

### 3- MẪU QUY CHẾ THƯỞNG TEMPLATE OF BONUS REGULATION

#### QUY CHẾ THƯỞNG CỦA CÔNG TY [ ]

##### Căn cứ:

- Căn cứ vào Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

[Tổng] Giám đốc kiêm người đại diện theo pháp luật của Công ty [ ] (“**Công ty**”) ban hành Quy chế thưởng áp dụng cho tất cả người lao động (như được định nghĩa bên dưới) của Công ty như sau:

#### CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

##### ĐIỀU 1. Mục tiêu

Quy chế thưởng này được ban hành theo các quy định của Bộ luật Lao động, các văn bản hướng dẫn liên quan để thiết lập các nguyên tắc trả tiền thưởng, mức tiền thưởng được quyền hưởng và cách tính tiền thưởng cho người lao động của Công ty.

##### ĐIỀU 2. Phạm vi áp dụng

Quy chế thưởng này được áp dụng cho tất cả các người lao động đang giao kết hợp đồng lao động với Công ty, bất kể loại hợp đồng lao động, bao gồm cả người lao động nước ngoài và người lao động Việt Nam.

##### ĐIỀU 3. Định nghĩa và Giải thích

###### 3.1. Định nghĩa

Trong Quy chế thưởng này, trừ khi ngữ cảnh có quy định khác hoặc đòi hỏi phải được hiểu khác đi, những chữ viết hoa có ý nghĩa như sau:

- “**Công ty**” : nghĩa là Công ty [ ], một công ty [trách nhiệm hữu hạn một thành viên/trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên/cổ phần] được thành lập và hoạt động hợp pháp theo quy định của pháp luật Việt Nam theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số [ ], được cấp bởi [ ] vào ngày [ ] tháng [ ] năm [ ], có trụ sở đăng ký tại [ ];
- “**Hợp đồng lao động**” : nghĩa là văn bản thoả thuận giữa Người lao động và Công ty về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động;
- “**Người lao động**” : nghĩa là người lao động của Công ty, bao gồm nhà quản lý, nhân viên văn phòng, nhân viên vệ sinh, bảo vệ, và tài xế hay bất kỳ người lao động nào ký kết Hợp đồng lao động với Công ty

ty, bất kể là người lao động nước ngoài hay người lao động Việt Nam;

- “**Quy chế**” : nghĩa là quy chế thưởng này của Công ty và các thay đổi, bổ sung tại từng thời điểm;
- “**Thưởng**” : nghĩa là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà Công ty thưởng cho Người lao động theo Quy chế này; và
- “**[Tổng] Giám đốc**” : nghĩa là người đại diện theo pháp luật của Công ty được Công ty bổ nhiệm tại từng thời điểm.

### 3.2. Giải thích

- (a) Một văn bản là bao gồm cả dẫn chiếu đến văn bản đó và các bản bổ sung, sửa đổi, thay thế của văn bản đó tại từng thời điểm;
- (b) Nếu có bất kỳ hoạt động nào được quy định phải thực hiện vào ngày không phải là ngày làm việc (để tránh hiểu nhầm, ngày làm việc nghĩa là một ngày mà các ngân hàng ở Việt Nam mở cửa để giao dịch), thì công việc đó sẽ được thực hiện vào ngày làm việc kế tiếp; và
- (c) Các tiêu đề chỉ mang tính tham khảo và sẽ không ảnh hưởng đến việc giải thích Quy chế này.

