưới hình thức lương thời gian, lương sản phẩm, lương khoán.

2. Quỹ tiền lương còn dùng để chi bổ sung cho người lao động làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả trong các đợt chiến dịch hoặc dịp lễ, tết (nếu có).

3. Quỹ tiền lương còn lại dùng để dự phòng cho năm sau (Không quá 17%).

#### **B/- PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG TRONG CÔNG TY**

#### **Điều 10: Các hình thức trả lương**

1. Trả lương thời gian: Đối với lao động quản lý Công ty và lao động gián tiếp sản xuất kinh doanh thì thực hiện phân phối tiền lương theo chức danh công việc được giao, gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.



## 2. Trả lương sản phẩm

a) Đối với lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh tại Công ty thực hiện trả lương theo sản phẩm. Tiền lương được phân phối theo đơn giá và khối lượng công việc đã tạo ra với tiêu chuẩn chất lượng theo quy định.

b) Đối với bộ phận hưởng lương sản phẩm theo nhóm sản xuất, không tách được khối lượng sản phẩm cho từng cá nhân thì thực hiện phân phối tiền lương cho từng lao động phải gắn với trình độ bậc thợ và thời gian thực hiện công việc.

3. Trả lương khoán: gồm tiền công và các khoản bảo hiểm, trợ cấp theo quy định.

a) Khoán ngày: Đối với lao động làm việc theo hợp đồng công nhật.

b) Khoán việc: Đối với lao động làm việc theo thời vụ, hợp đồng trách nhiệm

4. Lương thử việc: Hưởng lương thời gian 85% theo hợp đồng thử việc, lương sản phẩm theo mức độ hoàn thành sản phẩm và các loại lương khác theo quy định của các văn bản hiện hành.

## **Điều 11: Căn cứ để tính và trả lương định kỳ cho người lao động trong Công ty**

1. Đối với tiền lương thời gian

a) Đối với Người quản lý chuyên trách Công ty: Tiền lương hàng tháng được tạm ứng tối đa bằng 80% tổng tiền lương theo kế hoạch.

b) Đối với lao động quản lý cấp trung (Trưởng phó phòng Công ty và tương đương), lao động quản lý cấp cơ sở (lao động cấp phòng xí nghiệp và tương đương) và lao động gián tiếp sản xuất, các đối tượng hưởng lương thời gian khác thì mức lương được trả theo thỏa thuận ghi trên hợp đồng lao động.

2. Đối với lương sản phẩm:

a) Căn cứ khối lượng công việc hay sản phẩm hoàn thành đúng chất lượng và đơn giá tiền lương theo sản phẩm được giao có định mức lao động, đơn giá sản phẩm.

b) Đối với thời gian thực hiện công việc bảo dưỡng, sửa chữa máy móc thiết bị thì tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền công theo các quy định hiện hành.

c) Đối với thời gian như hội họp, học tập, .... Thực hiện theo tiền lương của các văn bản hiện hành.

3. Đối với lương khoán

a) Khoán ngày: Tiền công ngày x ngày công làm việc thực tế.

b) Khoán việc: Đơn giá khoán x khối lượng công việc hoàn thành.

4. Tiền lương hàng tháng được trả cho người lao động 1 lần vào ngày cuối tháng hoặc đầu tháng.

## **Điều 12: Tiền lương Trưởng Ban kiểm soát chuyên trách**

1. Trưởng Ban kiểm soát chuyên trách được trả lương theo hình thức lương thời gian, được tính theo quy định tại điểm a khoản 1 điều 11 quy chế này.

2. Tiền lương của Trưởng Ban kiểm soát được tính vào chi phí kinh doanh của Công ty.

## **C/- TRẢ LƯƠNG TRONG MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP**

### **Điều 13: Điều động người lao động sang làm công việc khác**

1. Trường hợp do yêu cầu sản xuất, kinh doanh, người lao động được chuyển tạm thời sang làm công việc khác trái với hợp đồng lao động trong thời gian không quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm:



a) Nếu công việc mới có tiền lương cao hơn công việc cũ, thì người lao động được hưởng tiền lương của chức danh công việc mới kể từ ngày có quyết định điều động.

b) Nếu công việc mới có tiền lương thấp hơn tiền lương cũ thì người lao động được giữ nguyên mức tiền lương công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc.

c) Trong thời gian này nếu người lao động không chấp hành quyết định của Công ty thì không được hưởng lương ngừng việc.

2. Trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh, người lao động được điều động sang làm công việc khác không thời hạn, thì hai bên thỏa thuận ký phụ lục hợp đồng lao động hoặc ký lại hợp đồng lao động mới. Tiền lương thực hiện theo mức ghi trên hợp đồng theo nguyên tắc làm công việc gì thì hưởng lương theo công việc đó.

#### **Điều 14: Tiền lương những ngày nghỉ lễ, tết, phép năm, nghỉ việc riêng có lương**

Thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động, người lao động được tính theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động.

#### **Điều 15: Lương trong thời gian nghỉ điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

Thực hiện theo chỉ định của bác sĩ: Người lao động được hưởng 100% tiền lương tiền lương cho những ngày nghỉ có giấy nghỉ bệnh hợp lệ.

#### **Điều 16: Tiền lương trong những ngày đi học**

1. Đi học được Công ty quyết định cử đi học:

a) Nếu trong thời gian đi học, CNV - NLD vẫn đảm bảo hoàn thành công việc được giao theo yêu cầu (bằng mọi hình thức và biện pháp như làm việc thêm giờ, làm thêm chủ nhật...) thì tiền lương được hưởng 100% lương chức danh công việc.

b) Nếu trong thời gian đi học, không đảm đương được công việc mà đơn vị phải bố trí người thay thế, thì hưởng lương 70% mức lương chức danh công việc.

2. Người lao động đi học phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề và cam kết thời gian làm việc cho Công ty sau khi học xong, ít nhất là bằng thời gian đi học; nếu thực hiện sai cam kết thì người lao động phải hoàn trả toàn bộ chi phí đi học do Công ty đài thọ; kể cả tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT trong thời gian đi học.

3. Đi học theo nguyện vọng cá nhân, phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ đang làm và được Công ty phê duyệt thì hưởng lương theo mức tối thiểu vùng.

4. Đi học theo nguyện vọng cá nhân, trái với chuyên môn nghiệp vụ đang làm thì không được hưởng lương.

#### **Điều 17: Lương trong thời gian ngừng việc**

1. Nếu ngừng việc trong ca làm việc do lỗi của Công ty, thì người lao động được trả nguyên lương theo mức lương ghi trong hợp đồng.

2. Nếu ngừng việc do lỗi của người lao động thì Công ty không trả lương.

3. Nếu do nguyên nhân khách quan như: máy hỏng, sự cố điện, nước ... nếu Công ty không sắp xếp được nghỉ bù, nghỉ phép hoặc bố trí công việc khác, thì tiền lương trong những ngày ngừng việc do hai bên thỏa thuận, nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

#### **Điều 18: Lương trong thời gian đình chỉ công tác**

Người lao động bị đình chỉ công tác (Theo khoản 2 điều 128 của Bộ luật lao động), thì hàng tháng được Công ty tạm ứng 50% tiền lương theo mức lương cơ bản. Khi hết thời hạn trên, nếu người lao động không có lỗi thì Công ty trả thêm 50% tiền



lương còn lại; nếu người lao động có lỗi thì cũng không phải hoàn trả khoản tiền lương đã tạm ứng.

