



FRANCHISE VN
VẬN HÀNH XUẤT SẮC

BÁO CÁO MẪU, BẢN TÓM TẮT

Hệ thống lương 3P và chính sách đãi ngộ

CTCP Tập Đoàn An Bình Vạn Phát (Tập Đoàn ABVP), tên giả định

PHẠM VI

847 người, 158 vị trí

NGƯỜI NHẬN

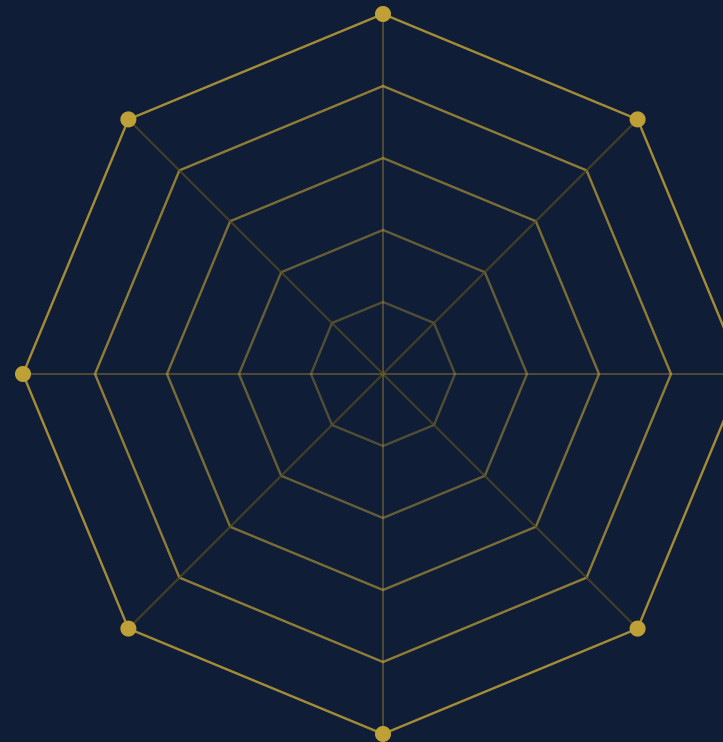
Hội đồng quản trị

THỜI GIAN

10 tuần, 01 đến 03/2027

PHIÊN BẢN

Tóm tắt 12 trang



Quỹ lương tăng 23% trong hai năm, doanh thu tăng 14%, người giỏi vẫn rời đi

- 1

Tiền tăng lương chia đều, người giỏi vẫn đi

Quỹ thu nhập từ 91 tỷ năm 2024 lên 112 tỷ năm 2026 với khoảng 850 người. Năm 2026 xếp loại A tăng 9,3%, loại C tăng 8,6%; người vào trong 24 tháng được trả cao hơn người cũ cùng vị trí 18%. 5 trên 8 quản lý cấp trung nghỉ trong 12 tháng đến 06/2026 thuộc nhóm kết quả cao, mỗi người thay bằng người tuyển ngoài làm quỹ lương tăng khoảng 125 triệu.
- 2

12 ngạch, 97 người dưới sàn, 41 người trên trần

158 vị trí xếp vào 12 ngạch, mỗi ngạch 4 bậc năng lực. Nâng 97 người dưới sàn trong hai đợt tốn 2,4 tỷ một năm, gồm 0,4 tỷ bảo hiểm bắt buộc doanh nghiệp đóng 21,5% trên phần lương cố định. 41 người trên trần giữ nguyên lương, ngừng tăng phần cố định. Thưởng 2027 gắn chỉ tiêu 1.407 tỷ, quỹ mục tiêu 11,2 tỷ mở khi EBITDA đạt 156 tỷ.

QUỸ LƯƠNG CỐ ĐỊNH 2027

+6,7%

Theo mô phỏng, trần HĐQT đặt 7%. Tăng đều như hai năm trước: +9%.