## CHƯƠNG II: NGUYÊN TẮC TRẢ TIỀN THƯỞNG VÀ CÁC KHOẢN TIỀN THƯỞNG

### ĐIỀU 4. Nguyên tắc trả Thưởng

Công ty trả Thưởng cho Người lao động theo các nguyên tắc sau:

- 4.1. Thưởng sẽ được căn cứ vào: (i) kết quả kinh doanh của Công ty; và (ii) thành tích làm việc của Người lao động trong khoảng thời gian 12 (mười hai) tháng dương lịch hàng năm, tính từ [ngày 01 tháng 01 đến hết ngày 31 tháng 12] của năm dương lịch;
- 4.2. Người lao động phải còn làm việc tại Công ty và không nộp đơn xin thôi việc hoặc bị Công ty thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động vì bất kỳ lý do nào tính đến thời điểm trả Tiền thưởng;
- 4.3. Người lao động không vi phạm bất kỳ Quy tắc ứng xử hoặc bất kỳ quy chế nội bộ nào của Công ty và không bị xử lý kỷ luật lao động dưới bất kỳ hình thức xử lý kỷ luật nào theo Nội quy lao động đã đăng ký của Công ty;
- 4.4. Người lao động không vi phạm bất cứ quy định nào tại Quy chế này;
- 4.5. Người lao động không được nhận Thưởng trong thời gian thử việc, đồng thời, thời gian thử việc cũng sẽ không được tính là thời gian làm việc thực tế để xem xét trả Thưởng trong năm dương lịch nếu Người lao động được giao kết Hợp đồng lao động sau thời gian thử việc; và

- 4.6. Trừ trường hợp như Quy định tại Điều 4.2 của Quy chế này, Người lao động làm việc không đủ 12 (mười hai) tháng trong năm dương lịch vì bất kỳ lý do gì (chẳng hạn như Người lao động xin nghỉ việc không hưởng lương, hoặc Người lao động giao kết hợp đồng lao động với Công ty sau [ngày 31 tháng 01] của năm dương lịch) thì sẽ được nhận Thưởng theo tỷ lệ số tháng làm việc thực tế trong năm dương lịch đó tính đến thời điểm trả Tiền thưởng.

## ĐIỀU 5. Thưởng cố định

### 5.1. Mức Thưởng cố định

Công ty sẽ xem xét trả cho Người lao động mức Thưởng cố định tương đương [[01 (một) tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động] (“**Tiền thưởng**”).

### 5.2. Cách tính Tiền thưởng cố định

Tiền thưởng cố định được tính theo công thức sau:

<b>Tiền Thưởng cố định</b>	=	Tiền lương làm căn cứ tính thưởng	x	01 (một) (tháng)	x	(Số tháng làm việc thực tế trong năm dương lịch)/12 tháng
----------------------------	---	-----------------------------------	---	------------------	---	---

#### **Trong đó:**

- Tiền lương làm căn cứ tính tiền thưởng được xác định như sau:
  - Đối với Người lao động không có bất kỳ sự thay đổi về vị trí hay tiền lương trong năm trả Tiền thưởng, tiền lương làm căn cứ tính tiền thưởng là tiền lương tháng ghi trên Hợp đồng lao động của năm dương lịch đó;
  - Đối với Người lao động được thăng chức hoặc có sự chuyển công việc hoặc có mức tiền lương thay đổi, tiền lương làm căn cứ tính tiền thưởng sẽ được tính theo tỷ lệ tương ứng với từng giai đoạn công việc của năm Dương lịch đó; và
  - Trong mọi trường hợp, các khoản chế độ và phúc lợi sau đây sẽ không được tính vào tiền lương làm căn cứ tính Tiền thưởng: tiền thưởng sáng kiến, tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi Người lao động có thân nhân bị chết, Người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của Người lao động, trợ cấp cho Người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác, nếu có.
- Số tháng làm việc thực tế trong năm dương lịch bao gồm tất cả các ngày làm việc bình thường, ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ có hưởng lương nhưng không bao gồm ngày nghỉ không hưởng lương được Công ty đồng ý (như là nghỉ không lương sau khi kết thúc kỳ nghỉ thai sản theo quy định, hoặc các ngày nghỉ không

hưởng lương theo yêu cầu của Người lao động và được Công ty chấp thuận).