#### **Điều 19: Tiền lương làm thêm giờ**

1. Đối với người lao động hưởng lương thời gian: Về nguyên tắc, Công ty đã trả lương theo khối lượng công việc được giao cho từng chức danh (đã bỏ sung lương năng suất hàng tháng) nên không tính lương thêm giờ khi làm thêm ngoài giờ quy định để hoàn thành công việc theo chức danh. Nhưng nếu do yêu cầu của lãnh đạo, người lao động phải làm thêm công việc khác ngoài giờ quy định thì sẽ được Công ty bố trí nghỉ bù vào thời gian thích hợp, không tính tiền lương làm thêm giờ.

2. Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, lương khoán:

a) Nếu làm thêm giờ để bù đắp số lượng sản phẩm chưa đủ định mức (chưa đạt kế hoạch) thì không được tính tiền lương làm thêm giờ.

b) Nếu người lao động và người sử dụng lao động có **thỏa thuận** làm việc thêm giờ để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài định mức (ngoài chỉ tiêu kế hoạch), thì sản phẩm vượt định mức khi làm thêm giờ được tính trả bằng sản phẩm lũy tiến, không tính tiền lương làm thêm giờ.

#### **Điều 20: Những trường hợp người lao động nghỉ khác**

Những trường hợp người lao động nghỉ do ốm đau, nghỉ chăm sóc con ốm đau, nghỉ thai sản được hưởng tiền bảo hiểm xã hội thay lương theo quy định của Nhà nước.

### **CHƯƠNG III THÙ LAO CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ VÀ BAN KIỂM SOÁT KHÔNG CHUYÊN TRÁCH**

#### **Điều 21: Quỹ thù lao của HĐQT và BKS không chuyên trách**

Quỹ thù lao của HĐQT và BKS được xác định trên cơ sở số thành viên không chuyên trách thực tế trong năm, thời gian làm việc và mức tiền lương các chức danh tương ứng để tính thù lao vận dụng theo Thông tư 28/2016 hướng dẫn Nghị định 53/2016/NĐ-CP. Tổng mức thù lao do Đại hội đồng cổ đông quyết định.

#### **Điều 22: Mức thù lao của HĐQT và BKS không chuyên trách**

1. Thù lao của Ủy viên HĐQT là: 7.000.000 đồng/người/tháng.
2. Thù lao của kiểm soát viên là : 5.500.000 đồng/người/tháng.
3. Thù lao của thư ký HĐQT là : 4.500.000 đồng/người/tháng

### **CHƯƠNG IV QUY ĐỊNH NÂNG BẬC LƯƠNG**

#### **Điều 23: Đối tượng áp dụng**

1. Lao động quản lý Công ty và người lao động.
2. Người lao động đã ký kết hợp đồng lao động với Công ty dưới các hình thức.
  - a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
  - b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 năm trở lên.

#### **Điều 24: Nâng bậc lương định kỳ**

1. Định kỳ, căn cứ vào yêu cầu công việc, tình hình sản xuất kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, lập kế hoạch nâng bậc lương đối với lao động quản lý và người lao động trong Công ty.



2. Căn cứ để nâng bậc lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn, nghiệp vụ và lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh áp dụng các bảng lương là tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, chức danh công việc và thâm niên làm việc trong Công ty.

3. Điều kiện để xét nâng bậc lương hàng năm:

a) Thường xuyên hoàn thành công việc được giao về số lượng, chất lượng theo quy định cụ thể của Công ty.

b) Không trong thời gian thi hành kỷ luật theo quy định của Bộ luật lao động và nội quy của Công ty.

c) Đảm bảo thời gian giữ bậc ít nhất đủ 36 tháng đối với các ngạch trong các bảng lương.

### **Điều 25: Nâng ngạch lương**

1. Người lao động đã xếp bậc cuối cùng của các ngạch lương trong các bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, phải có thời gian đủ 36 tháng thì được xét nâng lên ngạch trên liền kề nếu đạt các điều kiện quy định của Công ty.

2. Nguyên tắc xếp lương khi xét nâng ngạch: Khi người lao động được xét nâng ngạch thì được xếp vào bậc trên liền kề có mức lương cao hơn của mức lương đang hưởng. Nếu chênh lệch giữa 2 bậc này bằng hoặc lớn hơn 7% khoảng cách của hai bậc liền kề của ngạch được nâng thì thời điểm nâng bậc lương lần sau tính từ khi có quyết định xét nâng lên ngạch; nếu thấp hơn 7% thì thời điểm nâng lương lần tiếp theo tính từ khi có quyết định xếp mức lương ở ngạch dưới.

3. Trường hợp người lao động không đủ điều kiện để nâng ngạch lương hoặc không có ngạch để nâng thì Hội đồng lương Công ty sẽ xem xét từng trường hợp đặc biệt để quyết định phụ cấp thâm niên (nếu có).

### **Điều 26: Nâng bậc lương sớm và kéo dài thời hạn nâng bậc lương**

1. Điều kiện xem xét nâng lương sớm

a) Hoàn thành tốt công việc được giao được tập thể đánh giá cao về năng lực chuyên môn và thái độ tốt trong quá trình làm việc, nâng lương không được quá 2 bậc trong ngạch lương đó.

b) Trong thời gian giữ bậc, nếu người lao động có thành tích được khen thưởng nhiều danh hiệu thì sẽ lấy danh hiệu cao nhất để làm căn cứ xem xét nâng bậc lương sớm.

c) Người lao động không được xem xét nâng bậc lương sớm 2 lần trong cùng một ngạch của Bảng lương đó.

d) Người lao động được phong tặng danh hiệu Anh hùng lao động; Huân chương lao động hạng 1,2,3; chiến sĩ thi đua toàn quốc theo quy định của Chính phủ thì được xét nâng bậc lương sớm không quá 24 tháng;

e) Người được tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; hai năm liền được tặng Bằng khen cấp Bộ hoặc cấp tỉnh; chiến sĩ thi đua cấp ngành, lĩnh vực thì được xét nâng bậc lương sớm không quá 12 tháng.

f) Người có chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực làm việc nhằm thu hút nhân lực thì căn cứ vào đề nghị xét nâng theo đề nghị của lãnh đạo trực tiếp quản lý thì được xét nâng sớm thời gian nâng lương khi đảm nhận công việc, giữ bậc lương từ 12 tháng trở lên.

g) Thời điểm tính để hưởng nâng bậc lương sớm và thời gian nâng bậc lương lần tiếp theo của người lao động được tính kể từ ngày có Quyết định nâng bậc lương sớm.



2. Kéo dài thời hạn nâng bậc lương: Trong thời gian giữ bậc, nếu người lao động bị các hình thức kỷ luật theo quy định tại Điều 124 của Bộ luật Lao động thì thời gian kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 tháng.

