



PHATDAT
CORPORATION
Real Estate Development

KIẾN TẠO TỪ NỘI LỰC

BÁO CÁO THƯỜNG NIÊN 2025



BÁO CÁO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

| | |
|---|-----------|
| TIÊU CHUẨN CỦA BC PTBV | 182 - 183 |
| THÔNG ĐIỆP VỀ PTBV | 184 - 187 |
| QUY TRÌNH VÀ CÁC CẤP ĐỘ THỰC THI PTBV | 188 - 191 |
| CÁC LĨNH VỰC TRONG YẾU | 192 - 199 |
| CÁC HOẠT ĐỘNG - KẾT QUẢ TIÊU BIỂU VỀ PTBV | 200 - 221 |
| BÊN LIÊN QUAN VÀ CÁC CAM KẾT | 222 - 229 |

TIÊU CHUẨN VÀ NGUYÊN TẮC LẬP BÁO CÁO

Báo cáo Phát triển bền vững của PDR được xây dựng không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu công bố thông tin, mà là một phần trong hệ thống quản trị, giúp Công ty đánh giá, kiểm soát và nâng cao năng lực phát triển bền vững trong dài hạn.

Trong cách tiếp cận này, báo cáo không đơn thuần ghi nhận các hoạt động đã thực hiện, mà phản ánh cách PDR tích hợp các yếu tố môi trường, xã hội và quản trị vào quá trình ra quyết định và vận hành doanh nghiệp.

Báo cáo được lập trên cơ sở tham chiếu Bộ tiêu chuẩn GRI 2021, không chỉ như một khung tuân thủ, mà như một công cụ giúp PDR nhận diện các vấn đề trọng yếu, đánh giá khoảng trống và định hướng cải thiện trong các lĩnh vực liên quan đến phát triển bền vững.

Các nội dung trọng yếu trong báo cáo được xác định dựa trên sự kết hợp giữa mức độ tác động của các vấn đề đến hoạt động của PDR và mức độ quan tâm của các bên liên quan, bao gồm cổ đông, nhà đầu tư, khách hàng, người lao động và cộng đồng.

Trên cơ sở đó, PDR tập trung công bố những nội dung có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tạo giá trị dài hạn của doanh nghiệp, thay vì dàn trải theo các tiêu chí mang tính hình thức.

Bên cạnh GRI, PDR tham khảo các hướng dẫn công bố thông tin về môi trường và xã hội của IFC, Ủy ban Chứng khoán Nhà nước và Thông tư 96/2020/TT-BTC, nhằm bảo đảm tính phù hợp với bối cảnh pháp lý tại Việt Nam và thông lệ quốc tế.

Báo cáo được lập cho phạm vi hoạt động của PDR, bao gồm Công ty mẹ và các công ty con, với dữ liệu được tổng hợp cho năm tài chính 2025. Trong trường hợp sử dụng dữ liệu nhiều kỳ hoặc ngoài chu kỳ năm tài chính, các nội dung liên quan sẽ được thuyết minh cụ thể.

Thông qua báo cáo này, PDR không chỉ công bố thông tin, mà từng bước chuẩn hóa hệ thống dữ liệu, nâng cao tính minh bạch và củng cố nền tảng cho việc tích hợp sâu hơn các tiêu chuẩn phát triển bền vững vào toàn bộ hoạt động của Công ty trong các giai đoạn tiếp theo.



THÔNG ĐIỆP TỪ HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

NÂNG CẤP PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TỪ NHẬN THỨC ĐẾN HÀNH ĐỘNG

Trong một thị trường đã thay đổi về bản chất, phát triển bền vững không còn là một định hướng mang tính lựa chọn, mà trở thành điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp có thể tồn tại và phát triển dài hạn.

Đối với PDR, năm 2025 không phải là năm bắt đầu các hoạt động ESG, mà là năm chúng tôi tái định nghĩa toàn bộ cách tiếp cận đối với phát triển bền vững – từ nhận thức, đến định hướng chiến lược, và quan trọng nhất, là cách tổ chức triển khai trong thực tế.



PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG BẮT ĐẦU TỪ MỘT THAY ĐỔI TRONG NHẬN THỨC

Trong giai đoạn thị trường tăng trưởng nhanh trước đây, các lợi thế cạnh tranh của ngành bất động sản phần lớn đến từ quy mô, tốc độ và khả năng mở rộng danh mục. Tuy nhiên, khi thị trường bước vào một trạng thái mới – khi thanh khoản suy giảm, yêu cầu pháp lý chặt chẽ hơn và người mua ngày càng thận trọng – những lợi thế này không còn đủ để bảo đảm tăng trưởng.

HDQT nhận thấy rằng, trong bối cảnh đó, năng lực quyết định không nằm ở việc “làm nhiều hơn”, mà ở việc làm đúng hơn – với kỷ luật cao hơn và khả năng kiểm soát tốt hơn.

Từ nhận thức này, ESG không còn được nhìn nhận như một tập hợp các cam kết bên ngoài, mà được xác lập là một phần của năng lực vận hành nội tại – nơi mỗi quyết định đầu tư, mỗi dự án triển khai và mỗi hoạt động của tổ chức đều phải đồng thời giải quyết ba yêu cầu: tạo ra giá trị kinh tế, đóng góp giá trị xã hội và không làm tổn hại đến môi trường sống trong dài hạn.

TỪ ĐỊNH HƯỚNG, ESG TRỞ THÀNH CÁCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN DOANH NGHIỆP ĐƯỢC THỰC THI

Chiến lược phát triển giai đoạn 2026–2030 của PDR được xây dựng trên nguyên tắc “tăng trưởng có kỷ luật, bứt phá có kiểm soát”. Đây không chỉ là một định hướng tài chính, mà là một cách tiếp cận toàn diện đối với phát triển bền vững.

Trong cách tiếp cận này, ESG không tồn tại như một trụ cột riêng biệt, mà được tích hợp trực tiếp vào ba lớp cốt lõi của chiến lược:

Trong lựa chọn thị trường và danh mục đầu tư, Công ty ưu tiên các dự án có pháp lý rõ ràng, khả năng triển khai chắc chắn và phù hợp với cấu trúc nhu cầu thực của thị trường – giảm thiểu rủi ro hệ thống và bảo đảm tính bền vững của dòng tiền.

Trong phát triển sản phẩm, mỗi dự án không chỉ được xem là một tài sản bất động sản, mà là một giải pháp không gian sống – nơi chất lượng môi trường, công năng sử dụng và trải nghiệm của người dùng trở thành yếu tố trung tâm.

Trong vận hành doanh nghiệp, kỷ luật tài chính, kiểm soát rủi ro và năng lực thực thi được đặt ở tiêu chuẩn cao hơn, bảo đảm rằng tăng trưởng không đánh đổi bằng sự mất cân đối trong dài hạn.

Điều này phản ánh một thay đổi mang tính nền tảng rằng ESG không còn là phương diện doanh nghiệp “làm thêm”, mà là cách doanh nghiệp vận hành.

ĐẾN TRIỂN KHAI: TỪ HOẠT ĐỘNG SANG HỆ THỐNG, TỪ NGẮN HẠN SANG DÀI HẠN

Trong năm 2025, cách tiếp cận này đã được cụ thể hóa thông qua một hệ thống các hành động có tính liên kết, thay vì các hoạt động rời rạc.

Ở khía cạnh môi trường, PDR lựa chọn những hành động có tác động dài hạn đến hệ sinh thái và chất lượng không gian sống – từ việc tham gia các chương trình bảo tồn đa dạng sinh học, đến việc trực tiếp tạo lập các không gian xanh đô thị có giá trị sử dụng tức thời cho cộng đồng. Những hành động này không nhằm mục tiêu hình ảnh, mà phản ánh một quan điểm nhất quán: phát triển bất động sản là phát triển môi trường sống.