BA VIỆC TRONG NĂM 2027

1

Áp bảng lương mới từ kỳ lương 04/2027

2

Nâng 97 người dưới sàn trong 04 và 10/2027

3

Chốt chỉ tiêu thưởng Khối Phân phối trước 04/2027

Tổ chức chuyển sang 3 khối từ 04/2027, lương vẫn trả theo thỏa thuận từng người

112 tỷ

quỹ thu nhập 2026 của khoảng 850 nhân sự

+23%

quỹ thu nhập 2024 đến 2026, doanh thu tăng 14%

1,9 lần

chênh lệch lương cao nhất và thấp nhất của 14 trường ca máy in

131/214

đề nghị điều chỉnh lương 2026 vượt thang cũ, phải lên Chủ tịch

LÝ DO HĐQT KHỞI ĐỘNG DỰ ÁN

1

Từ 04/2027 nhân sự chuyển dần về 3 khối kinh doanh và 1 khối dùng chung, cần ngạch lương chung cho 4 pháp nhân

2

Ngân sách 2027 duyệt 18/12/2026 tách riêng chỉ tiêu 1.407 tỷ để tính thưởng

3

Khung năng lực 11/2026 và lộ trình nghề nghiệp 3 nhánh cần bậc lương tương ứng

PHẠM VI ĐÃ THỐNG NHẤT (10 TUẦN)

✓

Đánh giá giá trị 158 vị trí, xếp 12 ngạch theo 3 nhánh

✓

Dãi lương, 4 bậc năng lực, quy chế thưởng 2027 và phúc lợi

✓

Mô phỏng quỹ lương trên 847 người, lộ trình chuyển đổi, truyền thông

Không gồm lương Chủ tịch, hai người kế thừa và thù lao HĐQT. Sửa hợp đồng lao động cần luật sư xác nhận.