**Điều 27: Thủ tục xét nâng lương**

Đến kỳ xét duyệt nâng lương, Phòng Tổ chức Hành chính rà soát và tổng hợp danh sách lao động quản lý, người lao động đã đủ niên hạn nâng lương. Gửi danh sách xuống các đơn vị, để tham khảo ý kiến của trưởng phòng tương đương (Trưởng phòng, Giám đốc xí nghiệp). Sau khi Hội đồng Lương Công ty họp đã thống nhất thông qua, phòng Tổ chức Hành chính lập biểu, trình Ban lãnh đạo Công ty để xét duyệt. Khi được duyệt, phòng Tổ chức Hành chính soạn thảo Quyết định trình Tổng Giám đốc ký chính thức và mời Công nhân viên, Người lao động có tên được nâng lương để trao Quyết định. Đối với lao động quản lý, Người lao động chưa được xét nâng lương thì giải thích để Công nhân viên, Người lao động yên tâm.

**CHƯƠNG V**  
**QUỸ KHEN THƯỞNG TRONG CÔNG TY**

**Điều 28: Nguồn hình thành tổng quỹ tiền thưởng**

Nguồn hình thành quỹ tiền thưởng bao gồm: Quỹ khen thưởng năm trước chuyển sang (nếu có) và Quỹ khen thưởng được trích từ lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp được phân phối hàng năm theo Nghị quyết Đại hội cổ đông. Mức trích (tỷ lệ %) do Đại hội đồng cổ đông quyết định.

**Điều 29: Phân phối Quỹ tiền thưởng**

1. Quỹ khen thưởng Ban điều hành: sử dụng khen thưởng cho bộ phận người quản lý Công ty gắn với trách nhiệm, mức độ đóng góp vào hiệu quả kinh doanh, kết quả quản lý điều hành. Mức thưởng do Hội đồng quản trị Công ty quyết định.

2. Quỹ tiền thưởng chung của Công ty:

a) Thưởng cho những cá nhân và tập thể đạt danh hiệu và hình thức thi đua hàng năm. Mức thưởng theo quy định của Nhà nước.

b) Thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể trong Công ty có sáng kiến, cải tiến kỹ thuật mang lại hiệu quả trong sản xuất - kinh doanh. Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng xem xét, đề xuất Tổng Giám đốc Công ty quyết định.

c) Thưởng lễ, tết hoặc cuối năm (nếu còn nguồn) cho người lao động (không tính lao động quản lý cấp cao gồm: Chủ tịch HĐQT, thành viên HĐQT, Ban Tổng giám đốc, Trưởng Ban kiểm soát, thành viên Ban kiểm soát, Kế toán trưởng). Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng xem xét, đề xuất, Tổng Giám đốc Công ty quyết định dựa trên cơ sở hiệu quả sản xuất kinh doanh của từng đơn vị, năng suất, chất lượng, hoặc thành tích của mỗi cá nhân.

**Điều 30: Hệ số thưởng**

1. Hệ số phân phối thưởng trong trường hợp phân loại A, B, C, D đối với người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 1 năm trở lên:

a) Hệ số thưởng loại A là 1.2

b) Hệ số thưởng loại B là 0.9

c) Hệ số thưởng loại C là 0.6

d) Hệ số thưởng loại D là 0.3 (khuyến khích).

2. Công ty áp dụng kết hợp hệ số thưởng theo mức quy định phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh tại thời điểm thưởng để làm cơ sở thưởng cho người lao động.



### **Điều 31: Tiêu chuẩn phân loại A, B, C, D**

Tiêu chuẩn đánh giá phân loại A, B, C, D cho người lao động dựa vào chất lượng lao động, khối lượng công việc và việc chấp hành pháp luật. Những cá nhân người lao động vi phạm nội quy, kỷ luật lao động không được xếp loại để khen thưởng hoặc xem xét loại khen thưởng phù hợp.

### **Điều 32: Khen thưởng đột xuất**

Thưởng đột xuất nhằm động viên, khen thưởng kịp thời cho các cá nhân, tập thể người lao động trong Công ty đã có thành tích đóng góp thiết thực, mang lại hiệu quả kinh tế cho Công ty. Thưởng đột xuất do lãnh đạo đơn vị đề nghị, Hội đồng khen thưởng xem xét, trình Tổng Giám đốc Công ty quyết định.

## **CHƯƠNG VI TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **Điều 33: Tính và trả lương cho người lao động**

1. Hàng tháng, Phòng Tổ chức Hành chính phối hợp với phòng Tài chính Kế toán căn cứ hiệu quả sản xuất kinh doanh của các đơn vị trực thuộc, đề nghị mức lương được chi cho từng bộ phận dựa trên hợp đồng lao động và quy định, trình Tổng Giám đốc Công ty quyết định.

2. Vào ngày của kỳ tính lương (theo quy định các văn bản hiện hành)

Văn phòng Công ty và các Xí nghiệp trực thuộc tập hợp các chứng từ để tính và phân phối tiền lương cho người lao động. Cụ thể:

- a) Bộ phận hưởng lương thời gian: chứng từ gồm bảng chấm công.
- b) Bộ phận hưởng lương sản phẩm: gồm bảng chấm công kèm theo bảng kê sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành.
- c) Bộ phận hưởng lương khoán: bảng chấm công hoặc chứng từ khoán việc.

(Tất cả chứng từ trên phải có xác nhận của lãnh đạo đơn vị)

3. Khi có yêu cầu đề thưởng cho người lao động làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả trong các đợt chiến dịch xuất hàng, Hội đồng thi đua khen thưởng sẽ xem xét và đề xuất Tổng Giám đốc Công ty quyết định hình thức khen thưởng từ quỹ lương Công ty.

### **Điều 34: Tính và trả thưởng cho người lao động**

1. Khi có phát sinh, Hội đồng thi đua khen thưởng của Công ty sẽ xem xét và đề xuất Tổng Giám đốc quyết định khen thưởng. Riêng quỹ khen thưởng Ban điều hành thì do người quản lý Công ty đề xuất Hội đồng quản trị Công ty quyết định.

2. Các bộ phận chức năng phối hợp xem xét, cân đối quỹ tiền thưởng và đề xuất mức khen thưởng cho đơn vị, tập thể và cá nhân được hưởng.

3. Trên cơ sở quyết định của Tổng Giám đốc Công ty, Phòng Tổ chức Hành chính có trách nhiệm hướng dẫn các bộ phận liên quan tính toán và phân phối tiền thưởng cho đơn vị, tập thể và cá nhân.

### **Điều 35: Tổng hợp ghi chép**

Toàn bộ tiền lương và thu nhập của người lao động trong Công ty được thể hiện đầy đủ, chính xác vào bảng tổng hợp thu nhập lương của Công ty.