Ở khía cạnh xã hội, Công ty chuyển trọng tâm từ các hoạt động hỗ trợ mang tính thời điểm sang các cam kết dài hạn và có cấu trúc rõ ràng – đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục và phát triển cộng đồng. Đồng thời, PDR tập trung xây dựng nền tảng xã hội nội tại thông qua việc tái thiết văn hóa doanh nghiệp, thiết lập cơ chế đối thoại chiến lược và nâng cao trách nhiệm của từng cá nhân trong tổ chức.

Chúng tôi tin rằng, một doanh nghiệp chỉ có thể tạo ra giá trị bền vững cho xã hội khi chính nội lực của doanh nghiệp đó đủ mạnh, đủ kỷ luật và đủ đồng bộ.

ĐỒNG HÀNH CÙNG CÁC MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA TP.HCM

Trong cách tiếp cận của PDR, phát triển bền vững còn phải gắn liền với định hướng phát triển chung của đô thị nơi Công ty hiện diện.

Với TP.HCM – thị trường trọng điểm trong chiến lược dài hạn, PDR xác định phương châm đồng hành cùng các mục tiêu phát triển bền vững của Thành phố, thông qua việc phát triển các dự án phù hợp với quy hoạch đô thị, đóng góp vào hạ tầng xã hội và nâng cao chất lượng môi trường sống.

Cách tiếp cận này giúp các hoạt động của PDR không chỉ tạo ra giá trị cho doanh nghiệp, mà còn góp phần vào quá trình phát triển bền vững của đô thị, nơi doanh nghiệp là một phần cấu thành.

MỘT BƯỚC CHUYỂN MANG TÍNH NỀN TẢNG

Hội đồng Quản trị nhìn nhận năm 2025 không phải là một năm của kết quả, mà là một năm của chuyển đổi nền tảng. Sự chuyển đổi này thể hiện ở ba điểm cốt lõi:

Từ ESG như một trách nhiệm bên ngoài thành năng lực nội tại của doanh nghiệp.
Từ các hoạt động đơn lẻ thành một hệ thống hành động có định hướng và kỷ luật.
Từ mục tiêu tăng trưởng thành tạo dựng giá trị dài hạn cho cả doanh nghiệp và xã hội.

Bước sang năm 2026 và giai đoạn tiếp theo, PDR bước vào chu kỳ tăng trưởng mới không phải với mục tiêu tăng tốc bằng mọi giá, mà với mục tiêu xây dựng một mô hình phát triển có khả năng chống chịu cao trước biến động.

Trong mô hình đó:

- Tăng trưởng phải đi cùng với kiểm soát.
- Mở rộng phải đi cùng với kỷ luật.
- Hiệu quả phải được đo bằng cả giá trị kinh tế lẫn giá trị xã hội và môi trường.

HDQT tin rằng, chính cách tiếp cận này sẽ giúp PDR không chỉ thích ứng với thị trường đã thay đổi, mà còn tạo dựng được lợi thế cạnh tranh bền vững trong dài hạn.

PDR đang quyết tâm và nỗ lực cao để xây dựng và triển khai một chiến lược ESG chuyên nghiệp. Năm 2025 là điểm khởi đầu của quá trình đó. Và những gì được thiết lập trong giai đoạn này sẽ quyết định chất lượng tăng trưởng của PDR trong cả chu kỳ phát triển tiếp theo.

QUY TRÌNH VÀ CẤP ĐỘ TRIỂN KHAI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

PDR triển khai phát triển bền vững theo một mô hình vận hành xuyên suốt, bảo đảm sự liên kết chặt chẽ từ định hướng chiến lược đến thực thi và phản hồi trong toàn bộ tổ chức.

Mô hình này được thiết lập theo nguyên tắc: chiến lược được dẫn dắt từ trên xuống, nhưng hiệu quả được tạo ra từ toàn bộ hệ thống.

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

- Xác lập định hướng phát triển bền vững gắn với chiến lược kinh doanh và các vấn đề trọng yếu của Công ty.
- Ban hành các nguyên tắc, chính sách và khung vận hành, bảo đảm ESG được tích hợp vào quá trình ra quyết định.
- Phê duyệt các mục tiêu và định hướng hành động, đồng thời giám sát việc thực thi ở cấp toàn Công ty.

Vai trò cốt lõi: Định hướng và giám sát.

BAN TỔNG GIÁM ĐỐC

- Chuyển hóa định hướng chiến lược thành kế hoạch hành động cụ thể theo từng lĩnh vực trọng yếu.
- Phân bổ nguồn lực, ngân sách và điều kiện triển khai phù hợp với từng đơn vị.
- Tổ chức điều hành, theo dõi và đánh giá kết quả thực thi, gắn với hiệu quả hoạt động kinh doanh.
- Bảo đảm sự phối hợp đồng bộ giữa các đơn vị trong toàn hệ thống.

Vai trò cốt lõi: Tổ chức thực thi và chịu trách nhiệm kết quả.

CÁC PHÒNG/BAN, CÔNG TY THÀNH VIÊN

- Xây dựng và triển khai kế hoạch hành động trong phạm vi chức năng, gắn với các vấn đề trọng yếu liên quan.
- Tích hợp các yếu tố ESG vào hoạt động chuyên môn và quy trình vận hành hằng ngày.
- Chủ động theo dõi, đánh giá và đề xuất các giải pháp cải thiện hiệu quả.

Vai trò cốt lõi: Triển khai trực tiếp và tối ưu hiệu quả.

NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Thực thi các hoạt động phát triển bền vững trong phạm vi công việc và trách nhiệm được giao.
- Chủ động nâng cao nhận thức và chuyển hóa các nguyên tắc phát triển bền vững thành hành động cụ thể trong công việc hằng ngày.
- Đóng góp ý kiến, sáng kiến cải tiến và phản hồi từ thực tiễn để hoàn thiện hệ thống.

Vai trò cốt lõi: Thực thi và tạo giá trị từ thực tế



CƠ CHẾ LIÊN KẾT VÀ PHẢN HỒI

Quá trình triển khai phát triển bền vững tại PDR không dừng lại ở việc thực thi theo kế hoạch, mà được vận hành theo một vòng lặp liên tục:



Các thông tin phản hồi từ quá trình thực thi được tổng hợp và chuyển ngược lên các cấp quản lý, làm cơ sở để điều chỉnh chiến lược, hoàn thiện chính sách và nâng cao hiệu quả vận hành trong các giai đoạn tiếp theo.

” PDR xác định rằng phát triển bền vững không thể được triển khai theo cách dàn trải, mà cần được tập trung vào những yếu tố có tác động thực chất đến năng lực phát triển dài hạn của doanh nghiệp.

”

PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU

TẬP TRUNG NGUỒN LỰC VÀO NHỮNG YẾU TỐ TẠO GIÁ TRỊ DÀI HẠN

Trong bối cảnh thị trường bất động sản đã thay đổi sâu sắc, PDR xác định rằng phát triển bền vững không thể được triển khai theo cách dàn trải, mà cần được tập trung vào những yếu tố có tác động thực chất đến năng lực phát triển dài hạn của doanh nghiệp.

Trên cơ sở đó, PDR áp dụng cách tiếp cận trọng yếu (materiality) như một công cụ quản trị, nhằm xác định rõ các vấn đề ưu tiên, từ đó phân bổ nguồn lực và tổ chức hành động một cách hiệu quả.

Các vấn đề trọng yếu trong báo cáo được xác định dựa trên sự kết hợp của hai yếu tố:

- Mức độ tác động đến hoạt động và năng lực phát triển dài hạn của PDR.
- Mức độ quan tâm của các bên liên quan, bao gồm cổ đông, nhà đầu tư, khách hàng, người lao động và cộng đồng.