Lương chia ba lớp: giá vị trí 6 yếu tố, bậc theo năng lực, thưởng theo kết quả

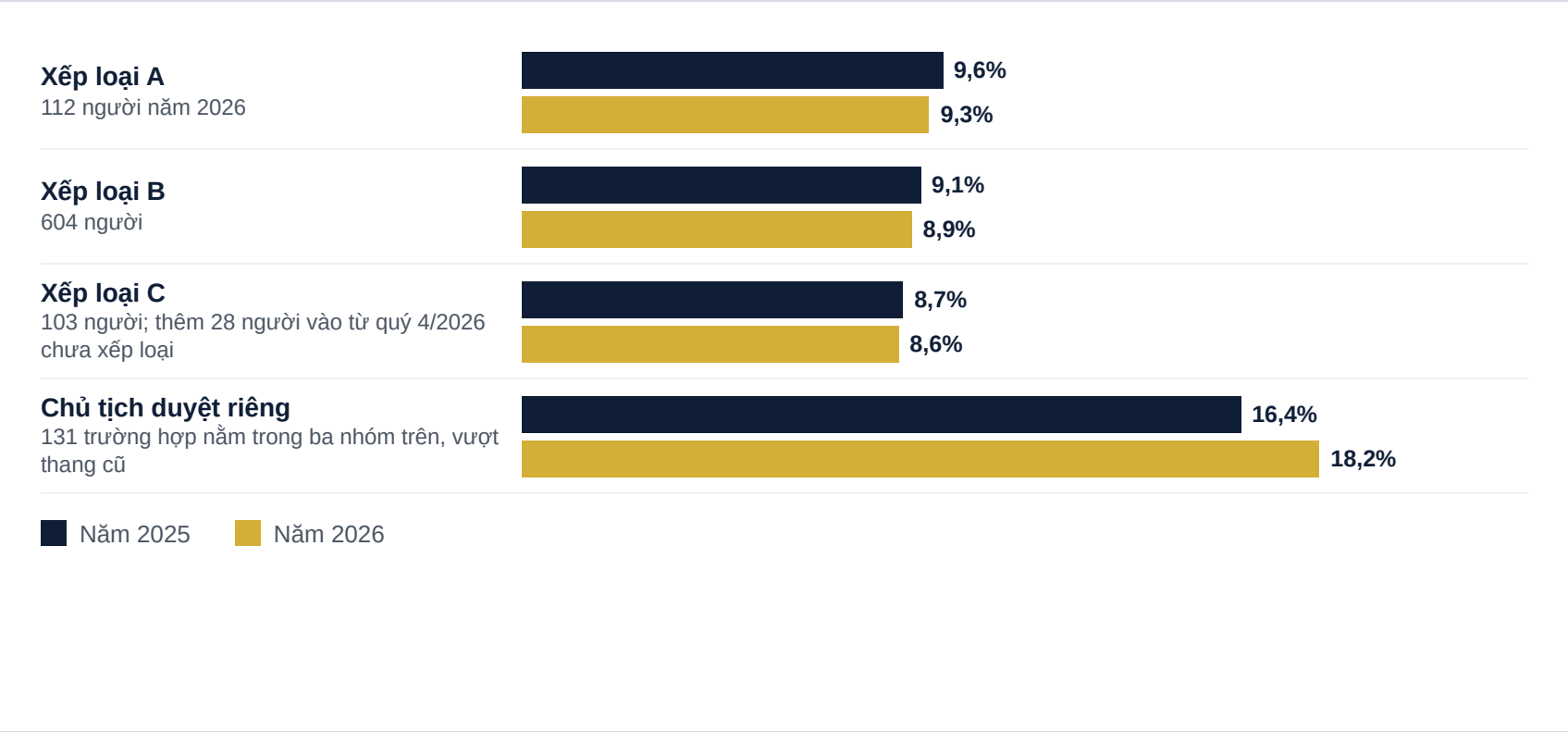
NĂM BƯỚC TRONG 10 TUẦN

1 Rà soát quỹ lương 2 năm dữ liệu, công bằng nội bộ	2 Giá trị công việc Chấm 6 yếu tố, 158 vị trí vào 12 ngạch	3 Định vị thị trường Chọn mức trả so với thị trường theo nhóm	4 Thang lương, thưởng Dãi lương, 4 bậc năng lực, quỹ thưởng	5 Mô phỏng, chuyển đổi Chạy trên 847 người, lộ trình, truyền thông
--	---	--	--	---

BỐN NGUỒN DỮ LIỆU

DỮ LIỆU LƯƠNG 847 người Thu nhập 24 tháng theo từng khoản: lương, 7 loại phụ cấp, tháng 13, thưởng	GIÁ TRỊ CÔNG VIỆC 158 vị trí Hội đồng 7 người chấm, dựa trên mô tả công việc và ma trận năng lực	THỊ TRƯỜNG 3 nguồn khảo sát Khảo sát lương ngành sản xuất phía Nam, đối chiếu 186 thư mời làm việc	PHÒNG VẤN 34 người Ban điều hành, giám đốc khối, trưởng bộ phận, 12 nhân viên ở 2 nhà máy
---	---	---	--

