

## CHÍNH SÁCH NHÂN SỰ

Công ty cổ phần Khử trùng Việt Nam (VFC) được thành lập từ năm 1975 với 45 năm hình thành và phát triển đã khẳng định được thương hiệu và danh tiếng cũng như vị thế của mình trên thương trường cũng như niềm tin yêu của khách hàng.

Chính sách nhân sự có thể nói là một trong những chính sách quan trọng trong chiến lược phát triển kinh doanh của công ty, chính vì vậy VFC luôn coi trọng công tác xây dựng và định hướng đội ngũ cán bộ nhân viên của mình, bố trí sắp xếp người có đủ năng lực và trình độ chuyên môn vào vị trí phù hợp đồng thời ngày càng hoàn thiện chính sách nhân sự nhằm phát triển kỹ năng quản trị và trình độ NLD tạo ra hệ thống luật lệ, chế độ thưởng phạt hợp lý nhằm khuyến khích và phát triển NLD.

Để vươn tới sự phát triển vững mạnh hơn trong tương lai, hơn bao giờ hết, sứ mệnh của Công ty là duy trì, phát huy danh tiếng của mình trên nền tảng tôn trọng và hướng đến lấy NLD là trọng tâm, xây dựng nền móng vững chắc cho sự phát triển của thương hiệu cũng như xây dựng một niềm tin tưởng tuyệt đối vào định hướng phát triển.

### I. Chính sách tuyển dụng

- Nhân sự được tuyển dụng không chỉ nhằm đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại mà còn là nhân tố phát triển trong tương lai do đó công tác tuyển dụng được thực hiện theo chiến lược phát triển của công ty, theo kế hoạch hàng năm và trong từng giai đoạn.
- Việc tuyển dụng được thông báo công khai trong nội bộ công ty, trên website của công ty, đến các nguồn cung ứng lao động bên ngoài và trên các phương tiện thông tin đại chúng.
- Nguyên tắc tuyển dụng là lựa chọn những ứng viên tốt nhất vào vị trí phù hợp đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và sức khỏe. Việc tuyển dụng được tiến hành công khai, minh bạch, nghiêm túc và được đánh giá chất lượng thường xuyên, đúng quy định và tiêu chuẩn, đảm bảo tuyển dụng được những lao động thực sự có năng lực, đáp ứng yêu cầu công việc và thực hiện theo đúng Quy trình tuyển dụng của công ty.
- Việc tuyển dụng đảm bảo sự công bằng, không phân biệt người lao động về giới tính, sắc tộc.
- Việc tuyển dụng đồng thời cũng đảm bảo không sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc lao động bất hợp pháp khác

### II. Chính sách đào tạo và phát triển

Được coi là một hình thức đầu tư chiến lược, nhằm nâng cao kiến thức quản lý, năng lực, trình độ nghiệp vụ chuyên môn, nghiệp vụ hỗ trợ cùng các kỹ năng khác cho NLD để thực hiện mục tiêu chuyên nghiệp hóa đội ngũ, đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty:

- Hoạt động đào tạo vừa giúp CBNV đã được đào tạo áp dụng hiệu quả vào công việc thực tế đang đảm nhiệm, vừa giúp CBNV có thể xác định được mục tiêu phát triển của bản thân phù hợp với mục tiêu phát triển của Công ty.
- Hàng năm, công ty đều xây dựng kế hoạch đào tạo và chuẩn bị đủ nguồn lực cho chính sách đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển đội ngũ kế thừa.





- Tất cả NLD công ty đều có cơ hội tham dự các lớp huấn luyện đào tạo nghiệp vụ theo nhu cầu cụ thể, phù hợp với tính chất công việc. Bên cạnh đó, công ty cũng khuyến khích nhân viên học hỏi lẫn nhau trong quá trình công tác, qua các khóa học đào tạo nội bộ và nỗ lực tự đào tạo của từng NLD.

- Hoạt động đào tạo tuân thủ theo kế hoạch đào tạo hàng năm hoặc đào tạo đột xuất theo nhu cầu cấp thiết của từng phòng/ban và được thực hiện theo đúng Quy trình đào tạo của Công ty.

- Công ty thực hiện kết hợp với việc xây dựng một hệ thống đánh giá công việc công bằng, khách quan nhằm tạo điều kiện tối đa cho việc nâng cao hiệu quả công việc và phát triển cá nhân được xem xét công nhận, cũng là để tất cả NLD công ty đều có cơ hội thăng tiến bình đẳng. Theo đó chính sách đào tạo được áp dụng công bằng và phù hợp với mọi lao động.