Tuy nhiên, trong năm 2025, PDR không dừng lại ở cách tiếp cận đánh giá thuần túy, mà nâng cấp tiếp cận trọng yếu thành một công cụ ra quyết định chiến lược.

Điều này có nghĩa là các vấn đề trọng yếu không chỉ phản ánh “điều cần báo cáo”, mà phản ánh “điều PDR lựa chọn tập trung để xây dựng năng lực cạnh tranh trong dài hạn.”



CÁC NHÓM VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU CỦA PDR

Từ quá trình đánh giá, ngoài lĩnh vực quản trị (G) đã được trình bày trong phần Báo cáo quản trị ở phần trước, PDR xác định các vấn đề trọng yếu tập trung vào hai nhóm chính, tương ứng với định hướng chiến lược của Công ty:

1. MÔI TRƯỜNG (E)

Tiêu chí xuyên suốt: Nâng chuẩn sản phẩm và không gian sống.

PDR xác định rằng, trong ngành bất động sản, yếu tố môi trường không chỉ nằm ở việc giảm thiểu tác động tiêu cực, mà quan trọng hơn là nâng cao chất lượng môi trường sống mà doanh nghiệp tạo ra.

Các vấn đề trọng yếu trong nhóm này bao gồm:

- Chất lượng không gian sống và môi trường đô thị.
- Sử dụng tài nguyên hiệu quả trong thiết kế và vận hành dự án.
- Gia tăng mảng xanh và hệ sinh thái trong phát triển đô thị.
- Bảo tồn đa dạng sinh học và các hệ sinh thái đặc thù.

Cách tiếp cận này phản ánh một nguyên tắc cốt lõi: PDR không chỉ phát triển bất động sản, mà phát triển môi trường sống có giá trị lâu dài cho cộng đồng.

2. XÃ HỘI (S)

Tiêu chí xuyên suốt: Xây dựng nền tảng xã hội – từ nội lực đến cộng đồng.

PDR nhìn nhận rằng, yếu tố xã hội trong ESG không chỉ là trách nhiệm với cộng đồng bên ngoài, mà còn là nền tảng vận hành bên trong doanh nghiệp.

Do đó, các vấn đề trọng yếu được xác định theo hai lớp:

a. Xã hội nội tại (Internal Social):

- Phát triển và giữ chân nguồn nhân lực.
- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên trách nhiệm và hiệu quả.
- Thiết lập cơ chế đối thoại và đồng thuận trong tổ chức.
- Bảo đảm môi trường làm việc an toàn, công bằng và minh bạch.

Đây là nền tảng để PDR duy trì năng lực thực thi và khả năng thích ứng.

b. Xã hội bên ngoài (External Social)

Phát triển hạ tầng xã hội, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục. Đồng hành cùng cộng đồng địa phương nơi triển khai dự án. Hỗ trợ cộng đồng trong các tình huống rủi ro và biến động. Góp phần nâng cao chất lượng sống và sự ổn định xã hội. Đây là cách PDR mở rộng giá trị từ doanh nghiệp ra xã hội.

MỘT CÁCH TIẾP CẬN CÓ TÍNH TẬP TRUNG VÀ NHẤT QUÁN

Khác với cách tiếp cận ESG truyền thống mang tính bao phủ, PDR lựa chọn tập trung vào những vấn đề có tác động trực tiếp đến năng lực phát triển dài hạn, thay vì dàn trải theo danh mục tiêu chí.

Cách tiếp cận này giúp:

- Tăng hiệu quả phân bổ nguồn lực.
- Bảo đảm tính nhất quán giữa chiến lược và thực thi.
- Tạo ra tác động thực chất, thay vì các hoạt động mang tính hình thức.

CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU ĐƯỢC TIẾP CẬN NHƯ MỘT CÔNG CỤ QUẢN TRỊ

Đối với PDR, các vấn đề trọng yếu không phải là một bước trong quy trình lập báo cáo, mà là một công cụ giúp doanh nghiệp xác định điều gì thực sự quan trọng và kiên định theo đuổi điều đó.

Thông qua việc xác định rõ các vấn đề trọng yếu, PDR từng bước xây dựng một mô hình phát triển có trọng tâm, có kỷ luật và có khả năng tạo ra giá trị bền vững trong dài hạn.

CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU

TỪ DANH MỤC TIÊU CHÍ ĐẾN ƯU TIÊN CHIẾN LƯỢC

Trong các năm trước, PDR thực hiện đánh giá các vấn đề trọng yếu dựa trên khung phân loại của GRI, nhằm bảo đảm tính đầy đủ trong công bố thông tin.

Tuy nhiên, cùng với quá trình tái thiết chiến lược và định hướng phát triển giai đoạn 2026 - 2030, PDR đã điều chỉnh cách tiếp cận các vấn đề trọng yếu theo hướng tập trung và gắn trực tiếp với năng lực tạo giá trị dài hạn của doanh nghiệp.



Theo đó, các vấn đề trọng yếu không còn được xác định đơn thuần theo danh mục tiêu chí, mà được tổ chức lại dựa trên ba lớp giá trị cốt lõi:

- Giá trị tạo ra từ sản phẩm và môi trường sống.
- Năng lực nội tại của tổ chức.
- Tác động đối với cộng đồng và xã hội.

Cách tiếp cận này phản ánh một thay đổi mang tính nền tảng vấn đề trọng yếu không chỉ là công cụ phục vụ báo cáo mà trở thành cơ sở để PDR xác định **ưu tiên chiến lược và phân bổ nguồn lực**.

Trong mô hình này, các vấn đề trọng yếu được lựa chọn không nhằm bảo đảm tính bao phủ, mà nhằm bảo đảm tính tập trung – hướng đến những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng triển khai chiến lược, kiểm soát rủi ro và duy trì tăng trưởng trong dài hạn.

Kết quả đánh giá cho thấy, các vấn đề nằm trong nhóm ưu tiên cao nhất tập trung vào ba trục chính:

- Chất lượng sản phẩm và không gian sống.
- Năng lực tổ chức và nguồn nhân lực.
- Đầu tư vào hạ tầng xã hội và cộng đồng.

Đây cũng chính là những yếu tố cốt lõi quyết định khả năng cạnh tranh của PDR trong một thị trường đã thay đổi.

Các vấn đề còn lại, bao gồm hiệu quả sử dụng tài nguyên, phát triển không gian xanh, bảo tồn hệ sinh thái và quan hệ cộng đồng, được xác định là các yếu tố hỗ trợ quan trọng, góp phần hoàn thiện mô hình phát triển bền vững của Công ty.

Thông qua việc tái cấu trúc hệ thống các vấn đề trọng yếu, PDR từng bước chuyển từ cách tiếp cận ESG mang tính tuân thủ sang **một mô hình vận hành dựa trên ưu tiên chiến lược**, nơi mỗi hành động đều hướng đến việc tạo ra giá trị thực chất và lâu dài.

PHÂN LỚP CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU THEO VAI TRÒ CHIẾN LƯỢC

Các vấn đề trọng yếu của PDR không được tiếp cận như một danh mục các nội dung cần công bố, mà được xem xét trong mối liên hệ với vai trò của chúng đối với mô hình phát triển và năng lực triển khai chiến lược của Công ty.

Trên cơ sở đó, thay vì xếp hạng theo thứ tự ưu tiên cứng, PDR phân lớp các vấn đề trọng yếu theo ba nhóm, phản ánh mức độ gắn kết của từng nội dung với quá trình tạo giá trị dài hạn.

Nhóm các vấn đề trọng tâm chiến lược tập trung vào những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cạnh tranh và triển khai của PDR, bao gồm chất lượng sản phẩm và không gian sống, năng lực nguồn nhân lực và tổ chức, cũng như đầu tư vào hạ tầng xã hội. Đây là các trụ cột quyết định khả năng chuyển hóa chiến lược thành kết quả trong giai đoạn phát triển mới.