Năm 2026 loại A hơn loại C 0,7 điểm phần trăm, Chủ tịch duyệt riêng tăng 18,2%



84%

nhân sự được tăng 8% đến 10% mỗi năm, cả 2025 và 2026

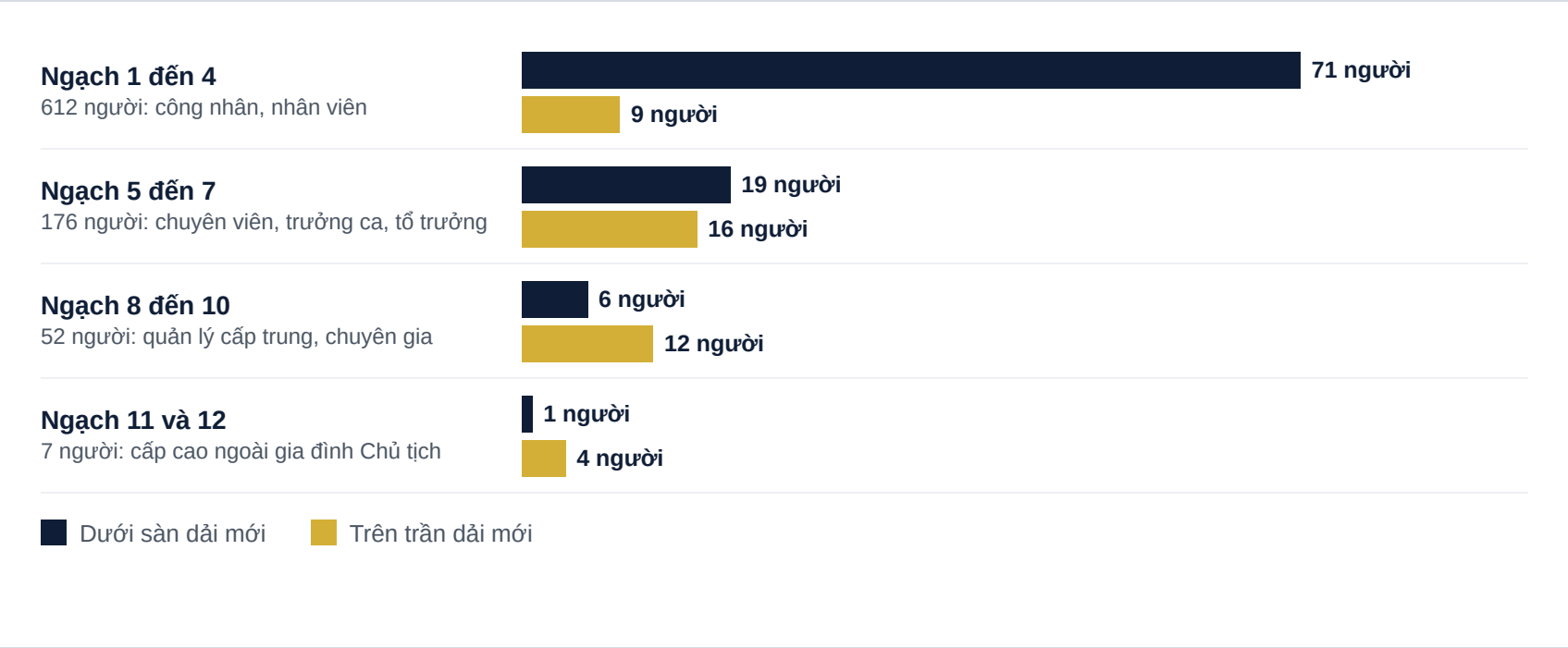
+18%

lương người vào trong 24 tháng so với người cũ cùng vị trí

9,5 tỷ

thưởng 2026: thưởng sản lượng theo quy chế 2019 và phần Chủ tịch quyết từng người, chưa gán doanh thu hay vốn lưu động

97 người dưới sàn dải mới, 71 ở ngạch 1 đến 4; 41 trên trần, 16 ở ngạch 5 đến 7



1,6 triệu

mức thiếu bình quân mỗi tháng của người dưới sàn

2,4 tỷ

chi phí một năm đưa 97 người lên sàn: 2,0 tỷ lương, 0,4 tỷ bảo hiểm

5,8 triệu

mức vượt trần bình quân mỗi tháng của 41 người trên trần

Trả theo kết quả giữ quỹ cố định 2027 ở mức tăng 6,9 tỷ thay vì 9,2 tỷ

1

Trả theo kết quả làm quỹ cố định tăng chậm hơn tăng đều

Tăng đều 9% như hai năm trước làm quỹ cố định 2027 tăng 9,2 tỷ. Theo 3P chỉ tăng 6,9 tỷ dù đã nâng 97 người lên sàn, vì 41 người trên trần và xếp loại C không tăng phần cố định. Phần cố định tính vào tiền lương đóng bảo hiểm, doanh nghiệp đóng thêm 21,5%; thưởng theo kết quả thì không.

