

Hải Phòng, ngày 20 tháng 03 năm 2026

**BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG GIÁM SÁT CỦA THÀNH VIÊN
HĐQT ĐỘC LẬP - TRƯỞNG TIỂU BAN NHÂN SỰ - LƯƠNG THƯỜNG
TẠI ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG THƯỜNG NIÊN NĂM 2026**

Kính gửi: Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Nhựa Thiếu niên Tiên Phong

Với trách nhiệm là Thành viên Hội đồng quản trị độc lập – Trưởng Tiểu ban Nhân sự - Lương thường, tôi trình bày báo cáo về công việc và đề xuất kế hoạch đối với các nội dung trọng yếu trong phạm vi trách nhiệm được phân công - các hoạt động về công tác nhân sự cấp cao, chính sách lương thưởng và đãi ngộ của Công ty, các hoạt động liên quan của Hội đồng quản trị NTP.

Báo cáo được lập trên cơ sở các quy định hiện hành, Điều lệ, Quy chế nội bộ về quản trị công ty, Quy chế hoạt động của Hội đồng quản trị, các nghị quyết, quyết định và tài liệu liên quan phục vụ công tác giám sát. Thành viên HĐQT độc lập có trách nhiệm lập báo cáo đánh giá hoạt động của HĐQT, của Tiểu ban Nhân sự - Lương thường, với chức năng hỗ trợ HĐQT trong xây dựng chính sách, quy trình nhân sự, lựa chọn, đề xuất, bổ nhiệm, miễn nhiệm, chính sách lương thưởng, đãi ngộ và đánh giá hiệu quả đối với HĐQT, Ban điều hành, người đại diện và quản lý cấp cao.

Báo cáo này tập trung vào bốn nội dung chính:

- I Đánh giá chung hoạt động của HĐQT và Ban điều hành, năm 2025;
- II Đánh giá chung hoạt động của Tiểu ban Nhân sự - Lương thường, năm 2025;
- III Đánh giá công tác nhân sự NTP 2025;
- IV Đánh giá công tác lương thưởng NTP 2025;
- V Đề xuất kế hoạch 2026 và giai đoạn 2026-2030;
- VI Kết luận.

I. ĐÁNH GIÁ CHUNG HOẠT ĐỘNG CỦA HĐQT VÀ BAN ĐIỀU HÀNH NĂM 2025

Năm 2025, HĐQT NTP đã tiếp tục củng cố mô hình quản trị theo hướng phân công, phân nhiệm vai trò của Hội đồng quản trị, Ban điều hành, Ủy ban kiểm toán và các tiểu ban trong HĐQT. Việc duy trì mô hình này là nền tảng tích cực để tăng cường chất lượng hoạch định chiến lược, giám sát và chuẩn hóa các quyết định trong quản lý điều hành ở cấp quản trị.

HĐQT đã duy trì các phiên họp theo quy định với tỷ lệ tham dự họp cao của các thành viên. Đồng thời trong năm HĐQT đã ban hành, công bố các Nghị quyết, Quyết định

quan trọng theo thẩm quyền. Một số công tác quản trị trọng yếu như Xây dựng chiến lược NTP giai đoạn 2026-2030, theo đó các Chiến lược chức năng về quản trị Nhân sự, Tài chính, Chuyển đổi số và quản trị tinh gọn đã và đang được tiếp tục xây dựng và triển khai cho giai đoạn tiếp theo.

Từ góc độ của Thành viên HĐQT độc lập, căn cứ chức năng nhiệm vụ của HĐQT công ty, cá nhân tôi đánh giá hoạt động của HĐQT năm 2025, về tổng quan đã triển khai các hoạt động theo chức năng một cách chủ động; Tính tuân thủ cao; Chất lượng hoạt động ở mức cơ bản tốt, thực hiện vai trò quản trị, định hướng và giám sát các hoạt động trọng yếu của Công ty đúng thẩm quyền, trên các nhiệm vụ chính như sau:

1- HĐQT thực hiện chức năng giám sát: hoạt động của Ban điều hành, Kế toán trưởng, các chức danh quản lý khác, các đơn vị trực thuộc theo thẩm quyền một cách đầy đủ, tin cậy.