Nhóm các yếu tố hỗ trợ cốt lõi bao gồm hiệu quả sử dụng tài nguyên, văn hóa doanh nghiệp và môi trường làm việc an toàn. Các yếu tố này tạo nền tảng vận hành ổn định, giúp duy trì tính kỷ luật và nâng cao hiệu quả trong toàn bộ hệ thống.

Nhóm các yếu tố trách nhiệm dài hạn phản ánh cam kết của PDR đối với môi trường tự nhiên và cộng đồng, bao gồm bảo tồn hệ sinh thái và tăng cường khả năng ứng phó với các rủi ro xã hội. Đây là những nội dung không tạo ra tác động tức thời đến hiệu quả kinh doanh, nhưng có ý nghĩa quan trọng trong việc định hình mô hình phát triển bền vững của Công ty trong dài hạn.

Cách tiếp cận phân lớp này cho phép PDR vừa duy trì sự tập trung vào các yếu tố cốt lõi, vừa bảo đảm tính toàn diện trong thực hành phát triển bền vững, đồng thời tạo nền tảng để từng bước tích hợp các nội dung ESG vào hệ thống quản trị và vận hành trong các giai đoạn tiếp theo.

NHÓM CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG TÂM CHIẾN LƯỢC

- Chất lượng không gian sống và môi trường đô thị
- Nguồn nhân lực và năng lực tổ chức
- Phát triển cộng đồng và hạ tầng xã hội



NHÓM NĂNG LỰC HỖ TRỢ CỐT LỐI

- Hiệu quả tài nguyên và thiết kế bền vững
- Văn hóa doanh nghiệp và sự đồng bộ tổ chức
- Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh



NHÓM CÁC YẾU TỐ TRÁCH NHIỆM DÀI HẠN

- Hệ sinh thái tự nhiên và đa dạng sinh học
- Gắn kết cộng đồng và xã hội bền vững



DANH SÁCH CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU VÀ TÍNH LIÊN KẾT VỚI CHIẾN LƯỢC

Trong bối cảnh hiện nay, với định hướng đã đề cập bên trên, PDR xác định tập trung vào 8 vấn đề trọng yếu thuộc 3 trục chiến lược.

I. GIÁ TRỊ TỪ SẢN PHẨM VÀ MÔI TRƯỜNG SỐNG

1 Chất lượng không gian sống và môi trường đô thị

- Chất lượng sản phẩm
- Trải nghiệm sống
- Giá trị sử dụng dài hạn

Gắn trực tiếp với chiến lược nâng chuẩn sản phẩm và bám sát nhu cầu thực của thị trường. PDR định hướng mỗi dự án không chỉ đáp ứng yêu cầu sử dụng, mà góp phần nâng cao chất lượng môi trường sống và khả năng hấp thụ của thị trường trong dài hạn.

2 Hiệu quả tài nguyên và thiết kế bền vững

- Năng lượng
- Vật liệu
- Thiết kế tối ưu

Liên kết với định hướng tối ưu hiệu quả vận hành và kiểm soát chi phí trong toàn bộ vòng đời dự án. Việc sử dụng tài nguyên hiệu quả được xem là một phần của năng lực phát triển sản phẩm, thay vì một yêu cầu tuân thủ riêng biệt.

3 Hệ sinh thái tự nhiên và đa dạng sinh học

- Bảo tồn hệ sinh thái
- Cam kết dài hạn

Phản ánh cam kết của PDR trong việc mở rộng trách nhiệm ra ngoài phạm vi dự án, hướng đến bảo tồn hệ sinh thái và giá trị môi trường dài hạn. Đây là một trong những yếu tố góp phần định hình mô hình phát triển có trách nhiệm của Công ty.

II. NĂNG LỰC NỘI TẠI

4 Nguồn nhân lực và năng lực tổ chức

- Đào tạo con người
- Giữ chân nhân tài
- Năng lực đội ngũ

Gắn với yêu cầu nâng cao năng lực thực thi – yếu tố cốt lõi trong giai đoạn chuyển từ chuẩn bị sang triển khai quy mô lớn. PDR tập trung phát triển đội ngũ có khả năng thích ứng, làm việc theo kết quả và chịu trách nhiệm với đầu ra.

5 Văn hóa doanh nghiệp và sự đồng bộ tổ chức

- Kỷ luật vận hành
- Hoạt động gắn kết
- Chiến lược chuyển đổi

Liên kết với định hướng xây dựng hệ thống vận hành có kỷ luật, đồng bộ và minh bạch. Các cơ chế đối thoại và chương trình văn hóa được thiết lập nhằm chuyển hóa chiến lược thành hành động thống nhất trong toàn tổ chức.

6 Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh

- PCCC
- An toàn công trường
- Sức khỏe người lao động

Được xác định là nền tảng để duy trì sự ổn định trong vận hành và giảm thiểu rủi ro. PDR tiếp cận an toàn lao động không chỉ ở góc độ tuân thủ, mà như một yếu tố cấu thành môi trường làm việc bền vững.

III. TẠO GIÁ TRỊ CHO CỘNG ĐỒNG VÀ XÃ HỘI

7 Phát triển cộng đồng và hạ tầng xã hội

- Trường học
- Không gian đô thị
- Giá trị dài hạn

Gắn với định hướng phát triển dự án đi kèm với đầu tư vào hạ tầng xã hội, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục và không gian đô thị. PDR coi đây là một phần của quá trình tạo giá trị dài hạn tại các khu vực Công ty hiện diện.

8 Gắn kết cộng đồng và xã hội bền vững

- Cứu trợ thiên tai
- Đồng hành cùng địa phương
- Đóng góp và chia sẻ

Phản ánh cách PDR xây dựng mối quan hệ với cộng đồng và khả năng phản ứng trong các tình huống rủi ro. Các hoạt động hỗ trợ được triển khai theo hướng kịp thời, đúng đối tượng và có tính hệ thống.

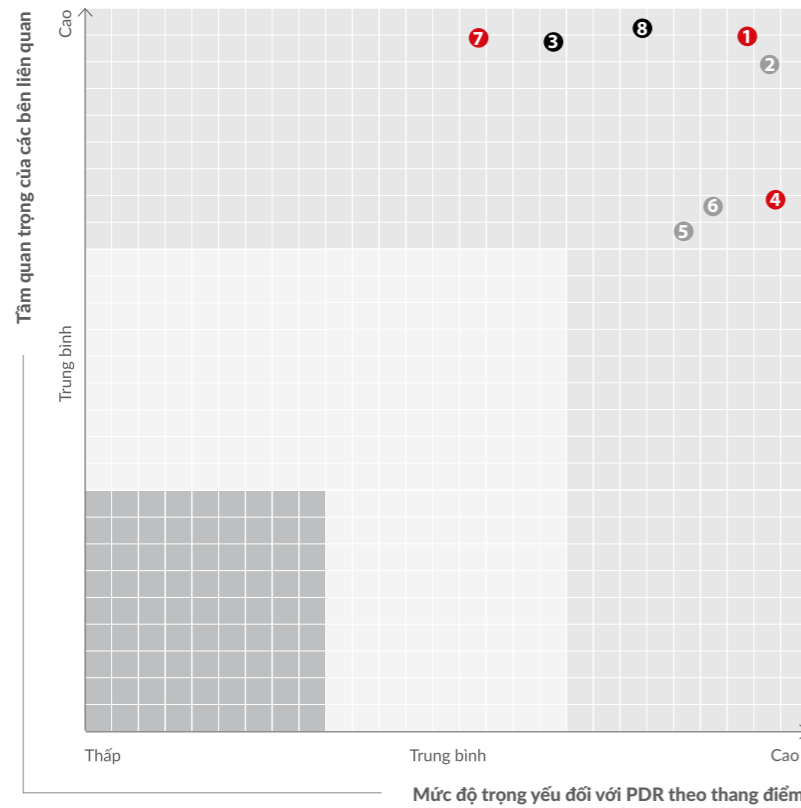
Các vấn đề trọng yếu của PDR được xác định không nhằm bảo đảm tính đầy đủ theo tiêu chí, mà nhằm phản ánh những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực triển khai chiến lược và khả năng tạo giá trị dài hạn của doanh nghiệp.

