

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP - NĂNG LƯỢNG QUỐC GIA VIỆT NAM
TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC DẦU KHÍ VIỆT NAM - CTCP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 697/TTR-ĐLDK

Hà Nội, ngày 21 tháng 4 năm 2025

TỜ TRÌNH

V/v: Thực hiện tiền lương, thù lao năm 2024 và kế hoạch tiền lương, thù lao năm 2025 của HĐQT, BKS và Ban Điều hành Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam - CTCP

Kính gửi: Đại hội đồng cổ đông
Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam - CTCP.

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 17/06/2020;

Căn cứ Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam - CTCP;

Căn cứ Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty cổ phần, vốn góp chi phối của nhà nước; Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định 53 (để xác định quỹ tiền lương thực hiện năm 2024 và vận dụng để tạm xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2025 của người quản lý);

Căn cứ Nghị định số 44/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ về việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp Nhà nước (sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/NĐ-CP);

Căn cứ kết quả SXKD năm 2024, kế hoạch SXKD năm 2025 của Công ty mẹ - Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam - CTCP (PV Power);

Hội đồng quản trị Tổng công ty Điện lực Dầu khí Việt Nam - CTCP kính trình Đại hội đồng cổ đông Tổng công ty về việc báo cáo thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng năm 2024 và kế hoạch tiền lương, thù lao, tiền thưởng năm 2025 của Hội đồng quản trị (HĐQT) và Ban Kiểm soát (BKS) của Tổng công ty như sau:

1. Nguyên tắc xác định tiền lương, thù lao

- Thực hiện năm 2024: Tiền lương, thù lao của HĐQT, BKS tăng so với kế hoạch đã được ĐHCĐ thông qua (mức tăng phù hợp theo quy định tại Khoản 2 Điều 15 Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016).
- Nguyên tắc xây dựng kế hoạch năm 2025: Hiện tại chưa có Thông tư hướng dẫn thực hiện Nghị định số 44/NĐ-CP, do vậy PV Power tạm vận dụng nguyên tắc nêu tại Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTB&XH ngày

01/9/2016 của Bộ LĐTB&XH để xác định tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi của HĐQT, BKS, Ban Điều hành, cụ thể như sau:

Hệ số điều chỉnh tiền lương bình quân tăng thêm tối đa gắn với quy mô lợi nhuận của Tổng công ty là $H_{in} = 2,5$ (lợi nhuận KH 2025 là 1.100 tỷ đồng). Như vậy, mức tiền lương bình quân chung của Người quản lý PV Power kế hoạch năm 2025 được tính tối đa có thể đạt 126 triệu đồng/người/tháng.

2. Quỹ tiền lương của Người quản lý Tổng công ty (làm việc theo chế độ chuyên trách)

2.1. Quỹ tiền lương thực hiện năm 2024

- Số Người quản lý bình quân thực hiện năm 2024 là 19,9 người, cụ thể:
 - + HĐQT chuyên trách: 7,98 người, trong đó: có 01 thành viên HĐQT độc lập được miễn nhiệm kể từ ngày 26/12/2024;
 - + Ban Kiểm soát: 4,92 người, trong đó: có 01 Kiểm soát viên chuyển sang hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm kể từ ngày 02/12/2024;
 - + Ban Điều hành: 7 người.
- Quỹ tiền lương thực hiện năm 2024 của Người quản lý là 25.538 triệu đồng và được phân bổ như sau:

Stt	Chức danh	Số người BQ (người)		Tiền lương trước thuế (tr.đ)		% TH/KH
		KH	TH	KH	TH	
1	HĐQT chuyên trách (gồm 01 TV HĐQT là TGD)	8	7,98	8.935	10.695	120%
2	Ban Kiểm soát	5	4,92	4.933	5.818	118%
3	Ban Điều hành (các P.TGD và KTT)	7	7	7.521	9.025	120%
	Tổng cộng	20	19,90	21.389	25.538	119%

* **Ghi chú:** Tổng tiền lương của các thành viên HĐQT, BKS, BDH (trước thuế) nêu trên chưa bao gồm các khoản: tiền thưởng, phúc lợi, ... được hưởng theo quy định của Nhà nước và PV Power. Thu nhập trong năm 2024 của HĐQT, BKS, BDH được nêu chi tiết trong BCTC riêng đã được kiểm toán.