### **Điều 36: Hiệu lực thi hành**

Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày được Hội đồng Quản trị Công ty phê duyệt, thay cho các quy định về tiền lương, tiền thưởng trước đây của Công ty. Trong quá trình thực hiện, nếu còn khó khăn, vướng mắc, Công ty tiếp tục xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

#### **Nơi nhận :**

- HĐQT, Ban Tổng giám đốc Cty
- Công đoàn Cơ sở Cty
- Các phòng, đơn vị trực thuộc
- Lưu TCHC, MP/QC-QĐ-TL

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CHỦ TỊCH**



*Nguyễn Văn Kiệt*



Số: 143/BC-MCF-TCHC

Long An, ngày 09 tháng 08 năm 2022

**BÁO CÁO**  
**HOẠT ĐỘNG SXKD QUÝ II/2022 VÀ KẾ HOẠCH SXKD QUÝ III/2022**

**PHẦN A**  
**KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG SXKD QUÝ II/2022**

**I/- ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH CHUNG:**

Trong Quý 2 năm 2022 nền kinh tế Việt Nam tiếp tục chịu ảnh hưởng nặng nề từ tình hình thế giới đặc biệt là chiến sự Đông Âu với những diễn biến phức tạp, khó lường đến nay chưa có dấu hiệu hạ nhiệt gây gián đoạn chuỗi cung ứng khiến giá cả hàng hóa, nguyên nhiên vật liệu như xăng, dầu, than, phân bón... tăng mạnh, giá cước vận tải biển tiếp tục giữ ở mức cao cùng với sự chậm trễ trong vận chuyển đã ảnh hưởng đến thương mại hàng hóa, tạo áp lực lớn về chi phí đến tất cả các ngành hàng sản xuất của Công ty.

Trước diễn biến của tình hình kinh tế trong nước và thế giới như trên Ban điều hành Công ty luôn chủ động nắm bắt tình hình thị trường, bám sát chủ trương của Tổng Công ty, HĐQT Công ty chủ động phát huy mặt mạnh khắc phục mặt yếu phần đầu hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty, trong Quý II/2022 Ban điều hành Công ty đã lãnh đạo thực hiện đạt được kết quả như sau:

**II/- THỰC HIỆN CÁC CHỈ TIÊU SXKD QUÝ II/2022:**

Mặt hàng	Đvt	KH năm 2022	Thực hiện			So KH năm (%)
			Quý I	Quý II	Lũy kế 2022	
<b>A/ Chỉ tiêu sản lượng</b>						
<b>a) Sản lượng LT mua vào</b>	Tấn	<b>34.000</b>	<b>13.797</b>	<b>4.131</b>	<b>17.928</b>	<b>52,73</b>
- Lúa		1.000	497		497	49,70
- Gạo		33.500	13.548	4.131	17.679	52,77
<b>b) Sản lượng bán ra</b>						
<b>- Lương thực</b>	Tấn	<b>34.000</b>	<b>7.042</b>	<b>5.425</b>	<b>12.467</b>	<b>36,67</b>
<b>+ Nội địa</b>		<b>30.000</b>	<b>6.048</b>	<b>5.010</b>	<b>11.058</b>	<b>36,86</b>
Trong đó: cung ứng TCT		2.600				
<b>+ Xuất khẩu</b>		<b>4.000</b>	<b>994</b>	<b>415</b>	<b>1.409</b>	<b>35,23</b>
Trực tiếp xuất		4.000	994	415	1.409	35,23
Xuất ủy thác						
- Bao bì	1.000 cái	10.000	958	1.044	2.002	20,02
- Mỹ nghệ	Cont	24	1	5	6	25,00
- Cơ khí	Tr. đồng	20.000	2.600	4.552	7.152	35,76
- Bê tông	M <sup>3</sup>	65.000	12.915	16.266	29.181	44,89
<b>B/ Chỉ tiêu tài chính</b>						



<b>1) Tổng doanh thu</b>	Tr. đồng	<b>570.356</b>	<b>118.309</b>	<b>103.759</b>	<b>222.068</b>	<b>38,93</b>
<b>Doanh thu bán hàng</b>		<b>569.206</b>	<b>118.023</b>	<b>103.268</b>	<b>221.291</b>	
<b>- Lương thực</b>		<b>402.594</b>	<b>93.774</b>	<b>66.978</b>	<b>160.752</b>	
+ Nội địa		340.350	75.749	60.688	136.437	
+ Xuất khẩu		62.244	18.025	6.290	24.315	
- Bao bì		46.000	4.427	4.948	9.375	
- Mỹ nghệ		16.112	642	3.848	4.490	
- Cơ khí		20.000	2.600	4.552	7.152	
- Bê tông		84.500	16.580	22.942	39.522	
<b>TN khác + thu nhập tài chính</b>		<b>1.150</b>	<b>286</b>	<b>491</b>	<b>777</b>	
<b>2) Lợi nhuận trước thuế</b>	Tr. đồng	<b>13.700</b>	<b>3.077</b>	<b>3.792</b>	<b>6.869</b>	<b>50,14</b>
<b>- Lương thực</b>		<b>6.607</b>	<b>3.731</b>	<b>3.055</b>	<b>6.786</b>	
+ Nội địa			3.181	2.704	5.885	
+ Xuất khẩu			550	351	901	
- Bao bì		1.315	51	121	172	
- Mỹ nghệ		1.862	-362	-4	-366	
- Cơ khí		561	-431	305	-126	
- Bê tông		3.355	88	315	403	
<b>3) Nộp ngân sách</b>	Tr. đồng	Theo quy định	<b>656</b>	<b>1.219</b>	<b>1.875</b>	

### **1. Mặt hàng lương thực:**

- Thực hiện thu mua đến tháng 6/2022 là 17.928 tấn trong đó lúa 497 tấn, gạo 17.679 tấn.

- Bán ra 12.467 tấn trong đó xuất khẩu 1.409 tấn, nội địa 11.058 tấn.

- Lượng tồn kho đến 11/7 là 16.100 tấn.

- Giá trị: 146 tỷ đồng

Trong đó:

- Đã có hợp đồng: 10.600 tấn (Nội địa 10.440 tấn + xuất khẩu: 160 tấn)

- Số lượng chưa có hợp đồng: 5.500 tấn.

Về Lương thực xuất khẩu: Sản lượng bán ra trong quý II/2022 đạt 415 tấn lũy kế 6 tháng năm 2022 là 1.409 tấn, sản lượng tiêu thụ trong quý II/2022 giảm 34,44%, doanh thu giảm 27,53% so với cùng kỳ quý II/2021. Nguyên nhân là chi phí cảng biển, giá cước tàu biển, chi phí thuê vỏ container... ở mức quá cao đang làm gạo Việt bị giảm sức cạnh tranh trên thị trường các khách hàng hợp đồng thường xuyên với Công ty cũng gặp khó khăn do nhập hàng về bán ra giá cao không cạnh tranh nổi với hàng hóa trong nước nên hạn chế nhập hàng làm cho lợi nhuận quý 2/2022 của công ty giảm đi so với cùng kỳ quý 2/2021.

Về lương thực nội địa: Sản lượng bán ra trong quý II/2022 đạt 5.010 tấn lũy kế 6 tháng năm 2022 là 11.058 tấn, sản lượng bán ra trong quý II/2022 tăng 3,51% so với cùng kỳ quý II/2021. Nguyên nhân do Công ty luôn giữ được các khách hàng truyền thống, đẩy mạnh tiếp thị bán hàng mở rộng thị trường gạo nội địa. Đây là ngành hàng mang lại lợi nhuận chính cho công ty trong quý II/2022.