Các vấn đề trọng yếu của PDR cũng được xác định trên cơ sở cân nhắc đồng thời mức độ tác động đến doanh nghiệp và mức độ quan tâm của các bên liên quan.

Các nhóm bên liên quan và phương thức tương tác đã được trình bày trong Báo cáo quản trị công ty ở phần sau, là cơ sở quan trọng để PDR nhận diện và ưu tiên các nội dung phát triển bền vững trong giai đoạn hiện tại.

Đối với PDR, tuân thủ pháp lý không chỉ là yêu cầu bắt buộc, mà là điều kiện tiên quyết để triển khai dự án và tạo ra giá trị thực. Do đó, các yếu tố liên quan đến pháp lý được PDR tích hợp trực tiếp vào quá trình phát triển sản phẩm và năng lực tổ chức và không tách riêng như một nội dung độc lập hay một vấn đề trọng yếu.

MA TRẬN CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU



● GIÁ TRỊ TỪ SẢN PHẨM VÀ MÔI TRƯỜNG SỐNG

| | |
|----|---|
| 01 | Chất lượng không gian sống và môi trường đô thị |
| 02 | Hiệu quả tài nguyên và thiết kế bền vững |
| 03 | Hệ sinh thái tự nhiên và đa dạng sinh học |

● NĂNG LỰC NỘI TẠI

| | |
|----|--|
| 04 | Nguồn nhân lực và năng lực tổ chức |
| 05 | Văn hóa doanh nghiệp và sự đồng bộ tổ chức |
| 06 | Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh |

● TẠO GIÁ TRỊ CHO CỘNG ĐỒNG VÀ XÃ HỘI

| | |
|----|--|
| 07 | Phát triển cộng đồng và hạ tầng xã hội |
| 08 | Gắn kết cộng đồng và xã hội bền vững |

THÀNH LẬP PHÒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG NHƯ MỘT CẤU PHẦN CỦA NĂNG LỰC TỔ CHỨC

Trong năm 2025, PDR đã thành lập Phòng Phát triển bền vững như một bộ phận chức năng chính thức, đồng thời xác định vai trò của đơn vị này vượt ra ngoài phạm vi của một chức năng ESG truyền thống.

Cùng với Phòng Thương hiệu, Phòng Phát triển bền vững được định vị là một trong những cấu phần quan trọng tạo nên nền tảng giá trị và năng lực mềm của doanh nghiệp – nơi định hình cách PDR phát triển, tương tác và tạo ảnh hưởng trong dài hạn.

Nếu các khối chức năng khác tập trung vào hiệu quả vận hành và kết quả kinh doanh, thì hai cấu phần này đóng vai trò:

- Định hướng cách doanh nghiệp tạo ra giá trị.
- Thiết lập chuẩn mực hành động và cách thức triển khai.
- Đảm bảo sự nhất quán giữa chiến lược, hình ảnh và thực tế vận hành.

Trong đó, Phòng Phát triển bền vững không chỉ triển khai các nội dung liên quan đến môi trường và xã hội, mà còn tham gia vào việc:

- Thúc đẩy ESG trong cách tiếp cận phát triển sản phẩm.
- Lồng ghép các nguyên tắc phát triển bền vững vào hệ thống vận hành.
- Kết nối để tạo chuyển hóa từ nhận thức sang hành động trong toàn tổ chức.

Việc thiết lập bộ phận này vì vậy không chỉ mang ý nghĩa về mặt tổ chức, mà phản ánh một lựa chọn mang tính chiến lược rằng xây dựng năng lực phát triển bền vững như một phần của cấu trúc doanh nghiệp, thay vì một chương trình bổ sung.



CON SỐ TIÊU BIỂU VỀ ESG TRONG NĂM 2025

145 tỷ đồng

LÀ KHOẢN DỰ KIẾN TÀI TRỢ
XÂY DỰNG TRƯỜNG TIỂU
HỌC BÌNH CHUẨN 3

121,6 triệu đồng

QUỸ TỰ NGUYỆN ĐÓNG GÓP
CỦA CÁN BỘ - NHÂN VIÊN
CHO THIỆN NGUYỆN

34,3 tỷ đồng

PHÚC LỢI VÀ BẢO HIỂM

30 tỷ đồng

LÀ KHOẢN ƯỚC TÍNH ĐÃ ĐẦU
TƯ CHO CÔNG TRÌNH CẢNH
QUAN NHÀ THI ĐẤU PHAN
ĐÌNH PHÙNG

18 triệu

CỔ PHIẾU ESOP

Những chỉ dấu đầu tiên trong quá trình xây dựng nền tảng phát triển bền vững tại PDR.

Trong năm 2025, PDR chưa bước vào giai đoạn triển khai toàn diện các hoạt động phát triển bền vững, nhưng đã ghi nhận những chuyển động ban đầu trong việc định hình chiến lược tổ chức, chính sách và các yếu tố liên quan đến con người – những cấu phần cốt lõi cho quá trình phát triển dài hạn.

20,7 TỶ ĐỒNG PHÚC LỢI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

PDR đã dành hơn 20,7 tỷ đồng cho các chương trình phúc lợi trong năm, bao gồm thưởng, hỗ trợ sinh hoạt và các hoạt động gắn kết nội bộ.

Khoản chi này phản ánh nỗ lực duy trì môi trường làm việc ổn định và tạo động lực cho đội ngũ trong bối cảnh doanh nghiệp thực hiện tái cấu trúc và chuẩn bị cho giai đoạn phát triển mới.

13,6 TỶ ĐỒNG ĐẢM BẢO AN SINH XÃ HỘI

Tổng giá trị đóng góp cho bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp trong năm đạt hơn 13,6 tỷ đồng, trong đó phần đóng góp từ doanh nghiệp chiếm tỷ trọng lớn.

Việc thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ này không chỉ bảo đảm quyền lợi cho người lao động, mà còn là nền tảng cho sự ổn định của tổ chức trong dài hạn.

TẠI CẤU TRÚC NHÂN SỰ ĐỂ NÂNG CẤP NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ

Tại thời điểm cuối năm 2025, PDR có 235 nhân sự, so với 286 người đầu năm.

Sự thay đổi này là kết quả của quá trình sắp xếp lại cơ cấu tổ chức, nhằm chuẩn bị cho việc nâng cấp đội ngũ theo các tiêu chuẩn và yêu cầu mới của chiến lược phát triển. Trọng tâm không nằm ở quy mô, mà ở chất lượng và khả năng thực thi.

ESOP - GẮN KẾT LỢI ÍCH DÀI HẠN

Trong năm, PDR triển khai chương trình ESOP với 18 triệu cổ phiếu phát hành cho người lao động, qua đó tăng cường sự gắn kết giữa đội ngũ và sự phát triển dài hạn của Công ty.

Đây là một trong những công cụ quan trọng để xây dựng sự đồng hành dài hạn giữa doanh nghiệp và nhân sự.

ĐẦU TƯ XÃ HỘI VỚI QUY MÔ LỚN VÀ ĐỊNH HƯỚNG DÀI HẠN

Trong năm 2025, bên cạnh các hoạt động chăm lo nội bộ, PDR đã triển khai nhiều chương trình hướng đến cộng đồng với tổng giá trị đóng góp trực tiếp hơn 1,44 tỷ đồng, tập trung vào các lĩnh vực hỗ trợ an sinh xã hội, giáo dục và ứng phó với thiên tai.