2.2. Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2025

- Số Người quản lý bình quân kế hoạch năm 2025 là 19,38 người, cụ thể:
 - + HĐQT chuyên trách: 7,69 người (trong trường hợp tính đủ số lượng HĐQT theo quy định);
 - + Ban Kiểm soát: 4,69 người (trong trường hợp tính đủ số lượng Kiểm soát viên theo quy định).

- Theo đó, quỹ tiền lương kế hoạch năm 2025 là 29.308 triệu đồng và được phân bổ như sau:

Stt	Chức danh	Số người	Kế hoạch năm 2025 (tr.đ)
1	HDQT chuyên trách (gồm 01 TV HDQT là TGD)	7,69	12.135
2	Ban Kiểm soát	4,69	6.565
3	Ban Điều hành (các P.TGD và KTT)	7	10.607

3. Quỹ thù lao kiêm nhiệm Người quản lý Tổng công ty (làm việc theo chế độ kiêm nhiệm)

3.1. Thực hiện năm 2024:

- Đối với HDQT: Trong năm 2024, PV Power không có HDQT hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm.
- Đối với Ban Kiểm soát: Từ ngày 02/12/2024, PV Power có 01 Kiểm soát viên chuyển sang hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm. Theo quy định tại Khoản 2, Điều 16 Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016: Quỹ thù lao thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty không chuyên trách thực tế tại các thời điểm trong năm, thời gian làm việc và mức thù lao (tính theo tháng) do công ty xác định tối đa bằng 20% mức tiền lương thực hiện của Người quản lý công ty chuyên trách. Theo đó, quỹ thù lao Người quản lý kiêm nhiệm của PV Power năm 2024 được xác định bằng 20% mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2024 của Người quản lý chuyên trách (106,944 trđ/ng/th) là: $106,944 \times 1 \times 30/31 \times 20\% = 20,70$ triệu đồng.

3.2. Kế hoạch năm 2025:

Trong trường hợp PV Power có Thành viên HDQT, BKS làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, kính đề nghị Đại hội đồng cổ đông xem xét ủy quyền cho Hội đồng quản trị PV Power phê duyệt quỹ thù lao Người quản lý kiêm nhiệm theo nguyên tắc không vượt quá 20% mức tiền lương bình quân kế hoạch năm 2025 của Người quản lý chuyên trách.

Kính trình Đại hội đồng cổ đông thông qua.

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- HDQT;
- Ban KS;
- Ban TGD;
- Ban KSNB;
- Lưu: VT, TCNS, KTKH.



Hoàng Văn Quang

VIETNAM NATIONAL INDUSTRY -
ENERGY GROUP
**PETROVIETNAM POWER
CORPORATION - JSC**

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness

No ~~697~~ /TTr - ĐLDK

Hanoi, ~~21/4~~ 2025

PROPOSAL

On the implementation of salaries and remuneration in 2024 and salary remuneration plans in 2025 for the Board of Directors, Board of Supervisors and Board of Management of PetroVietnam Power Corporation - JSC.

To: General Meeting of Shareholders
PetroVietnam Power Corporation - JSC.

Pursuant to the Law on Enterprises No. 59/2020/QH14 approved by the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam on June 17, 2020;

Pursuant to the Charter of Organization and Operation of PetroVietnam Power Corporation - JSC;

Pursuant to Decree No. 53/2016/NĐ-CP dated June 13, 2016, issued by the Government, regulating labor, salaries, remuneration and bonuses for joint-stock companies with state-controlled capital; Circular No. 28/2016/TT-BLĐTBXH dated September 1, 2016, issued by the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs, guiding the implementation of Decree 53 (to determine the salary fund in 2024 and to preliminarily determine the salary fund plan for 2025 of managers);

Pursuant to Decree No. 44/NĐ-CP dated February 28, 2025, issued by the Government, regarding the management of labor, salaries, remuneration and bonuses in state-owned enterprises (hereinafter referred to as Decree No. 44/NĐ-CP);

Based on the production and business results in 2024, the production and business plan in 2025 of the parent company - PetroVietnam Power Corporation - JSC (PV Power);

The Board of Directors of PetroVietnam Power Corporation - JSC respectfully submits to the General Meeting of Shareholders of the Corporation the report on the implementation of salaries, remuneration and bonuses in 2024 and the plan of salaries, remuneration and bonuses in 2025 of the Board of

Directors (BOD) and the Board of Supervisors (BOS) of the Corporation as follows:

1. Principles for determining salaries and remuneration

- Implementation for the year 2024: The salary and remuneration of the Board of Directors and the Board of Supervisors have increased compared to the plan approved by the General Meeting of Shareholders (the increase is in accordance with the regulations prescribed in Clause 2, Article 15 of Circular 28/2016/TT-BLĐTBXH dated September 1, 2016).