### **2. Mặt hàng cơ khí:**

- Hợp đồng đã ký 2021 chuyển sang 2022 thực hiện: 5,789 tỷ đồng

- Hợp đồng ký mới 2022: 8,746 tỷ đồng

- Giá trị hợp đồng hoàn thành lũy kế đến cuối tháng 6/2022: 7,152 tỷ đồng

- Giá trị hợp đồng đang đàm phán dự kiến ký thêm: 1,5 tỷ đồng



Doanh thu trong quý II/2022 đạt 4,552 tỷ đồng lũy kế 6 tháng năm 2022 là 7,152 tỷ đồng đạt 35,76% so với kế hoạch và tăng 162,12% so với cùng kỳ quý II/2021 nguyên nhân trong quý II/2022 Công ty ký được một số hợp đồng cơ khí và một vài hợp đồng của năm 2021 do tình hình dịch bệnh chưa thực hiện được chuyển qua năm 2022. Trong quý II/2022 ngành hàng cơ khí kinh doanh có hiệu quả góp phần vào lợi nhuận chung toàn Công ty trong quý II/2022.

### **3. Ngành hàng Bê tông – VLXD:**

Sản lượng bê tông bán ra trong quý II/2022 đạt 16.266 m<sup>3</sup> lũy kế 6 tháng năm 2022 là 29.181 m<sup>3</sup>, trong quý II/2022 sản lượng tiêu thụ giảm 2,58% so với cùng kỳ quý II/2022. Ngành hàng bê tông hiện nay cạnh tranh rất gay gắt, giá bán có thể giảm dưới giá sàn, về công nợ các trạm bê tông khác cho thiếu rất nhiều, riêng Công ty thì thắt chặt vấn đề công nợ hoặc muốn bán phải có bảo lãnh ngân hàng đã làm giảm sản lượng đáng kể của ngành hàng này. Bên cạnh đó giá nguyên nhiên vật liệu đầu vào như đá, xi măng, xăng dầu... tăng do tác động của chiến sự Đông Âu, nguồn nguyên liệu đá đúng chất lượng để phục vụ cho sản xuất khó tìm kiếm dẫn đến giảm sản lượng và hiệu quả cạnh tranh của mặt hàng này. Trong quý II/2022 ngành hàng bê tông - VLXD kinh doanh mang lại hiệu quả không nhiều góp phần làm cho lợi nhuận quý II/2022 giảm đi so với cùng kỳ quý II/2021.

### **4. Ngành hàng bao bì:**

Ngành hàng bao bì: Mặt hàng bao bì sản lượng bán ra trong quý II/2022 đạt 1,044 triệu chiếc, lũy kế 6 tháng năm 2022 là 2,002 triệu chiếc, sản lượng bán ra trong quý II/2022 giảm 45,17% so với cùng kỳ quý II/2021 nguyên nhân trong quý 2/2022 giá hạt nhựa liên tục tăng chưa có dấu hiệu dừng lại do tình hình giá dầu thô tăng mạnh. Ngành hàng bao bì đang chịu sự cạnh tranh gay gắt về giá bán, việc điều chỉnh tăng giá bán sản phẩm bao bì rất khó khăn và có thể làm mất đi khách hàng. Trong quý II/2022 ngành hàng bao bì kinh doanh mang lại hiệu quả không nhiều góp phần làm cho lợi nhuận quý II/2022 giảm đi so với cùng kỳ quý II/2021.

### **5. Ngành hàng mỹ nghệ:**

Ngành hàng mỹ nghệ quý II/2022 xuất được 5 cont, lũy kế 6 tháng đầu năm 2022 xuất được 6 cont. Do đặc thù của ngành hàng 6 tháng đầu năm sản xuất dự trữ và xuất khẩu một lượng tương đối ít nên 6 tháng đầu năm 2022 không có hiệu quả. Dự kiến sang quý 3 và quý 4 năm 2022 ngành hàng này xuất đi sẽ có hiệu quả.

## **III/- CÔNG TÁC QUẢN LÝ:**

### **1. Công tác chỉ đạo điều hành:**

- Ban điều hành thường xuyên cập nhật, theo dõi thông tin và diễn biến của thị trường để làm căn cứ nhận định, đưa ra những giải pháp điều hành quyết liệt, linh hoạt trong quản lý và kinh doanh nhằm hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch đề ra trong năm 2022.

### **2. Công tác quản lý:**

- Thực hiện các báo cáo định kỳ theo Luật Chứng khoán gửi các cơ quan chức năng đúng quy định;

- Chuẩn bị hồ sơ tài liệu, chốt quyền cổ đông và tổ chức đại hội cổ đông thường niên năm 2022 vào ngày 15/6/2022.

- Tăng cường kiểm soát việc sử dụng vốn, luân chuyển vốn, nợ phải thu khách hàng, công nợ nội bộ, số dư nợ ngân hàng, các khoản chi phí; không để xảy ra tình trạng nợ quá hạn, sử dụng vốn sai mục đích.

### **3. Công tác quản lý Đầu tư:**



Trong quý II/2022 Công ty đã thực hiện sửa chữa trạm trộn bê tông, sửa chữa nhỏ Xí nghiệp LTTP, lắp đặt hệ thống băng tải PX1 – XN LTTP tổng chi phí đầu tư cho hệ thống băng tải ước tính khoảng 500 triệu đồng hiện còn đang trong giai đoạn lắp đặt dở dang.

**4. Công tác tổ chức - lao động - tiền lương:**

- Lao động thường xuyên trong danh sách đến 30/06/2022 là 246 người.
- Tiếp tục đẩy mạnh công tác đổi mới cán bộ, quan tâm cán bộ trẻ có trình độ và có tố chất từ cấp phân xưởng trở lên, nhằm đáp ứng yêu cầu quản trị điều hành và khai thác thị trường kinh doanh trong giai đoạn hiện nay.

**5. Công tác bảo hộ lao động – PCCC:**

- Thường xuyên kiểm tra hệ thống PCCC tại Văn phòng Công ty và các Xí nghiệp luôn trong tình trạng sẵn sàng khi có sự cố phát sinh. Luôn nhắc nhở người lao động trong công tác PCCC nhất là các ngành hàng đang sử dụng các nguyên vật liệu dễ cháy như bao bì, mỹ nghệ.

**IV/- NHẬN XÉT ĐÁNH GIÁ:**

Quý II/2022, tình hình hoạt động của Công ty mặc dù có khó khăn do chịu tác động của tình hình thế giới nhưng Ban điều hành công ty đã có nhiều cố gắng phối hợp chặt chẽ với cấp ủy Đảng và các đoàn thể để tìm mọi biện pháp lãnh đạo đơn vị thực hiện nhiệm vụ của Công ty đạt được một số kết quả nhất định, và Công ty cũng đã kinh doanh có hiệu quả; Phương hướng nhiệm vụ các tháng tiếp theo vẫn còn là một thách thức lớn đối với Công ty trong tình hình thị trường như hiện nay.