Các hoạt động tiêu biểu bao gồm:

- 1 tỷ đồng hỗ trợ đồng bào miền Trung bị ảnh hưởng bởi bão lũ.
- 121,6 triệu đồng trao học bổng cho học sinh vùng khó khăn.
- 200 triệu đồng hỗ trợ các địa phương tại TP.HCM trong công tác an sinh xã hội, chương trình bảo trợ trẻ em dài hạn tại Cơ nhi viện Phú Hòa.

Các hoạt động này được triển khai theo hướng linh hoạt, kịp thời và gắn với nhu cầu thực tế tại địa phương.





DỰ KIẾN 145 TỶ ĐỒNG ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC

Nổi bật trong năm là việc PDR tài trợ xây dựng Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 với tổng kinh phí 145 tỷ đồng, theo hình thức “chìa khóa trao tay”.

Đây không chỉ là một hoạt động tài trợ, mà là một khoản đầu tư xã hội có quy mô lớn và mang tính dài hạn, góp phần cải thiện điều kiện học tập cho học sinh, bổ sung hạ tầng giáo dục tại khu vực phát triển đô thị và tạo ra giá trị bền vững cho cộng đồng địa phương.

Cách tiếp cận này phản ánh định hướng của PDR trong việc chuyển từ các hoạt động hỗ trợ ngắn hạn sang đầu tư có cấu trúc vào hạ tầng xã hội theo định hướng đồng hành cùng các mục tiêu phát triển bền vững của TP.HCM.



KHOẢNG 30 TỶ ĐỒNG ĐẦU TƯ KHÔNG GIAN CÔNG CỘNG ĐÔ THỊ

Trong năm 2025, PDR đã đầu tư khoảng 30 tỷ đồng để xây dựng công viên cảnh quan tại khu vực Nhà thi đấu Phan Đình Phùng (TP.HCM).

Khoản đầu tư này phản ánh cách tiếp cận của PDR trong việc gắn kết hoạt động của doanh nghiệp với các ưu tiên phát triển của Thành phố, trong đó các dự án không chỉ phục vụ mục tiêu kinh doanh, mà còn tạo ra giá trị chung cho cộng đồng đô thị.

CHUYỂN DỊCH TỪ CSR SANG TẠO GIÁ TRỊ XÃ HỘI

Các hoạt động trong năm cho thấy PDR đang từng bước chuyển từ cách tiếp cận CSR truyền thống sang một mô hình có định hướng rõ ràng hơn, trong đó, các hoạt động ngắn hạn được triển khai có trọng tâm, đồng thời bắt đầu hình thành các chương trình dài hạn có tác động thực chất và gắn kết chặt chẽ hơn với định hướng phát triển của doanh nghiệp tại các địa phương.

PDR không tiếp cận hoạt động cộng đồng như các chương trình hỗ trợ riêng lẻ, mà từng bước định hình một hướng đi trong đó các khoản đầu tư xã hội gắn liền với sự phát triển dài hạn của địa phương và chiến lược của doanh nghiệp.

CON NGƯỜI VÀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

TEAM BUILDING 09/2025 VÀ HỘI NGHỊ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP "RESHAPE THE FUTURE"



Nhân kỷ niệm 21 năm thành lập, ngày 13/9/2025 tại Khánh Hòa, PDR đã tổ chức hoạt động Teambuilding 2025 cho toàn thể nhân viên với chủ đề "Reshape the Future - Tái định lập tương lai", mở ra một giai đoạn chuyển hóa từ tư duy đến hành động, từ nội lực con người đến năng lực thực thi chiến lược.

Trong khuôn khổ hoạt động Team Building 2025, Hội nghị Văn hóa doanh nghiệp là điểm hội tụ, không chỉ là sự kiện gắn kết, mà là không gian chiến lược để toàn thể cán bộ nhân viên cùng nhìn lại hành trình một năm nhiều biến động, tái kết nối giá trị cốt lõi và thống nhất định hướng phát triển cho giai đoạn 2025-2030.

Yêu cầu cấp thiết của sự thay đổi trong bối cảnh thị trường biến động sâu rộng, phát triển bền vững không thể được xây dựng trên lối tư duy cũ, mà đòi hỏi sự chuyển dịch mạnh mẽ về cách nghĩ, cách làm và cách đo lường hiệu quả.

Thông điệp "Khi nội hàm bạn thay đổi, mọi thứ xung quanh bạn thay đổi" (When things change inside you, things change around you) được nhấn mạnh như một tuyên ngôn văn hóa mới: sự thay đổi phải bắt đầu từ mỗi cá nhân, để từ đó tạo ra chuyển động tích cực cho toàn tổ chức. Xây dựng đội ngũ làm việc quyết liệt, minh bạch mục tiêu, đo lường bằng kết quả và khẳng định mọi nỗ lực đóng góp sẽ được ghi nhận xứng đáng - một yếu tố then chốt trong xây dựng môi trường làm việc công bằng và bền vững.

Trên cơ sở đó, Ban Lãnh đạo xác định 5 lĩnh vực trọng tâm làm nền tảng cho tăng trưởng bền vững:

- Tái cấu trúc quản trị - vận hành: chuyển từ quản lý theo nhiệm vụ sang quản lý theo kết quả.
- Nâng cao năng lực tài chính và kiểm soát rủi ro: đa dạng hóa nguồn vốn, tinh gọn danh mục đầu tư.
- Chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ: đẩy mạnh CRM, dữ liệu và AI trong toàn hệ thống.
- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp lấy con người làm trung tâm: đề cao công bằng, tinh thần tập thể và trách nhiệm chung.
- Phát triển và trẻ hóa nguồn nhân lực: đào tạo, chuẩn bị đội ngũ kế thừa cho 10 năm tới.

Các trụ cột này thể hiện rõ cách PDR tích hợp yếu tố Governance (G) và Social (S) trong chiến lược ESG, coi quản trị hiệu quả và con người là đòn bẩy của tăng trưởng dài hạn.

Một điểm nhấn quan trọng của hội nghị là phiên đối thoại cởi mở giữa Ban Lãnh đạo và toàn thể cán bộ nhân viên. Các ý kiến được trao đổi công khai, thẳng thắn, thể hiện tinh thần minh bạch và đồng hành - yếu tố cốt lõi của văn hóa quản trị hiện đại. Sự đồng thuận đạt được tại hội nghị cho thấy PDR không chỉ thống nhất về chiến lược, mà còn chia sẻ chung một tinh thần đổi mới và trách nhiệm tập thể.

CHUNG TẦM NHÌN - CHUNG HÀNH ĐỘNG - CHUNG TỐC ĐỘ

PDR NEXT

THÁNG 12/2025 PDR: HOSE



PDR NEXT 12/2025 - CƠ CHẾ ĐỐI THOẠI CHIẾN LƯỢC ĐƯỢC TRIỂN KHAI ĐỊNH KỲ

Ngày 12/12/2025, PDR đã tổ chức thành công sự kiện PDR NEXT 12/2025 với chủ đề “Chung tầm nhìn – Chung hành động – Chung tốc độ”. Sự kiện kết nối hơn 200 cán bộ nhân viên tham dự trực tiếp cùng sự hiện diện của Ban Lãnh đạo và đội ngũ quản lý cấp cao, đánh dấu cột mốc quan trọng trong lộ trình triển khai chiến lược giai đoạn 2026–2030.

Tại hội nghị, Ban Lãnh đạo đã công bố tầm nhìn và định hướng chiến lược 5 năm (2026–2030), kế hoạch hành động năm 2026, đồng thời giới thiệu hệ thống chính sách nội bộ mới liên quan đến cấu trúc tổ chức, quản trị nhân sự, văn hóa doanh nghiệp và định vị thương hiệu. Các nội dung được trình bày theo định hướng minh bạch, trực diện và tập trung vào tính khả thi trong triển khai, nhằm bảo đảm sự đồng thuận và thống nhất hành động trên toàn hệ thống.