2- Tổ chức xây dựng Chiến lược công ty giai đoạn 2026-2030, hoạch định dài hạn, chiến lược đầu tư phát triển, công nghệ mới, thị trường mới, sản phẩm mới đã và đang được tập trung.

3- Công tác tổ chức nhân sự cấp cao của Công ty, ban hành đáp ứng năng lực, trách nhiệm và hoạt động hiệu quả. Các Quyết định, quy chế nội bộ theo thẩm quyền kịp thời và tuân thủ pháp luật.

4- Quản lý Tài chính và ngân sách tin cậy và hiệu quả.

5- Các hoạt động quan hệ nhà đầu tư, giải quyết các khiếu nại nội bộ đều nghiêm túc và không xảy ra các biến cố, xung đột lớn.

Những hoạt động trên cho thấy HĐQT đã quan tâm nhiều hơn đến việc hoàn thiện nền tảng quản trị nội bộ và tổ chức vận hành hiệu quả của Công ty.

II. ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG CỦA TIỂU BAN NHÂN SỰ - LƯƠNG THƯỞNG NĂM 2025

Tiểu ban Nhân sự - Lương thưởng có vai trò tham mưu và hỗ trợ HĐQT trong việc xây dựng khung chính sách, quy trình nhân sự; đồng thời tham gia xem xét, đề xuất các nội dung liên quan đến bổ nhiệm, miễn nhiệm, đãi ngộ và đánh giá hiệu quả hoạt động của HĐQT, Ban điều hành, người đại diện và các chức danh quản lý cấp cao. Đây là phạm vi công việc có ý nghĩa quan trọng đối với chất lượng quản trị của NTP.

Năm 2025, Tiểu ban Nhân sự - Lương thưởng đã triển khai một số công tác sau:

Tầm nhìn và Triết lý nhân sự, triển khai Đề án kiện toàn hệ thống nhân sự, Phát triển văn hóa NTP đồng bộ tiến độ Chiến lược phát triển NTP giai đoạn 2026-2030. Con người là trung tâm của đổi mới – Hiệu suất và Phát triển. Năm 2025 thực hiện đánh giá, phân tích và triển khai từng bước các mục tiêu quan trọng sau:

1. Sơ đồ tổ chức & mô hình quản trị nhân sự: theo hướng cải tiến tinh gọn – linh hoạt và phân quyền;

2. Khung năng lực & phát triển nhân lực: Thiết kế hệ thống năng lực cốt lõi, chuyên môn & lãnh đạo; kế hoạch kế thừa đội ngũ lãnh đạo, quản lý đến năm 2030;
3. Chiến lược thu hút – giữ chân nhân tài: Chính sách lương thưởng đãi ngộ, văn hóa môi trường làm việc, thương hiệu NTP;
4. Quản trị hiệu suất: Áp dụng các công cụ tiên tiến, các chính sách tiên bộ trong môi trường NTP thi đua và công hiến;
5. Chuyển đổi số nhân sự: Ứng dụng AI, quản lý trải nghiệm nhân viên - khách hàng nội bộ NTP;
6. Chính sách lương thưởng tiên bộ, đáp ứng với Tầm nhìn chiến lược Công ty.

Theo nhiệm vụ của TV HĐQT độc lập, tôi đánh giá nền tảng quản trị, sơ đồ tổ chức, bộ quy chế, chính sách, nguồn nhân lực của NTP hiện tại đảm bảo đáp ứng cơ bản mục tiêu quản lý các mặt hoạt động và hiệu quả SXKD. Tiểu ban đã chủ động làm việc với Ban Nhân sự và các cấp lãnh đạo liên quan chức năng nhiệm vụ để triển khai đồng thời các nhiệm vụ trên đây, đồng thời tích cực tham gia và đóng góp trong các kỳ họp HĐQT, trong quá trình xây dựng Chiến lược công ty.