2

Thưởng 2027 chưa gắn lợi nhuận từng khối

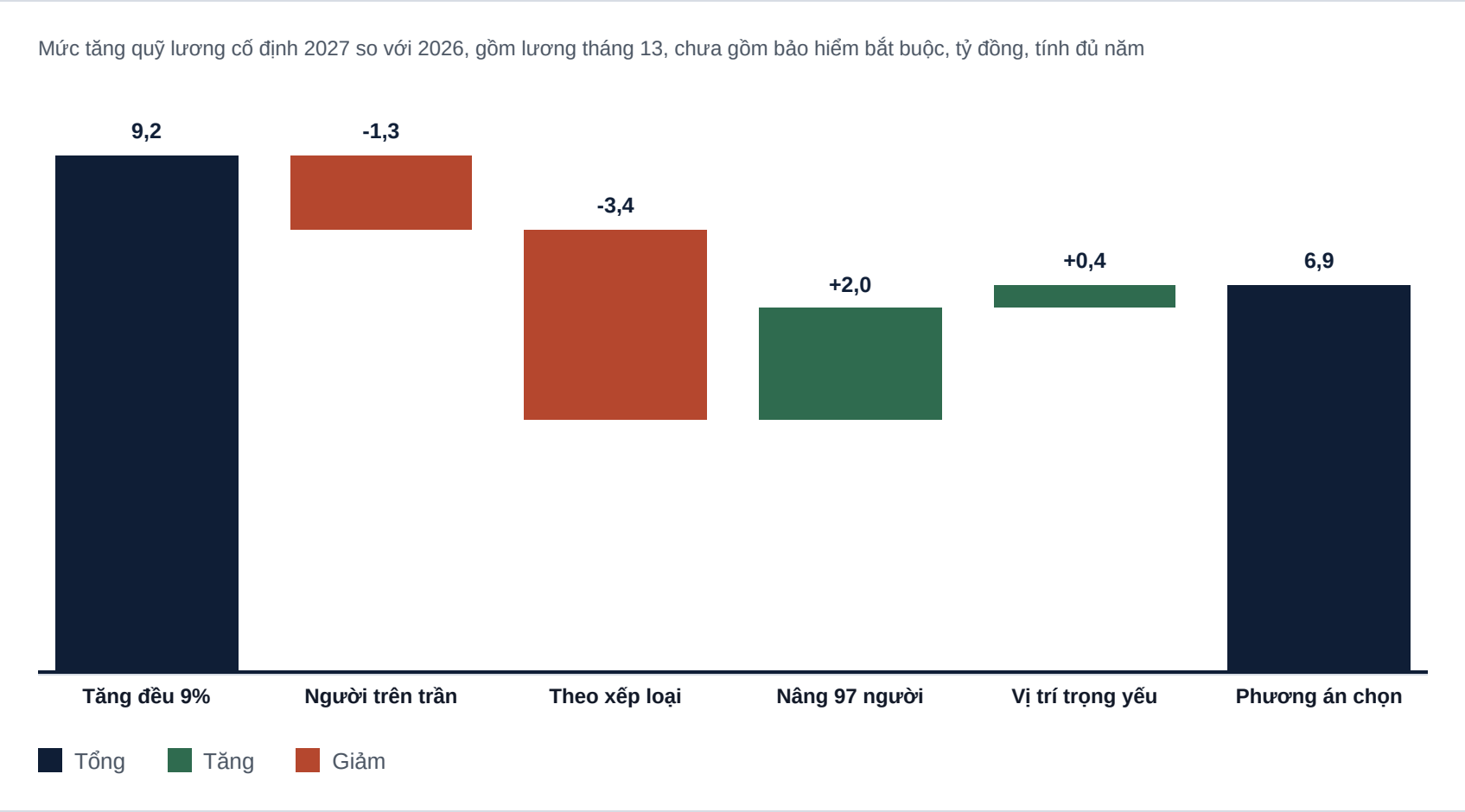
Các khối mua bán với nhau khoảng 161 tỷ một năm theo giá duyệt từng đợt, nên lợi nhuận khối còn lẫn giá nội bộ. Gắn thưởng vào đó thì khối được giá có lợi nhận thưởng thay cho khối làm ra lãi. Quỹ thưởng 2027 mở theo EBITDA tập đoàn, xếp loại KPI theo quý chia hệ số. HĐQT chốt giá nội bộ trước 09/2027, lợi nhuận khối vào thưởng từ 2028.

3

Nâng người dưới sàn hai đợt, ưu tiên người khó thay

Nâng cả 97 người từ 04/2027 tốn 2,4 tỷ một năm. HĐQT chọn hai đợt: 31 người xếp loại A hoặc ở vị trí khó tuyển nhận từ 04/2027, 66 người còn lại từ 10/2027, bớt khoảng 0,8 tỷ trong năm 2027. Thay một quản lý cấp trung bằng người tuyển ngoài làm quỹ lương tăng khoảng 125 triệu một năm, vị trí trống trung vị 4,5 tháng.