**PHẦN B  
KẾ HOẠCH SXKD QUÝ III/2022**

**I/- NHẬN ĐỊNH TÌNH HÌNH:**

Nhận định Quý III/2022 tình hình sản xuất kinh doanh vẫn tiếp tục khó khăn đòi hỏi sự nỗ lực rất lớn của toàn thể cán bộ, công nhân viên, người lao động trong Công ty nhằm phấn đấu thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch còn lại của năm 2022.

Từ nhận định trên và căn cứ vào năng lực thực tế, Công ty xây dựng nhiệm vụ kế hoạch Quý III/2022 với các chỉ tiêu chính như sau:

**II/- CÁC CHỈ TIÊU KẾ HOẠCH:**

Mặt hàng	Đvt	KH năm 2022	TH Quý I	TH Quý II	KH Quý III	Lũy kế 2022	So KH năm (%)	So cùng kỳ (%)
<b>A/ Chỉ tiêu sản lượng</b>								
<b>a) Sản lượng LT mua vào</b>	Tấn	<b>34.000</b>	<b>13.797</b>	<b>4.131</b>	<b>7.616</b>	<b>25.544</b>	<b>75,13</b>	<b>92,01</b>
- Lúa		1.000	497			497	49,70	85,99
- Gạo		33.500	13.548	4.131	7.616	25.295	75,51	92,07
<b>b) Sản lượng bán ra</b>								
<b>- Lương thực</b>	Tấn	<b>34.000</b>	<b>7.042</b>	<b>5.425</b>	<b>9.104</b>	<b>21.571</b>	<b>63,44</b>	<b>122,14</b>
+ Nội địa		30.000	6.048	5.010	9.104	20.162	67,21	123,89
Trong đó: cung ứng TCT		2.600						
+ Xuất khẩu		4.000	994	415	1.298	2.707	67,68	195,17
Trực tiếp xuất		4.000	994	415	1.298	2.707		



Xuất ủy thác								
- Bao bì	1.000 cái	10.000	958	1.044	3.952	5.954	59,54	122,06
- Mỹ nghệ	Cont	24	1	5	8,5	14,5	60,42	103,57
- Cơ khí	Tr. đồng	20.000	2.600	4.552	6.522	13.674	68,37	369,67
- Bê tông	M <sup>3</sup>	65.000	12.915	16.266	18.185	47.366	72,87	113,52
<b>B/ Chỉ tiêu tài chính</b>								
<b>1) Tổng doanh thu</b>	Tr. đồng	<b>570.356</b>	<b>118.309</b>	<b>103.759</b>	<b>170.213</b>	<b>392.281</b>	<b>68,78</b>	<b>125,97</b>
<b>2) Lợi nhuận trước thuế</b>	Tr. đồng	<b>13.700</b>	<b>3.077</b>	<b>3.792</b>	<b>3.371</b>	<b>10.240</b>	<b>74,74</b>	<b>110,21</b>
<b>3) Nộp ngân sách</b>	Tr. đồng	Theo QĐ	<b>656</b>	<b>1.219</b>	<b>1.079</b>	<b>2.954</b>		

### **III. CÁC BIỆN PHÁP THỰC HIỆN VÀ NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM:**

Công ty đề ra một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm để thực hiện trong Quý III/2022 như sau:

Triển khai thực hiện các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh mà Đại hội đồng cổ đông công ty giao. Thực hiện chốt quyền chia cổ tức cho cổ đông năm 2021.

#### ***- Mặt hàng lương thực:***

- Tăng cường công tác tiếp thị, khai thác thị trường, đặc biệt là củng cố và phát triển thị trường gạo nội địa; đẩy mạnh tìm kiếm khách hàng xuất khẩu trực tiếp; nâng cao hiệu quả công tác thông tin, dự báo thị trường.

- Thị trường xuất khẩu phải giữ được những thị trường, khách hàng hiện có, tìm kiếm thêm khách hàng mới và mở rộng thị trường nhiều hơn nữa để tăng sản lượng xuất khẩu.

Tìm kiếm khách hàng có đầu ra gạo xuất khẩu mạnh để quan hệ ký hợp đồng cung ứng xuất khẩu.

- Quản lý tốt chất lượng tại vùng nguyên liệu, công tác thu mua và chất lượng đầu vào, phân loại, cơ cấu hàng tồn kho phù hợp với nhu cầu thị trường nội địa và xuất khẩu.

- Chú trọng nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức chủ động trong kinh doanh của lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, nhân viên từ Công ty đến Xí nghiệp.

- Tập trung đầu tư cải tạo, nâng cấp đổi mới công nghệ chế biến từ máy móc thiết bị, kho tàng, nhà xưởng nhằm ổn định chất lượng và giảm chi phí sản xuất.

#### ***- Mặt hàng Bao bì – Mỹ nghệ:***

**Mặt hàng Mỹ nghệ:** Chú trọng đào tạo tay nghề, thu tuyển công nhân mỹ nghệ để đảm bảo đủ năng lực sản xuất giao hàng kịp thời; quan tâm quản lý chất lượng sản phẩm trong quá trình sản xuất và bảo quản.

Tìm mọi biện pháp để giảm giá thành, cụ thể: giám sát chặt chẽ chất lượng nguyên liệu đầu vào như lúa non rom vàng..., tăng tỷ lệ thu hồi sậy, tận dụng tối đa nguyên vật liệu sau gia công, sơ chế để đưa vào sản xuất phù hợp với tính chất của từng sản phẩm như: giảm lúa phé, rom phé và tận dụng lúa phé, rom phé làm shin, tiết kiệm tối đa nguyên liệu đầu vào cũng như tiết kiệm điện năng trong quá trình sấy lúa, sậy sản phẩm. Xem đây làm nhiệm vụ hàng đầu năm 2022 để tiết giảm chi phí trong điều kiện khó tăng về sản lượng tiêu thụ trong khi chi phí mua lúa, rom ngày càng tăng.



**Mặt hàng Bao bì:** Tập trung quản lý chất lượng sản phẩm bao bì, hạn chế tối đa sản phẩm hỏng và phế phẩm, tăng thu hồi; tích cực tiếp thị, chăm sóc khách hàng để tăng sản lượng tiêu thụ sản phẩm trong thị trường nội địa lẫn xuất khẩu.

- Đầu tư thay thế thiết bị máy dệt cũ bằng máy mới hiện đại để sản xuất sản phẩm đảm bảo đúng chất lượng, trọng lượng, giảm giá thành sản phẩm tăng tính cạnh tranh trên thương trường.

- Linh hoạt chọn thời điểm mua nguyên vật liệu với giá thấp nhất để giảm giá thành sản phẩm, tăng tính cạnh tranh trên thị trường. Bộ phận bán hàng cần tăng cường công tác tiếp thị, quảng cáo để tăng sản lượng bán ra.