### **III. Chính sách phúc lợi**

#### **1. Chính sách lương, thưởng**

- Chính sách lương, thưởng luôn được công ty liên tục hoàn thiện với mục tiêu tạo mọi điều kiện cho NLD an tâm, gắn bó dài lâu, duy trì văn hóa doanh nghiệp của công ty.

- Vì vậy chế độ tiền lương tại công ty được trả theo nguyên tắc đảm bảo sự công bằng, hợp lý, phù hợp với trình độ, năng lực, hiệu suất, chất lượng công việc của mỗi NLD và tinh thần, thái độ thực thi chức trách, nhiệm vụ được phân công. Mức lương và việc chi trả lương được đảm bảo tuân thủ theo hợp đồng ký với người lao động và quy định của luật pháp Việt Nam.

- Tại công ty, NLD được hưởng các chế độ thu nhập, tiền thưởng theo Quy chế tiền lương rõ ràng. Thu nhập được trả căn cứ thị trường lao động, trình độ, năng lực, vai trò, trách nhiệm, khối lượng công việc thực tế tại đơn vị, kết quả công việc của người lao động.

- Bên cạnh tiền lương và phụ cấp, công ty còn áp dụng chính sách thưởng nhằm động viên, khuyến khích NLD nỗ lực cống hiến và phấn đấu hết mình trên mọi vị trí công tác. Các tập thể, cá nhân đạt thành tích xuất sắc định kỳ hoặc đột xuất đều được công nhận và khen thưởng xứng đáng, công bằng, công khai.

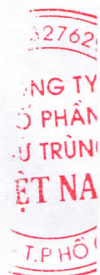
#### **2. Chính sách phúc lợi khác**

- Tất cả các cán bộ nhân viên chính thức của công ty đều được đảm bảo thụ hưởng các chế độ chính sách phù hợp với Luật lao động Việt Nam. Ngoài ra cán bộ nhân viên của Công ty còn được nhận các chế độ phúc lợi theo Thỏa ước lao động tập thể.

- Công ty luôn quan tâm duy trì môi trường làm việc thoải mái, vui vẻ, cạnh tranh lành mạnh. Các hoạt động thường xuyên được tổ chức như: tổ chức chúc mừng sinh nhật cho NLD, hoạt động chào mừng 8/3, 20/10 cho NLD nữ, quà mừng 1/6, tết trung thu cho con em NLD công ty và các hoạt động hội thao công đoàn, Team building, hoạt động vì cộng đồng... nhằm tạo tinh thần đoàn kết, gắn bó, thân thiện giữa các NLD.

- Công ty nghiêm cấm các hành vi không phù hợp và vi phạm luật pháp như bạo lực, quấy rối và lạm dụng tình dục, trù dập, phân biệt đối xử trong môi trường làm việc và cam kết xử lý theo Nội quy và quy định luật pháp.

- Công ty luôn thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật lao động về các chế độ bảo hiểm bắt buộc như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Đồng thời, Công ty còn tham gia bảo hiểm kết hợp con người cho toàn thể NLD công ty.



- Hàng năm công ty tổ chức thuê cơ sở y tế đạt chuẩn để thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho NLD tại công ty và khám bệnh nghề nghiệp cho lao động trực tiếp làm công việc độc hại.

- Công ty thực hiện cấp phát đầy đủ dụng cụ, thiết bị và bảo hộ lao động nhằm đảm bảo cho người lao động có đủ điều kiện vật chất để làm việc tại công ty.

- Ngoài ra, công ty có chính sách nhằm động viên và để giữ chân NLD lâu dài bằng chính sách cổ phiếu ESOP.

#### IV. Chính sách kỷ luật

- Công ty ban hành Nội quy lao động dựa trên quy định hiện hành của Bộ luật lao động, Luật bảo hiểm xã hội và các quy định khác của Nhà nước nhằm tạo tính tuân thủ cho NLD nhưng vẫn đảm bảo không tạo áp lực và ức chế cho NLD khi thực hiện theo.

- Công ty cam kết thực hiện xử lý vi phạm Nội quy lao động theo nguyên tắc công bằng, khách quan và có sự thống nhất với NLD.

- Tất cả NLD trong công ty nếu vi phạm một trong các quy định về Nội quy lao động đều bị xử lý kỷ luật, mục đích của kỷ luật nhằm điều chỉnh và hoàn thiện hành vi của NLD hơn là trừng phạt do đó căn cứ vào mức độ vi phạm công ty sẽ xem xét các hình thức xử lý kỷ luật phù hợp.



*Trương Công Cử*