### 5.3. Thời điểm trả Thưởng

- (a) Tiền Thưởng cố định như quy định tại Điều 5.1 của Quy chế này được Công ty trả cho Người lao động đáp ứng đủ điều kiện quy định tại Điều 4 của Quy chế này không trễ hơn ngày [30] tháng [01] của năm dương lịch tiếp theo năm xác định Tiền thưởng cho Người lao động.
- (b) Trong trường hợp kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty vượt chỉ tiêu đề ra, Công ty có thể xem xét và Tiền thưởng cố định có thể được tăng thêm [một nửa tháng lương tương đương với 0,5 (không phải năm) tháng lương]. Khi đó, phần Tiền thưởng cố định tăng thêm này, nếu có, sẽ được Công ty thanh toán không trễ hơn ngày [30] tháng [5] của năm dương lịch tiếp theo năm xác định Tiền thưởng cho Người lao động.

## ĐIỀU 6. Tiền thưởng thành tích

### 6.1. Đối tượng áp dụng

Tiền thưởng thành tích được áp dụng cho tất cả Người lao động tại Công ty theo các nguyên tắc sau:

- (a) Người lao động đáp ứng đầy đủ các nguyên tắc trả Tiền thưởng như quy định tại Điều 4 của Quy chế này; và
- (b) Mức độ hoàn thành công việc của từng Người lao động do Công ty đánh giá dựa trên các chỉ số và tiêu chí xác định mức độ hoàn thành công việc trong từng năm do hai bên xác lập (“**Chỉ số hoàn thành KPIs**”).

### 6.2. Mức Tiền thưởng thành tích

Tiền thưởng thành tích được tính theo công thức sau:

<b>Mức Tiền thưởng thành tích</b>	=	Hệ số thưởng	x	Tiền lương làm căn cứ tính thưởng
-----------------------------------	---	--------------	---	-----------------------------------

#### **Trong đó:**

- Hệ số thưởng được xác định theo thành tích làm việc cá nhân của từng Người lao động, dựa trên Chỉ số hoàn thành KPIs của Người lao động gồm 01 (một) trong 04 (bốn) bậc đánh giá như sau:

STT	Chỉ số hoàn thành KPIs	Thành tích làm việc cá nhân	Hệ số thưởng
1.	Từ [●] đến [●]	Xuất sắc	[●]
2.	Từ [●] đến [●]	Tốt	[●]
3.	Từ [●] đến [●]	Đạt	[●]

4.	Dưới [●]	Không đạt	0,00
----	----------	-----------	------

- Tiền lương làm căn cứ tính Tiền thưởng được xác định như sau:
- Đối với Người lao động không có bất kỳ sự thay đổi về vị trí hay tiền lương trong năm trả Tiền thưởng, tiền lương làm căn cứ tính Tiền thưởng là tiền lương tháng ghi trên Hợp đồng lao động của năm dương lịch đó;
  - Đối với Người lao động được thăng chức hoặc có sự chuyển công việc hoặc có mức tiền lương thay đổi, tiền lương làm căn cứ tính Tiền thưởng sẽ được tính theo tỷ lệ tương ứng với từng giai đoạn công việc của năm dương lịch đó; và
  - Trong mọi trường hợp, các khoản chế độ và phúc lợi sau đây sẽ không được tính vào tiền lương làm căn cứ tính thưởng: tiền thưởng sáng kiến, tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi Người lao động có thân nhân bị chết, Người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của Người lao động, trợ cấp cho Người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác, nếu có.

### 6.3. Thời điểm trả thưởng

Tiền thưởng thành tích được Công ty trả cho Người lao động đáp ứng đủ điều kiện như quy định tại Điều 6.1 của Quy chế này không trễ hơn ngày [30] tháng [05] của năm dương lịch tiếp theo năm xác định Tiền thưởng cho Người lao động.