**- Mặt hàng Cơ khí – Bê tông & VLXD:**

**Mặt hàng Cơ khí:** Tiếp tục duy trì và phát triển sản xuất đảm bảo thu nhập ổn định cho nhân công sản xuất trực tiếp. Tiếp tục cải tiến mẫu mã, nâng cao tính năng và năng suất thiết bị các sản phẩm cơ khí, đáp ứng tốt yêu cầu của khách hàng. Có chính sách tiền lương hợp lý để giữ và thu hút công nhân có tay nghề cao vào làm việc nhằm đảm bảo sản xuất được ổn định và đảm bảo tiến độ giao hàng. Tăng cường công tác tiếp thị chăm sóc khách hàng trước, trong và sau bán hàng, đặc biệt là khách hàng truyền thống để tư vấn trong việc nâng cấp dây chuyền, thiết bị để nâng chất lượng gạo sản xuất ra ngày càng cao theo nhu cầu của thị trường.

**Mặt hàng Bê tông – Vật liệu xây dựng:** Tích cực khai thác khách hàng tiêu thụ bê tông tươi và vật liệu xây dựng để tăng sản lượng và thị phần tiêu. Do thị phần bị cạnh tranh gay gắt và chia nhỏ nên bộ phận bán hàng cần đẩy mạnh tiếp thị, khai thác mở rộng thêm các khu vực trong và ngoài tỉnh nhằm phát huy hiệu quả năng lực đầu tư và hoàn thành kế hoạch sản lượng tiêu thụ đã đề ra. Tăng cường quản lý chất lượng sản phẩm và hạn chế tối đa công nợ khó đòi.

- Công tác đầu tư: Rà soát danh mục đầu tư năm 2022 theo kế hoạch được duyệt; đơn đốc kiểm tra hoàn chỉnh các hạng mục đầu tư dở dang để đưa vào phục vụ sản xuất nhằm phát huy tốt hiệu quả đầu tư;

- Công tác quản lý: Tích cực thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; tăng cường công tác kiểm tra việc chấp hành quy chế về quản lý tài chính trong thu, chi, nhập, xuất tại các đơn vị trực thuộc. Tích cực thu hồi công nợ, hạn chế nợ dây dưa, quá hạn.

- Sắp xếp, củng cố bộ máy quản lý, kiện toàn tổ chức trong 1 số lĩnh vực quản lý và ngành nghề kinh doanh phù hợp với hoạt động SXKD của Công ty trong tình hình hiện nay.

- Tăng cường công tác phòng chống cháy nổ, ATLĐ và VSTP, phòng chống dịch bệnh. Khám sức khỏe định kỳ cho đối tượng làm việc trong môi trường độc hại và đối tượng theo tiêu chí an toàn vệ sinh thực phẩm ...

Trên đây là báo cáo kết quả hoạt động SXKD Quý II, kế hoạch SXKD Quý III/2022 của Công ty cổ phần Mecofood.

**Nơi nhận:**

- HĐQT
- Ban kiểm soát
- Ban TGD Công ty.
- Các phòng chức năng
- Các đơn vị trực thuộc
- Lưu VP.

**TỔNG GIÁM ĐỐC**



**LÊ TRƯỜNG SƠN**



Số: 03.2022/BKS/MECOFOOD

## THẨM ĐỊNH BÁO CÁO QUYẾT TOÁN TÀI CHÍNH 06 THÁNG ĐẦU NĂM 2022

*Kính gửi* : **HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**

Căn cứ vào Điều lệ tổ chức và hoạt động Công ty Cổ phần Xây lắp Cơ khí và Lương thực Thực phẩm, Ban kiểm soát xin báo cáo kết quả thẩm định báo cáo tài chính 06 tháng đầu năm 2022 như sau:

### **I/- Hoạt động của Ban kiểm soát trong 06 tháng đầu năm 2022**

- Giám sát, kiểm tra việc quản lý và thực hiện kế hoạch lợi nhuận 06 tháng đầu năm 2022 của Hội Đồng Quản Trị và Ban Điều hành Công ty, kiểm tra tính hợp pháp, hợp lý của các hoạt động kinh doanh trong năm theo nghị quyết của Đại Hội Đồng Cổ Đông thường niên.

-Kiểm tra và giám sát tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, tình hình tài chính; Kiểm tra giám sát việc ban hành các nghị quyết, quyết định của HĐQT và Ban Điều hành Công ty.

-Kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp, tính trung thực và mức độ cẩn trọng trong tổ chức công tác kế toán, thống kê và lập báo cáo tài chính 06 tháng đầu năm 2022.

-Ban Kiểm Soát đã tổ chức đánh giá hoạt động kế toán và tài chính, kết quả hoạt động kinh doanh, quản trị và điều hành của Công ty trong 06 tháng đầu năm 2022.

### **II/- Kết quả của hoạt động kiểm tra và giám sát của Ban kiểm soát**

#### ***1. Về thẩm định báo cáo tài chính, kế toán của Công ty.***

Ban kiểm soát thống nhất với số liệu trong Báo cáo tài chính 06 tháng đầu năm 2022

#### **a/Kết quả hoạt động kinh doanh.**

*Đơn vị tính : VNĐ*

STT	Nội dung	Kế hoạch	Thực hiện	Tỷ lệ (%)
1	Tổng doanh thu	570.356.000.000	222.068.799.533	38,94
2	Tổng chi phí	556.656.000.000	215.199.653.926	38,66
3	Lợi nhuận trước thuế	13.700.000.000	6.869.145.607	50,14
4	Thuế Thu nhập doanh nghiệp	2.740.000.000	1.399.708.387	51,08
5	Lợi nhuận sau thuế	10.960.000.000	5.469.437.220	49,90



**b/Các chỉ tiêu tài chính.**

*Đơn vị tính : VNĐ*

Nội dung	30/06/2021.	30/06/2022.	So với cùng kỳ (%)
<b>I-Tổng tài sản</b>	<b>304.902.792.017</b>	<b>248.279.377.806</b>	<b>81,43</b>
1. Tài sản ngắn hạn	254.532.683.716	205.137.115.125	80,59
- Tiền và các khoản tương đương tiền	1.438.930.444	2.161.764.845	
- Các khoản phải thu ngắn hạn	32.571.012.840	28.058.522.541	
- Hàng tồn kho	220.522.740.432	174.684.152.458	
- Tài sản ngắn hạn khác		232.675.281	
2. Tài sản dài hạn	50.370.108.301	43.142.262.681	85,65
<b>II-Tổng nguồn vốn</b>	<b>304.902.792.017</b>	<b>248.279.377.806</b>	<b>81,43</b>
1. Nợ phải trả	187.347.572.210	127.858.943.524	
- Nợ ngắn hạn	187.077.572.210	127.588.943.524	
- Nợ dài hạn	270.000.000	270.000.000	
2. Vốn chủ sở hữu	117.555.219.807	120.420.434.282	102,44