Tuy nhiên, kết quả thực hiện các mục tiêu trong năm 2025 của Tiểu ban còn hạn chế, các nhiệm vụ đều đang trong giai đoạn xây dựng, cải tiến. Một số mục tiêu về chiến lược nhân sự, chính sách lương thưởng chưa đồng bộ được theo mục tiêu phát triển trong Chiến lược phát triển tổng thể NTP giai đoạn 2026-2030.

III. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TỔ CHỨC NHÂN SỰ NTP 2025

Nhân sự là yếu tố trọng yếu để thành công Chiến lược công ty, nhân tố để biến chiến lược thành kết quả cụ thể và được đánh giá trên các mặt cơ bản sau:

1. Về chiến lược nhân sự: Hoạch định chiến lược nhân sự ổn định, nguồn nhân lực trong NTP đang thực hiện vai trò hỗ trợ SXKD. Cần chuyển đổi sang chiến lược nhân sự mạnh, dẫn hướng và quyết định chiến lược SXKD.
2. Cơ cấu tổ chức và quản trị nhân sự: Hiện NTP tổ chức theo mô hình ổn định cho sản xuất, theo sơ đồ tổ chức truyền thống, phù hợp với giai đoạn hiện tại. Cấu trúc này sẽ khó khăn để đáp ứng chiến lược phát triển mở rộng kinh doanh có tăng trưởng cao và kinh doanh quốc tế.
3. Tuyển dụng thu hút nhân tài: Hiện tại các khu vực vận hành đang hấp dẫn lao động, tuy nhiên chưa có chính sách thu hút nhân tài và nhân sự kinh doanh quốc tế.
4. Đào tạo phát triển nhân lực: Công tác đào tạo hiện tại chưa chiến lược hóa, tính thiết thực và hiệu quả hạn chế. Chưa xây dựng thành Tổ chức học tập.
5. Quản trị hiệu suất: Đã xây dựng hệ thống KPI, tuy nhiên còn thiếu công cụ quản trị hiệu suất một cách hiệu quả theo đặc thù của NTP.
6. Văn hóa công ty và gắn kết đội ngũ: Văn hóa NTP ổn định, truyền thống nhưng hạn chế về động lực đổi mới sáng tạo.
7. Chuyển đổi số nhân sự và AI: Đã và đang triển khai đề án chuyển đổi số, nhưng tốc độ chậm, và hiện đang thiếu hụt khoảng trống lớn về CDS và AI.

8. Quản trị nhân tài và kế thừa: Hiện NTP đang áp dụng các chính sách, tuy nhiên các chính sách hiện còn rời rạc, chưa đủ mạnh đáp ứng thành công Chiến lược dài hạn trên nền quản trị nhân tài và kế nhiệm.

Như vậy, đánh giá chung công tác nhân sự NTP có nền tảng tốt, đang chuyển đổi nhưng còn chậm và cần nâng tầm có khát vọng, đảm bảo đạt mức HR xứng tầm dẫn dắt chiến lược phát triển giai đoạn 2026–2030.

IV- ĐÁNH GIÁ CHÍNH SÁCH LƯƠNG THƯỞNG

Đối với doanh nghiệp niêm yết, chính sách lương thưởng và đãi ngộ không chỉ là chính sách chi phí, mà còn là công cụ tạo động lực, điều tiết hành vi quản trị và bảo đảm sự hài hòa giữa lợi ích của đội ngũ quản lý với lợi ích của cổ đông.

Chính sách lương thưởng của NTP hiện tại được đánh giá về quản trị tốt, an toàn và ổn định. Tuy nhiên đang hạn chế về: Đãi ngộ tạo đột phá tăng trưởng và Thu hút nhân tài cấp cao, cấp trung.