Phiên đối thoại mở giữa Ban Lãnh đạo và cán bộ nhân viên là điểm nhấn quan trọng của chương trình, thể hiện cam kết tăng cường trao đổi hai chiều, tháo gỡ vướng mắc trong vận hành và củng cố niềm tin nội bộ trong giai đoạn chuyển đổi.

PDR NEXT không chỉ là một sự kiện đơn lẻ mà được xác lập là chuỗi hoạt động văn hóa doanh nghiệp tổ chức định kỳ hằng quý, đóng vai trò như một cơ chế kết nối chiến lược xuyên suốt trong giai đoạn phát triển mới.

Chương trình được thiết kế nhằm thay thế phương thức báo cáo truyền thống bằng mô hình Đối thoại mở, nơi tầm nhìn chiến lược của Ban Lãnh đạo được truyền đạt đồng thời được thảo luận, phản hồi và chuyển hóa thành hành động cụ thể ở từng cấp độ tổ chức. Thông qua đó, PDR hướng tới xây dựng một hệ thống quản trị linh hoạt, đồng bộ và có khả năng thích ứng cao trước biến động của thị trường.

Để bảo đảm tính bền vững và tiến bộ liên tục, PDR NEXT được cấu trúc trên ba trụ cột:

- Next Stage (Bước tiếp theo): Xác định rõ vị thế hiện tại và các cột mốc kế tiếp, chuyển trọng tâm từ đánh giá thực trạng sang kiến tạo tương lai.
- Next Vision (Tầm nhìn mới): Công bố định hướng chiến lược một cách hệ thống, giúp mỗi cá nhân thấu hiểu mục tiêu chung và xác định rõ vai trò của mình trong tổng thể phát triển.
- Next Action (Hành động ngay hôm nay): Chuyển hóa định hướng thành kết quả thông qua việc tháo gỡ điểm nghẽn, tăng cường kỷ luật, nâng cao tốc độ và chuẩn hóa tính chuyên nghiệp trong vận hành.

Trong năm 2025, thông qua Hội nghị Văn hóa Doanh nghiệp tháng 9 và PDR NEXT tháng 12, cơ chế vận hành đồng bộ đã từng bước được thiết lập, thúc đẩy sự phối hợp giữa các bộ phận và tạo dòng chuyển động thống nhất trên toàn hệ thống.

Với định hướng dài hạn, PDR NEXT được xác định là một trong những nền tảng quản trị quan trọng giúp Công ty củng cố nội lực, chuẩn hóa quản trị và tạo xung lực phát triển bền vững cho giai đoạn 2026–2030.

VĂN HÓA “XUÂN PHÁT ĐẠT - TẾT AN KHANG”

Suốt hơn hai thập kỷ, PDR đã kiên định duy trì chuỗi hoạt động văn hóa Tết niên và Tân niên. Đây không chỉ là thông lệ, mà là cách kết nối con người thông qua sự thấu hiểu, tri ân vào những thời khắc cột mốc trong năm.

Sự kiện Tiệc rượu Tết niên 2025 và Tiệc rượu Khai xuân 2026 được tổ chức trong không khí ấm áp tại Tòa nhà Văn phòng Phát Đạt Group, với sự tham gia của hơn 300 cán bộ - nhân viên, tập trung vào giá trị tinh thần. Ban Lãnh đạo trực tiếp gửi lời chúc Tết đến tất cả thành viên và gia đình, thể hiện triết lý quản trị gắn liền với hạnh phúc và sự cân bằng đời sống của người lao động.

NHỮNG NGÀY DÀNH CHO PHỤ NỮ VÀ THÔNG ĐIỆP BÌNH ĐẲNG GIỚI

Tại PDR, đa dạng, bình đẳng và hòa nhập được tích hợp trong chiến lược quản trị nguồn nhân lực và thực thi nhất quán trong toàn hệ thống. Đây không chỉ là một phần trong văn hóa doanh nghiệp mà còn là nền tảng quan trọng thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng trưởng bền vững.

Công ty xây dựng môi trường làm việc công bằng, nơi mọi cá nhân được ghi nhận và đánh giá dựa trên năng lực và hiệu quả công việc, không phân biệt giới tính. Nguyên tắc này được triển khai đồng bộ thông qua hai trụ cột: văn hóa tôn trọng sự khác biệt và hệ thống chính sách nhân sự minh bạch, nhất quán.

Trong khuôn khổ đó, các hoạt động nhân dịp Ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3 và Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 được tổ chức thường niên như một phần của chương trình truyền thông nội bộ. Các hoạt động này góp phần nâng cao nhận thức về vai trò và đóng góp của nữ nhân sự trong hệ sinh thái doanh nghiệp, đồng thời củng cố tinh thần tự tin, chủ động và chuyên nghiệp của đội ngũ.

Song song với các hoạt động ghi nhận giá trị tinh thần, PDR thực hiện đầy đủ và nghiêm túc các chính sách phúc lợi theo quy định của pháp luật, đặc biệt chú trọng đến chế độ thai sản, an toàn lao động và bảo vệ quyền lợi đặc thù. Hệ thống chính sách được xây dựng theo nguyên tắc công bằng, minh bạch và đảm bảo cơ hội phát triển bình đẳng cho mọi giới.

Việc duy trì một môi trường làm việc công bằng và trao quyền dựa trên năng lực giúp PDR phát huy hiệu quả nguồn nhân lực đa dạng, củng cố lợi thế cạnh tranh và hướng đến mục tiêu phát triển bền vững, nhân văn trong dài hạn.



MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC AN TOÀN

DIỄN TẬP PHƯƠNG ÁN PHÒNG CHÁY CHỮA CHÁY VÀ CỨU NẠN, CỨU HỘ NĂM 2025

An toàn cho con người và tài sản là một trong những trụ cột quan trọng trong chiến lược Phát triển bền vững của PDR. Trong khuôn khổ định hướng ESG, PDR xác định công tác phòng cháy chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ (PCCC & CNCH) không chỉ là yêu cầu tuân thủ pháp luật, mà còn là trách nhiệm đối với người lao động, khách hàng và cộng đồng xung quanh khu vực hoạt động.

Sáng ngày 16/10/2025, PDR đã phối hợp cùng Đội Chữa cháy và Cứu nạn cứu hộ Khu vực 3 tổ chức diễn tập phương án PCCC & CNCH tại Tòa nhà Phát Đạt Group. Đây là hoạt động được thực hiện định kỳ nhằm đảm bảo mức độ an toàn cao nhất cho tòa nhà, đồng thời góp phần giữ gìn an ninh, an toàn cho khu vực lân cận.

Chương trình diễn tập huy động lực lượng PCCC nội bộ của PDR cùng đơn vị chức năng chuyên trách, với các kịch bản giả định sát với thực tế như: xử lý tình huống cháy nổ, cứu người bị mắc kẹt trong tòa nhà, tổ chức di tản khẩn cấp và bảo vệ tài sản. Các nội dung được triển khai theo đúng quy trình nghiệp vụ, đảm bảo tính thực tiễn và hiệu quả.

Buổi diễn tập đã diễn ra an toàn, nghiêm túc và đạt mục tiêu đề ra. Thông qua hoạt động này, cán bộ nhân viên làm việc thường trực tại tòa nhà được nâng cao nhận thức, kỹ năng ứng phó sự cố khẩn cấp và tinh thần chủ động trong công tác PCCC. Đồng thời, chương trình cũng giúp PDR đánh giá mức độ sẵn sàng của hệ thống trang thiết bị, phương tiện PCCC, cũng như khả năng phối hợp giữa lực lượng nội bộ và các cơ quan chức năng.