**c/Tồn kho hàng hóa, vật tư:**

Tên hàng hóa, vật tư	ĐVT	Số lượng	Thành tiền ( đồng)
<b>Lương thực</b>			<b>151.390.770.161</b>
Lúa TD	tấn	478	3.377.255.717
Gạo TD	tấn	12.640	114.535.108.512
Gạo thơm	tấn	620	8.888.196.520
Tám ½	tấn	3.048	24.326.127.224
Phụ phẩm	tấn		264.082.188
<b>Nguyên liệu, vật liệu</b>			<b>7.360.675.416</b>
Kho NL cơ khí, bê tông			4.852.512.243
Kho NL mỹ nghệ, bao bì			1.919.793.365
Kho NVL phụ			158.046.659
Chi phí thu mua nguyên vật liệu			430.323.149
<b>Thành phẩm</b>			<b>4.401.679.901</b>
Cơ khí			542.420.099
Cọc bê tông			8.282.480
Gạch không nung			204.910.349
Mỹ nghệ			1.050.102.221
Bao bì			2.595.964.752
<b>Bán thành phẩm</b>			<b>6.568.652.475</b>
Cơ khí			1.389.043.393
Mỹ nghệ- bao bì			5.179.609.082
<b>Công cụ dụng cụ</b>			<b>665.617.921</b>
<b>Sản phẩm dở dang</b>			<b>4.296.756.584</b>
<b>Tổng cộng</b>			<b>174.684.152.458</b>



- Tổng lượng tồn kho qui gạo là: **16.547** tấn, tổng giá trị: **151.390.770.161** đồng. Trong đó: Gạo các loại: 16.308 tấn; Lúa = 478 tấn.
- + Đã có hợp đồng đầu ra : 10.619 tấn
- + Lượng gạo chưa có hợp đồng : 5.928 tấn

**d/ Các khoản phải thu ngắn hạn:**

-Các khoản phải thu ngắn hạn của khách hàng: **29.742.314.712**đ gồm:

**ĐVT: đồng**

TT	Mặt hàng	Dư nợ	Trong hạn	Quá hạn		
				Từ 1 đến 30 ngày	Từ 30 đến 60 ngày	Trên 60 ngày
1	Cơ khí	1.560.096.050	596.645.000			963.451.050
2	Bê tông	12.501.806.807	4.091.409.659	4.858.831.972	677.904.307	2.873.660.869
3	Bao bì	3.771.698.400	1.501.557.570	1.697.717.070	209.453.040	362.970.720
4	Gạo nội địa	10.501.068.776	10.124.600.776	354.118.000		22.350.000
5	Gạo XK	1.407.644.679	1.407.644.679			
<b>Tổng cộng</b>		<b>29.742.314.712</b>	<b>17.721.857.684</b>	<b>6.910.667.042</b>	<b>887.357.347</b>	<b>4.222.432.639</b>

Trong đó: đã trích lập dự phòng phải thu khó đòi: **1.880.340.450** đ

Trong quý Công ty đã hoàn nhập dự phòng phải thu khó đòi được 15.000.000 đ

-Trả trước cho người bán: 19.000.000 đ

-Phải thu ngắn hạn khác: 177.548.279 đ

**e/ Về công tác đầu tư – mua sắm TSCĐ:**

-Trong 06 tháng đầu năm 2022 Công ty thanh lý TSCĐ với nguyên giá: 329.498.671 đồng

**2. Với số liệu như trên, Ban Kiểm soát có nhận xét như sau:**

- Tổng tài sản, tổng nguồn vốn của Công ty tại thời điểm 30/06/2022 là 248 tỷ đồng, giảm 18% (tương đương 56 tỷ đồng) so với cùng kỳ năm 2021, là do hàng tồn kho và nợ phải trả giảm.

- Vốn chủ sở hữu của Công ty tại thời điểm 30/06/2022 là 120 tỷ đồng, tăng 2,44% so với cùng kỳ năm 2021.

- Tình hình quản lý tài sản, quản lý công nợ tại Công ty, khả năng thanh toán nợ và hệ số nợ phải trả trên vốn điều lệ.

+ Hệ số thanh toán ngắn hạn (Tài sản ngắn hạn/Nợ ngắn hạn) tại ngày 30/06/2022 là 1,61 lần >1, công ty đảm bảo khả năng thanh toán tốt.

+ Tỷ suất lợi nhuận trước thuế trên doanh thu : 3%.

+ Tỷ suất lợi nhuận trước thuế trên vốn điều lệ : 6%.

Tổng số nợ phải thu đến ngày 30/06/2022 là 28 tỷ đồng chiếm tỉ lệ 11% trên tổng tài sản, công ty mở sổ theo dõi, hạch toán chi tiết theo từng đối tượng, có đối chiếu công nợ với khách hàng tương đối đầy đủ.

**3. Về tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty**

- Trong 06 tháng đầu năm 2022, Ban Kiểm soát không nhận thấy bất kỳ dấu hiệu bất thường nào trong hoạt động kinh doanh của Công ty. Tất cả các hoạt động của Công ty đều tuân thủ đúng Luật Doanh nghiệp, Luật Chứng khoán, Điều lệ của Công ty và các quy định khác của pháp luật.

- Kết quả sản xuất kinh doanh và số liệu kế toán đã được kiểm tra chặt chẽ, sổ sách, hóa đơn, chứng từ rõ ràng, minh bạch.



- Công ty chấp hành đúng các nghĩa vụ về công bố thông tin trên thị trường chứng khoán.

#### **4. Về công tác quản trị và điều hành.**

- HĐQT đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm quản lý của mình một cách cẩn trọng, trung thực đúng pháp luật, đảm bảo lợi ích hợp pháp của Công ty và Cổ đông .

- Các nghị quyết của HĐQT đều bám sát vào tình hình thực tế của Công ty, đúng thẩm quyền của HĐQT, nội dung của các nghị quyết này tuân thủ nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông, Luật Doanh nghiệp, Luật Chứng khoán, Điều lệ của Công ty và các quy định khác của pháp luật.

- Ban điều hành công ty đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được phân công, đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty đúng qui định của pháp luật, điều lệ của Công ty, nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông và các nghị quyết của HĐQT, kinh doanh có hiệu quả, tạo được việc làm, thu nhập ổn định cho CBCNV

#### **III/-Kết luận và kiến nghị**

Trong 06 tháng đầu năm 2022, Ban Kiểm soát kiến nghị Hội đồng Quản trị và Ban điều hành như sau:

- Duy trì tính ổn định và gia tăng hiệu quả các nhóm ngành hàng kinh doanh hiện có.

- Tăng cường công tác dự báo để hạn chế rủi ro trong các hoạt động kinh doanh.

- Tăng cường công tác kiểm tra đối chiếu thu hồi nợ đối với các khoản nợ tồn đọng, quản lý công nợ mới phát sinh.

- Tăng cường công tác tiếp thị, chăm sóc khách hàng.

- Thường xuyên kiểm tra chất lượng hàng tồn kho.

- Thực hiện tốt công tác bảo vệ môi trường.

- Duy trì thực hiện phương án vừa chống dịch vừa sản xuất kinh doanh.

- Chấp hành nghiêm công tác thực hành tiết kiệm chống lãng phí, chấp hành tốt nội qui qui chế cơ quan.

Trên đây là báo cáo hoạt động của Ban kiểm soát và thẩm định báo cáo tài chính 06 tháng đầu năm 2022 của Ban kiểm soát Công ty.

Ngày 31 tháng 07 năm 2022  
BAN KIỂM SOÁT

Nơi nhận:

- HĐQT và BĐH Công ty

- Thành viên BKS

- Lưu P.TCHC



Hoàng Thị Liên