## ĐIỀU 7. Các khoản Tiền thưởng khác

Công ty có thể thỏa thuận bằng văn bản về việc trả các khoản Tiền thưởng khác với riêng từng Người lao động. Trong trường hợp này, khoản Tiền thưởng thành tích tại Điều 6 sẽ không được áp dụng. Tiền lương làm căn cứ tính Tiền thưởng theo quy định tại Điều 7 này được thực hiện theo Điều 5 và Điều 6 của Quy chế này.

## CHƯƠNG III: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

### ĐIỀU 8. Nghĩa vụ của Người lao động

Người lao động có nghĩa vụ thanh toán thuế thu nhập cá nhân (“TNCN”) phát sinh từ Tiền thưởng theo Quy chế này do Công ty thanh toán theo quy định của Luật Thuế TNCN hiện hành của Việt Nam. Công ty sẽ khấu trừ thuế TNCN được tính trên Tiền thưởng của Người lao động để trả cho cơ quan thuế có thẩm quyền tại địa phương trước khi thanh toán cho Người lao động.

### ĐIỀU 9. Sửa đổi và bổ sung Quy chế

9.1. Trong quá trình thực hiện, Công ty có thể thay đổi hoặc hủy bỏ bất kỳ điều khoản nào trong Quy chế này tại từng thời điểm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công



## BONUS REGULATION OF [ ] COMPANY

### Pursuant to:

- The Labour Code passed by the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam dated 20 November 2019 and is effective on 01 January 2021.

The [General] Director cum legal representative of [•] Company (“**Company**”) issues the Regulation on bonuses applied for all of employees (as defined below) of the Company as follows:

### CHARTER I: GENERAL PROVISIONS

#### ARTICLE 1. Target

This Regulation on bonus is issued in accordance with the Labour Code and relevant guidance documents to set out the principles of: payment of bonus; bonus levels to be entitled; and how to calculate bonus for employees of the Company.

#### ARTICLE 2. Scope of Application

This Regulation on bonus shall be applied for all employees who enter into labour contracts with the Company, notwithstanding any type of labour contracts, including foreign employees and Vietnamese employees.

#### ARTICLE 3. Definitions and Interpretations

##### 3.1 Definition

In this Regulation on bonuses, except for that which is otherwise stipulated or otherwise understood, the uppercase letters shall be defined as follows:

“**The Company**”: means the Company [•], a company [single-member limited liability company/multi-member limited liability company/joint stock company] is established and duly operated in accordance with the law of Vietnam pursuant to Enterprise Registration Certificate No. [•], issued by [•] on [•],[•],[•], the head office is registered at [•].

“**Labour Contract**”: means an agreement between the Employee and the Company on a paid job, on working conditions, and on the rights and obligations of each party in the labour relationship.

“**Employee**”: means the employees of the Company, including managers, officers, sanitation workers, guardians, drivers or any employees who enter into a Labour Contract with the Company, notwithstanding any foreign employees or Vietnamese

employees.

**“Regulation”:** means this regulation on bonuses from the Company and its amendments and supplements from time to time;

**“Bonus”:** means the money or assets or other forms that the Employees are entitled to by the Company in accordance with this Regulation; and

**“[General] Director”:** means the legal representative of the Company is appointed by the Company from time to time.

### 3.2 Interpretation

- (a) A document includes reference to such document and its amendments, supplements and replacements from time to time;
- (b) If any act must be performed on a day which is not a business day (in order to avoid misunderstandings, business day means a day when banks in Vietnam open to trade), then it shall be performed on the next business day; and
- (c) The titles are for reference only and will not affect the explanation of this Regulation.