- Principles for developing the plan for 2025: Currently, there is no Circular providing guidance on the implementation of Decree No. 44/NĐ-CP. Therefore, PV Power temporarily applies the principles prescribed in Circular No. 28/2016/TT-BLĐTBXH dated September 1, 2016 of the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs to determine salaries, bonuses and benefits of the Board of Directors, Board of Supervisors and Board of Management, specifically as follows:

The adjustment coefficient for maximum average salary increase associated with the scale of the Corporation's profit is $H_{ln} = 2.5$ (with the planned profit in 2025 is VND 1,100 billion). Thus, the general average salary for PV Power's managers in the 2025 plan is calculated to a maximum of VND 126 million/person/month.

2. Salary fund of the managers of the Corporation (working on a full-time basis)

2.1. Salary fund implemented in 2024

- The average number of managers in 2024 is 19.9, specifically:
 - + The specialized Board of Directors: 7.98 members, of which: 01 independent member of the Board of Directors was dismissed from December 26, 2024;
 - + Board of Supervisors: 4.92 members, of which: 01 member will be switched to Concurrent mode from December 2, 2024;
 - + Board of Management: 7 members.

The Salary fund for managers in 2024 is VND 25,538 million and is allocated as follows:

No	Position	Average number of members (persons)		Salary before tax (VND million)		% Implemented/Planned
		Planned	Implemented	Planned	Implemented	
1	The specialized Board of Directors (including 01 member of the Board of Directors who is the General Director)	8	7.98	8,935	10,695	120%
2	Board of Supervisors	5	4.92	4,933	5,818	118%
3	Board of Management (Deputy General Director and Chief Accountant)	7	7	7,521	9,025	120%
	Total	20	19.90	21,389	25,538	119%

** Note: The total salary of the members of the Board of Directors, the Board of Supervisors and the Board of Management (before tax) mentioned above does not include bonuses, benefits,... as prescribed by the State and PV Power. The income for the year 2024 of the Board of Directors, Board of Supervisors and the Board of Management is detailed in the audited separate financial statements.*

2.2. Salary fund planned for 2025

- The average number of managers in the 2025 plan is 19.38, specifically:
 - + The specialized Board of Directors: 7.69 members (in case the full number of Board members as per regulations is counted);
 - + Board of Supervisors: 4.69 members ((in case the full number of Board members as per regulations is counted).
- Accordingly, the salary fund planned for 2025 is VND 29,308 million and is allocated as follows:

No.	Position	Number of members	Plan for 2025 (VND million)
1	The specialized Board of Directors (including 01 member of the Board of Directors who is the General Director)	7.69	12,135
2	Board of Supervisors	4.69	6,565
3	Board of Management (Deputy General Directors and Chief Accountant)	7	10,607

3. Remuneration fund for the concurrent managers of the Corporation (working on concurrent mode)

3.1. Implementation in 2024

- For the Board of Directors: In 2024, PV Power did not have a Board of Directors operating under the concurrent mode.
- For the Board of Supervisors: From December 2, 2024, PV Power have had 01 member operating in concurrent mode. According to Clause 2, Article 16 of Circular 28/2016/TT-BLĐTBXH dated September 1, 2016: The remuneration fund is determined based on the number of actual non-specialized managers at different times of the year, their working time and remuneration (calculated monthly) set by the company, with a maximum of 20% of the actual salary of the specialized manager. Therefore, the remuneration fund for concurrent managers of PV Power in 2024 is calculated as 20% of the average salary of specialized managers (VND 106.944 million/person/month), which is: $106.944 \times 1 \times 30/31 \times 20\% = 20.70$ million VND.

3.2. Plan for 2025

In case PV Power has members of the Board of Directors and Board of Supervisors working on a concurrent mode, we kindly request the General Meeting of Shareholders to consider authorizing the Board of Directors of PV Power to approve the remuneration fund for concurrent managers based on the

principle that it shall not exceed 20% of the average salary planned in 2025 of the specialized managers.

Respectfully submit to the General Meeting of Shareholders for approval.

Sincerely./.

Recipient:

- As above;
- BOD;
- BOS;
- BOM;
- Board of Internal Supervisory;
- Archived: VT, TCNS, KTKH.

**ON BEHALF OF BOD
CHAIRMAN**



Hoang Van Quang