Đánh giá một số tiêu chí quan trọng sau về chính sách lương thưởng NTP hiện tại:

1. Cấu trúc và triết lý: Có hệ thống bài bản nhưng chưa hình thành liên kết chặt chẽ giữa thu nhập – hiệu suất – kết quả kinh doanh;
2. Cạnh tranh thị trường: Ổn định, mức thu nhập khá hấp dẫn, nhưng đang thiếu chính sách thu hút nhân tài;
3. Gắn KQKD: Đã gắn thu nhập với kết quả KD nhưng chưa có mức tính lũy tiến, chưa đủ thúc đẩy động lực làm việc, để gia tăng tối ưu KQKD;
4. Công bằng và minh bạch: Chuẩn hóa và minh bạch cao;
5. Tuân thủ pháp lý: Tính tuân thủ cao;
6. Kiểm soát chi phí nguồn: Kiểm soát tốt nguồn chi phí;
7. Tạo động lực CBNV: Ổn định nhưng thiếu nhân tố tạo đột phá;
8. Hỗ trợ chiến lược dài hạn: Yếu, chưa rõ nét.

Theo đánh giá như trên, với tư duy chiến lược và tầm nhìn dài hạn, năm 2026 NTP sẽ tập trung đầu tư cải thiện tích cực chính sách lương thưởng tiên bộ kiến tạo năng lực quản trị và cạnh tranh khác biệt, có xét đến kế hoạch kinh doanh quốc tế, đảm bảo thành công mục tiêu phát triển vượt trội và bền vững.

V. ĐỀ XUẤT KẾ HOẠCH 2026 và giai đoạn 2026-2030

Thực tế áp lực cạnh tranh trong môi trường KD ngày càng khốc liệt, mục tiêu tăng trưởng và hiệu quả của NTP ngày càng cao, yếu tố con người và cơ chế tạo động lực trở thành nhân tố quyết định năng lực phát triển của doanh nghiệp; Cơ chế lương thưởng cần phát huy vai trò tạo động lực tăng trưởng vượt trội.

Xét thấy NTP chúng ta cần thiết triển khai chiến lược Phát triển nhân sự đồng thời với việc cải tiến chính sách tiền lương với Quan điểm và nguyên tắc sau:

1. Nâng cấp có kiểm soát mà vẫn phát huy văn hóa, truyền thống NTP;
2. Gắn thu nhập với hiệu quả kinh doanh một cách thực chất;

3. Tạo khác biệt rõ ràng giữa nhóm nhân sự tạo giá trị cao và các nhóm khác;
4. Tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật và chuẩn mực DN niêm yết;
5. Mục tiêu xuyên suốt là “Tăng hiệu quả – giữ người giỏi – tạo động lực tăng trưởng bền vững”

Trong kế hoạch tới cần tập trung vào các nhóm nội dung dưới đây:

1. Kế hoạch năm 2026 -ưu tiên ngắn hạn:

1.1. Áp dụng cơ chế thưởng lũy tiến theo lợi nhuận:

- + Cách thức: Bổ sung cơ chế thưởng vượt kế hoạch
- + Mục đích: Tạo động lực tăng trưởng rõ rệt

1.2. Thiết lập phân hóa hiệu suất mạch lạc:

- + Cách thức: Xây dựng cơ chế phân bổ thưởng theo hiệu suất.
- + Mục đích: Tạo động lực cạnh tranh tích cực và Khuyến khích nâng cao hiệu quả cá nhân.

1.3. Xây dựng danh sách nhân sự then chốt (Key Talent)

- + Cách thức: Xác định 5–10% nhân sự có vai trò chiến lược; Áp dụng chính sách đãi ngộ xứng đáng về các đãi ngộ, lộ trình phát triển và giữ chân chủ động.
- + Mục đích: Giảm rủi ro mất nhân sự có vai trò chiến lược, tăng tính ổn định cho hệ thống.