## CHARTER II: THE PRINCIPLES OF PAYMENT OF BONUS

### ARTICLE 4. Principles of Payment of Bonus

The Company shall pay bonuses to the Employees in accordance with the following principles:

- 4.1 Bonuses shall be based on: (i) business results of the Company; and (ii) working achievement of the Employees during 12 (twelve) months of a calendar year, from [01 January to 31 December] of a calendar year.
- 4.2 The Employee still works at the Company and does not submit his/her resignation letter or is informed by the Company on termination of labour contracts for any reason up to the date of payment of the Bonus.
- 4.3 The Employee does not violate any Conduct Code or any internal regulation of the Company and is not disciplined in any form of labour discipline in accordance with the registered Internal Labour Regulations of the Company.
- 4.4 The Employee has not breached any clause of this Regulation.
- 4.5 The Employee is not entitled to Bonuses during the probationary period, and at the same time, the probationary period shall not be calculated as the actual working period to pay Bonuses in the calendar year in case the Employees and the Company enter into Labour Contract after the probation period.
- 4.6 Except in case of Article 4.2 thereof, the Employee working for less than 12 (twelve)



months in calendar year for any reason (for example the Employee takes unpaid leave or the Employee and the Company enter into Labour Contract after [31 January] of a calendar year), shall be entitled to a Bonus according to the actual month in that calendar year up to the date of payment of the Bonus.

## ARTICLE 5. Fixed Bonus

### 5.1 The level of fixed Bonus payment

The Company shall consider to pay the Employee the level of fixed bonus at the same time with the salary of [01 (one)] month in accordance with the Labour Contract.

### 5.2 The calculation of fixed Bonus payment

The fixed Bonus payment shall be calculated according to the following formula:

<b>Fixed Bonus</b>	=	Salary as the basis for calculating bonus	x	01 (one) month	x	(The actual working month of a calendar year)/12 months
--------------------	---	---	---	----------------	---	---

#### In which:

- The salary as the basis for Bonus payment shall be calculated as follows:
  - For the Employees who makes no changea in job positions or salaries in the year of payment of Bonus, the salaries as the basis for Bonus payment shall be made out in monthly salaries as stated in the Labour Contracts of that calendar year;
  - For the Employees who are promoted or transferred to other jobs or make a change to salaries, the salaries as the basis for bonus payments shall be calculated in proportion to each stage of work of that calendar year; and
  - In any case, the following allowances and benefits shall not be included in the salary as the basis for Bonus payments: achievement bonus, lunch allowance; travelling allowance, mobile phone allowance, petro allowance, rent, child care fee; funeral condolence money for the Employees whose relatives's die, or the Employees whose relatives's marriage, birthday of the Employees, benefits for victims of occupational accidents, occupational diseases and other allowances, benefits, if any.
- The actual working months in a calendar year includes all normal working days, national holidays, New Year holidays and paid leave days except for unpaid leave days as agreed by the Company (such as unpaid leave after maternity leave is expired in accordance with Law, or unpaid leave days as the request of the Employee and the Company so approve).

### 5.3 The time of payment of the Bonus

- (a) The fixed Bonus as stipulated in the Article 5.1 thereof paid to the Employee who satisfies the full of conditions as stipulated in Article 4 thereof shall be paid to no more than [30] [January] of next calendar year following when Bonus of the Employee shall be determined; and
- (b) In case the Company's business results surpass the proposed target, the Company shall consider and increase the fixed Bonus [half of a monthly salary is equal to 0.5 (zero point five) month's salary]. After that, this additional fixed Bonus, if any, shall be paid no later than [30] [•] of the next calendar year when the Bonus of the Employee is determined.