Xếp loại và trần dải bất 4,7 tỷ, nâng 97 người dưới sàn thêm 2,0 tỷ



6,7%

quỹ lương cố định 2027 tăng theo phương án chọn, trần HĐQT 7%

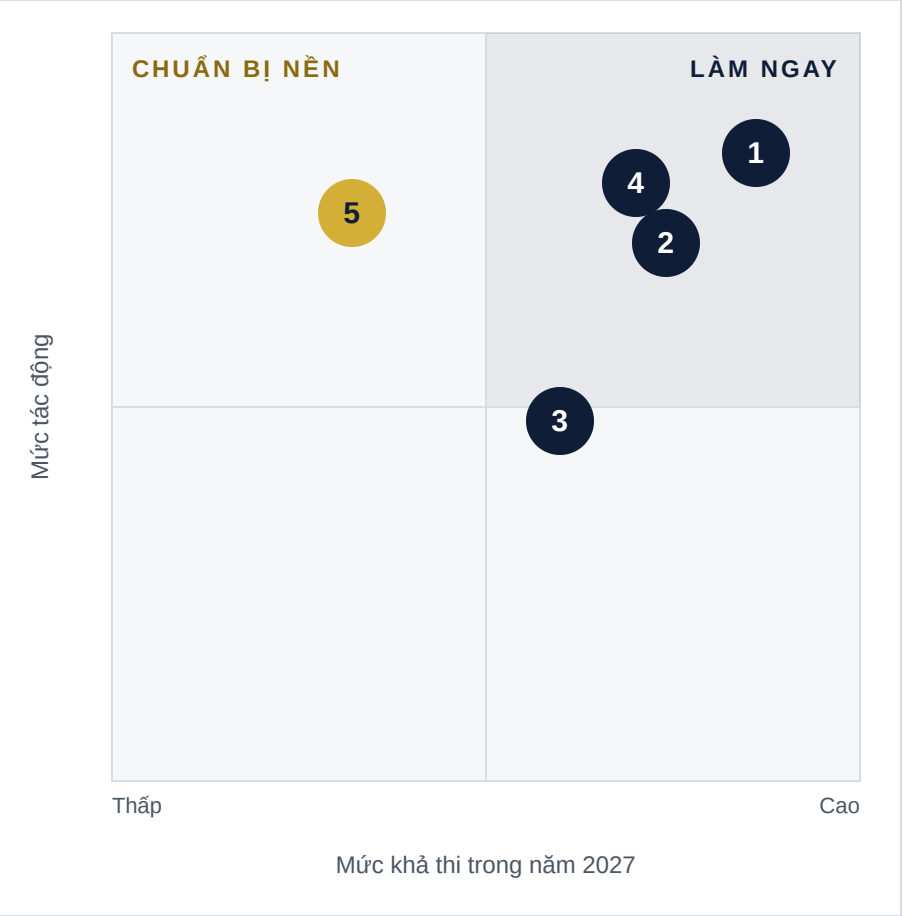
11%, 4,5%, 0%

mức tăng phần cố định theo xếp loại A, B và C

0,4 tỷ

đưa người giữ 18 vị trí trọng yếu lên phân vị 75 thị trường

Áp bảng lương 04/2027, nâng dưới sàn hai đợt, lợi nhuận khối vào thưởng 2028



- | | | |
|---|--|----------------|
| 1 | Áp bảng lương 12 ngạch từ kỳ lương 04/2027
Tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động, niêm yết trước khi áp dụng. | 03 đến 04/2027 |
| 2 | Nâng 97 người dưới sàn trong hai đợt
31 người từ 04/2027, 66 người từ 10/2027. Chi phí 2,4 tỷ một năm. | 04 đến 10/2027 |
| 3 | Giữ lương 41 người trên trần, ngừng tăng phần cố định
Kết quả tốt nhận thưởng. Xét lên ngạch khi đủ năng lực vị trí cao hơn. | 04 đến 12/2027 |
| 4 | Thưởng 2027 theo chỉ tiêu 1.407 tỷ
Quý 11,2 tỷ mở khi EBITDA đạt 156 tỷ, KPI quý chia hệ số, chi quý 1/2028. Chốt chỉ tiêu Khối Phân phối trước 04/2027. | 03 đến 12/2027 |
| 5 | Đưa lợi nhuận khối vào thưởng 2028
HĐQT chốt giá bán nội bộ giữa các khối trước 09/2027, rồi mới thiết kế. | 09 đến 12/2027 |