1.4. Chuẩn hóa hệ thống KPI gắn kết quả kinh doanh

- + Cách thức: Tăng tỷ trọng KPI gắn với Kết quả của đơn vị và Hiệu quả tài chính, Khuyến khích yếu tố cải tiến, tiết giảm chi phí.
- + Mục đích: Gắn trực tiếp thu nhập với kết quả kinh doanh thực tế và đổi mới, cải tiến.

1.5. Triển khai nền tảng dữ liệu nhân sự cơ bản:

- + Cách thức: Chuẩn hóa dữ liệu nhân sự; Thiết lập báo cáo định kỳ về năng suất lao động, về chi phí nhân sự và biến động nhân sự.
- + Mục đích: Nâng cao chất lượng ra quyết định của lãnh đạo.

2. Kế hoạch giai đoạn 2026–2030 - trung và dài hạn:

2.1. Xây dựng Chiến lược Nhân sự gắn với Chiến lược Công ty

+ Định vị Nhân sự không chỉ là vận hành mà trở thành đối tác chiến lược, đóng vai trò then chốt trong việc hoạch định chiến lược kinh doanh, phát triển tổ chức, và tối ưu hóa nguồn nhân lực gắn chặt nhân sự với kế hoạch phát triển để đạt mục tiêu chiến lược dài hạn.

2.2. Thiết kế lại hệ thống lương – thưởng theo chuẩn hiện đại:

+ Cách thức: Áp dụng Lương 3P cải tiến theo thực tế của NTP; Chính sách thưởng ngắn hạn; thưởng dài hạn (thưởng 3-5 năm, cổ phiếu ESOP).

+ Mục tiêu: Gắn thu nhập với hiệu quả, giữ chân nhân sự giỏi và tạo động lực gắn kết dài hạn.

2.3. Xây dựng hệ thống quản trị nhân tài & kế thừa:

+ Cách thức: Chính sách tuyển dụng và giữ chân nguồn nhân tài; Kế hoạch nhân sự kế thừa các vị trí trọng yếu.

+ Mục tiêu: Duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện cho đổi mới sáng tạo và tăng trưởng; đảm bảo tính liên tục của tổ chức.

2.4. Phát triển đội ngũ lãnh đạo cấp trung:

+ Cách thức: Tập trung nâng cao Quản trị hiệu suất; Tư duy đổi mới; Năng lực dẫn dắt.

+ Mục tiêu: Tạo “đòn bẩy” nâng hiệu quả toàn hệ thống.

2.5. Thực hiện chuyển đổi số công tác nhân sự:

+ Ứng dụng phần mềm nền tảng quản trị công nghệ HRM quản lý toàn diện vòng đời nhân viên, tiến tới quản trị dựa trên dữ liệu, phân tích và ra quyết định.

VI. KẾT LUẬN

Tôi nhận thấy NTP đang có những điều kiện nền tảng thuận lợi để tiếp tục nâng cao chất lượng quản trị trong giai đoạn mới. Việc duy trì mô hình các tiểu ban thuộc HĐQT, chuẩn hóa thêm các quy chế quản trị trong năm 2026–2030 và áp dụng cơ chế thù lao HĐQT gắn với kết quả kế hoạch năm 2025 là những bước đi đổi mới.

Để công tác nhân sự và lương thưởng thực sự tạo thêm giá trị mới và hỗ trợ phát triển dài hạn, Công ty cần tiếp tục chuyển mạnh từ cách tiếp cận mô tả hoạt động sang cách tiếp cận quản trị theo chuẩn hóa, dữ liệu, hiệu quả và kế nhiệm.

Với tinh thần độc lập, khách quan và trách nhiệm xây dựng, tôi kính trình Hội đồng quản trị và Đại hội đồng cổ đông thường niên 2026 Báo cáo này để xem xét, đánh giá và triển khai nhằm góp phần thúc đẩy thắng lợi Chiến lược Công ty giai đoạn mới.

THÀNH VIÊN ĐỘC LẬP HĐQT



Trịnh Văn Tuấn