## ARTICLE 6. Achievement Bonus

### 6.1 Subject of application

The achievement Bonus shall be applied for all Employees at the Company in accordance with the following principles:

- (a) The Employee satisfies in full the principles of payment of Bonus as stipulated in the Article 4 thereof; and
- (b) The level at which the Employee has completed works shall be evaluated by the Company based on indexes and criteria on determining the level at which the Employee has completed works each year as made by the two parties ["Completed KPIs"]

### 6.2 The level of achievement Bonus

The achievement Bonus is calculated according to the following formula:

<b>Level of achievement Bonus</b>	=	Bonus coefficient	x	Salary as the basis for bonus payment
-----------------------------------	---	-------------------	---	---------------------------------------

#### In which:

- The bonus coefficient shall be determined according to the personnel of each employee's working achievement, based on the Completed Index KPIs of the Employee including 01 (one) in 04 (four) evaluated levels as follows:

No.	Completed KPIs	Personnel working achievement	Bonus coefficient
1.	From [•] to [•]	Excellent	[•]
2.	From [•] to [•]	Good	[•]
3.	From [•] to [•]	Achieved	[•]
4.	Below [•]	Failed	0,00

- The salary as the basis for Bonus payment shall be calculated as follows:
  - For the Employee who makes no changes in job positions or salaries in

the year of payment of Bonus, the salary as the basis for bonus payment shall be monthly salary as stated in the Labour Contract of that calendar year;

- For the Employee who is promoted or transferred to another job or have a change in salary, the salary as the basis for bonus payment shall be calculated in proportion to each stage of work of that calendar year; and
- In all cases the following allowances and benefits shall not be included in the salary as the basis for Bonus payments: achievement bonus, lunch allowance; travelling allowance, mobile phone allowance, petro allowance, rent, child care fee; funeral condolence money for the Employee whose relatives die, or the Employee whose relatives marry, birthday of the Employees, benefits for victims of occupational accidents, occupational diseases and other allowances and benefits, if any.

### 6.3 The time of payment of bonus

The achievement Bonus shall be paid for the Employees who satisfies in full the conditions as stipulated in the Article 6.1 of this Regulation no later than [30] [•] of the next calendar year when the Bonus of the Employee is determined.

## ARTICLE 7. Other Bonuses

The Company can negotiate on payment of other Bonuses under agreement with the Employee. In this case, the achievement Bonus stipulated in the Article 6 hereto shall not be applied. The salary as the basis for Bonus payment as stipulated in the Article 7 hereof shall be paid in accordance with the Articles 5, 6 hereof.

## CHARTER III: IMPLEMENTATION PROVISIONS

## ARTICLE 8. Obligations of the Employee

The Employee shall be obliged to pay personal income taxes (“PIT”) arising out of the Bonus in accordance with this Regulation, the Company shall be obliged to pay in accordance with the current Law on Personal Income Tax of Vietnam. The Company shall deduct the personal income tax calculated on Bonus of the Employee, which is calculated on the Bonus, to pay for the local competent tax agencies prior to payment for the Employee.

## ARTICLE 9. Amendment and Addition of the Regulation

- 9.1 During the execution of this Regulation, the Company has the right to amend or cancel any regulation in this Regulation from time to time after consulting with the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees’ organisation at the enterprise for the purpose of complying with the labour law.
- 9.2 All amendments, additions, updates, adjustments for the Regulation shall be only implemented and take effect when the [General] Director being the legal representative signs for issuance and publicises the announcement at the workplace after consulting with the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the

employees' organisation at the enterprise.

- 9.3 In case the Labour Contract and/or its appendix(es) are entered into between the Company and the Employee and have contents which are contrary to the provisions of this Regulation and such regulations is in favour of the Employee, the related regulations of Labour Contract and/or its appendix(es) shall prevail.

#### **ARTICLE 10. Implementation Provision**

- 10.1 This Regulation is made and is explained and adjusted in accordance with the law of Vietnam.
- 10.2 This Regulation shall be taken effect from the signing date, and the Company shall notify to all employees and make a public announcement this Regulation at the workplace.
- 10.3 Salary, allowances and other benefits which have not been stipulated in this Regulation shall be implemented in accordance with the Company's other regulations (if any) and related regulations of the Labour Code and its guiding implementation documents.

At [□], [date] [month] [year]

**For and on behalf of the Company**

\_\_\_\_\_  
[Full name]  
[General] Director