Bảng lương mới chạy từ kỳ lương 04/2027, người dưới sàn về đủ sàn từ 10/2027

	DỰ ÁN 10 TUẦN			ÁP DỤNG, ĐỢT 1			ĐỢT 2, CHỐT THƯỜNG NĂM					
Hạng mục	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12
Giá trị công việc, 12 ngạch Dự án, tuần 1 đến 5	T1 đến T2											
Dãi lương, thưởng, mô phỏng Dự án, tuần 4 đến 10		T2 đến T3										
Niên yết, áp bảng lương mới Kiến nghị 1, kỳ lương 04/2027			T3 đến T4									
Nâng người dưới sàn Kiến nghị 2, đợt 04/2027 và 10/2027				T4 đến T10								
Theo dõi 41 người trên trần Kiến nghị 3				T4 đến T12								
Thưởng theo chỉ tiêu 2027 Kiến nghị 4, xếp loại KPI theo quý			[Hatched Pattern]									
Lợi nhuận khối vào thưởng 2028 Kiến nghị 5, sau khi giá nội bộ chốt									T9 đến T12			
Mốc HĐQT												

■ Việc chính ■ Việc dài hạn ▨ Nhịp duy trì ◆ T1 là 01/2027. Mốc: kỳ lương 04/2027 và đợt 2 tháng 10/2027

Sau 10 tuần, quỹ cố định 2027 mô phỏng tăng 6,7%, 27 vị trí còn dùng dài tạm

158

vị trí được chấm giá trị, xếp vào 12 ngạch

3 nhánh: quản lý, chuyên gia, khách hàng lớn

+6,7%

quỹ lương cố định 2027 theo mô phỏng

trần HĐQT đặt: 7%

0/847

người bị giảm lương khi chuyển sang bảng mới

41 người trên trần giữ nguyên mức

131/158

vị trí có dữ liệu thị trường từ 2 nguồn trở lên

27 vị trí dùng dài tạm, rà lại 10/2027

— ĐÃ BÀN GIAO

✓

Kết quả đánh giá giá trị 158 vị trí và 12 ngạch

✓

Thang bảng lương 12 ngạch, 4 bậc năng lực, 3 nhánh

✓

Quy chế thưởng 2027 và chính sách phúc lợi

✓

Mô phỏng quỹ lương 847 người, lộ trình chuyển đổi, kế hoạch truyền thông

— THAY ĐỔI ĐÃ CÓ TRONG DỰ ÁN

1

HĐQT duyệt hệ thống ở tuần 9, trần quỹ cố định 7%

2

Điều chỉnh lương trong dài giao giám đốc khối, Chủ tịch thôi duyệt từng người

3

Thang lương và quy chế thưởng niêm yết, gửi tổ chức đại diện người lao động

4

Chỉ tiêu thưởng Khối Phân phối chưa chốt, chờ cách tính doanh thu khách chung



FRANCHISE VN

VẬN HÀNH XUẤT SẮC

Bản đầy đủ và bước tiếp theo

— BẢN ĐẦY ĐỦ GỒM THÊM

- ✓ Bảng chấm giá trị 158 vị trí theo 6 yếu tố
- ✓ Thang bảng lương đầy đủ 12 ngạch, 4 bậc, 3 nhánh
- ✓ Mô phỏng quỹ lương theo từng người, chỉ gửi Ban điều hành
- ✓ Phụ lục: quy chế thưởng 2027, thư báo ngạch bậc, truyền thông

— DỊCH VỤ TIẾP NỐI THƯỜNG GẶP

- 1 Hệ thống KPI và OKR
- 2 Văn hóa doanh nghiệp
- 3 Mô hình quản trị công ty mẹ và công ty con

Doanh nghiệp có thể tự triển khai lộ trình, không bắt buộc thuê tiếp.

HOTLINE

+84 357 988 588

EMAIL

info@franchisevn.com

WEBSITE

franchisevn.com