Hoạt động diễn tập PCCC & CNCH năm 2025 là minh chứng cho cam kết nhất quán của PDR trong việc xây dựng môi trường làm việc an toàn, bền vững và tuân thủ pháp luật.

Thông qua việc duy trì các chương trình huấn luyện, diễn tập định kỳ, PDR không chỉ giảm thiểu rủi ro vận hành mà còn góp phần bảo vệ tính mạng con người, tài sản xã hội và củng cố nền tảng quản trị rủi ro – yếu tố cốt lõi trong chiến lược phát triển bền vững dài hạn của Công ty.



ĐÀO TẠO KIẾN THỨC AN TOÀN PHÒNG CHÁY - CHỮA CHÁY TẠI DỰ ÁN MARRIOTT HỘI AN: NHẬN THỨC VỀ AN TOÀN TỪ NHỮNG ĐIỀU CĂN BẢN NHẤT

Trong các dự án xây dựng quy mô lớn, an toàn lao động không chỉ là yêu cầu kỹ thuật mà còn là thước đo cho trách nhiệm của doanh nghiệp đối với con người và cộng đồng. Tại dự án Marriott Hội An, Ban Quản lý dự án đã triển khai chương trình đào tạo PCCC định kỳ hàng quý, nhằm nâng cao nhận thức và năng lực ứng phó sự cố cho toàn bộ lực lượng tham gia thi công.

Chương trình được tổ chức 4 lần mỗi năm, với sự tham gia của Ban Quản lý dự án, Ban Chỉ huy công trường, các nhà thầu và đội ngũ công nhân. Mỗi đợt đào tạo thu hút khoảng 520 người, tạo nên một diễn đàn học tập và trao đổi thực tiễn, góp phần củng cố năng lực phòng ngừa rủi ro ngay tại công trường.

Khóa đào tạo được thiết kế theo hướng thực tiễn và dễ áp dụng, tập trung vào những kiến thức nền tảng nhưng có ý nghĩa quyết định trong việc nhận diện và xử lý nguy cơ cháy nổ. Người lao động được hướng dẫn nhận biết sớm các dấu hiệu của đám cháy thông qua mùi và khói, từ đó phân biệt các loại cháy phổ biến tại công trường như cháy nhựa, cháy điện, cháy dung môi hay cháy do giấy. Việc hiểu rõ đặc tính của từng loại cháy giúp người tham gia lựa chọn phương pháp xử lý phù hợp và an toàn, hạn chế các phản ứng sai có thể khiến tình huống trở nên nghiêm trọng hơn.

Bên cạnh đó, chương trình cũng nhấn mạnh việc nhận diện các nguồn nguy cơ phát sinh cháy tại công trường, bao gồm hệ thống điện, hoạt động hàn cắt kim loại và việc lưu trữ vật liệu dễ cháy. Nội dung về tổ chức và sắp xếp nguyên vật liệu

được lồng ghép trong chương trình nhằm hình thành thói quen quản lý vật tư an toàn ngay từ những thao tác thường nhật.

Một nội dung quan trọng của khóa đào tạo là nhận diện và sử dụng đúng thiết bị chữa cháy. Người lao động được hướng dẫn phân biệt các loại bình chữa cháy như CO₂, bình nước hoặc bình bột, hiểu rõ nguyên lý hoạt động và phạm vi sử dụng của từng loại thiết bị. Thông qua các buổi thực hành trực tiếp, người tham gia được rèn luyện kỹ năng tiếp cận đám cháy, phối hợp với đội chữa cháy cơ sở và thao tác sử dụng bình chữa cháy đúng quy trình.

Cách tiếp cận này giúp kiến thức không chỉ dừng lại ở lý thuyết mà từng bước trở thành kỹ năng và phản xạ hành động trong những tình huống khẩn cấp.

Thông qua việc duy trì chương trình đào tạo PCCC định kỳ với quy mô lớn, dự án Marriott Hội An không chỉ nâng cao năng lực ứng phó sự cố mà còn góp phần hình thành văn hóa an toàn xuyên suốt trong toàn bộ hệ sinh thái dự án, từ đội ngũ quản lý, nhà thầu đến người lao động trực tiếp tại hiện trường.

Những hoạt động đào tạo thiết thực này chính là bước khởi đầu quan trọng để xây dựng một môi trường làm việc nơi an toàn trở thành thói quen và trách nhiệm chung của mỗi cá nhân.



PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ VÀ ĐỊA PHƯƠNG



BÀN GIAO CÔNG TRÌNH CẢNH QUAN NHÀ THI ĐẤU PHAN ĐÌNH PHÙNG

Trong chiến lược Phát triển bền vững, PDR xác định việc đóng góp vào chất lượng sống đô thị là một phần trách nhiệm cốt lõi của một doanh nghiệp phát triển bất động sản có trách nhiệm. Trên tinh thần đó, ngày 25/01/2026, PDR chính thức bàn giao Công trình Cảnh quan Nhà thi đấu Phan Đình Phùng cho UBND phường Xuân Hòa tiếp nhận, quản lý và đưa vào phục vụ cộng đồng trước thềm Tết Nguyên đán.

Sau 20 ngày thi công, công trình Cảnh quan tại khu đất Nhà thi đấu Phan Đình Phùng được bàn giao cho UBND phường Xuân Hòa (TP.HCM), đánh dấu một bước chuyển quan trọng từ quỹ đất chờ đầu tư sang không gian xanh công cộng có giá trị sử dụng ngay cho người dân. Thể hiện năng lực thực thi và tinh thần đồng hành cao độ của PDR cùng TP.HCM trong công tác chỉnh trang đô thị. Việc rút ngắn tiến độ được thực hiện song song với kiểm soát chất lượng nghiêm ngặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Ban Lãnh đạo PDR.

Dự án có mức đầu tư khoảng 30 tỷ đồng, mang ý nghĩa đặc biệt khi góp phần chuyển hóa quỹ đất trung tâm chưa được khai thác thành không gian công cộng phục vụ cộng đồng, gia tăng diện tích mảng xanh tại khu vực có mật độ đô thị hóa cao, tạo ra giá trị xã hội tức thời, thay vì để đất bỏ trống trong thời gian chờ quyết định đầu tư dài hạn.

Công trình cảnh quan được PDR phát triển theo chủ đề "Rừng sinh thái trong lòng đô thị", với định hướng không chỉ tạo mảng xanh trang trí, mà hình thành một hệ sinh thái đô thị thu nhỏ có chiều sâu sinh thái và giá trị tinh thần.

Hệ thống cây xanh đa tầng được lựa chọn kỹ lưỡng, bao gồm các loài cây thân lớn và cây bản địa thích nghi tốt với điều kiện đô thị, kết hợp với thảm hoa cỏ bền vững, tạo cảnh quan có khả năng duy trì sức sống lâu dài. Các khu vực hoa theo mùa, đặc biệt là hoa Tết, được thiết kế linh hoạt nhằm mang đến trải nghiệm gần gũi, sinh động cho người dân trong các dịp lễ.

Bên cạnh yếu tố sinh thái, công trình được tổ chức thành các phân khu mang tính biểu tượng và kết nối cộng đồng, kết hợp giữa nghệ thuật, thể thao và sáng tạo. Các quảng trường chủ đề, sắp đặt nghệ thuật và tranh tường được bố trí nhằm gia tăng tính tương tác, đặc biệt hướng đến giới trẻ, học sinh - sinh viên và người dân sinh sống, học tập tại khu vực trung tâm.

Các hạng mục thể dục - thể thao ngoài trời được đầu tư đồng bộ, góp phần thúc đẩy lối sống lành mạnh và tăng cường gắn kết xã hội. Trong quá trình vận hành, PDR tiếp tục lắng nghe ý kiến từ địa phương để hoàn thiện, điều chỉnh các tiện ích phù hợp với nhu cầu thực tế.

Công trình cảnh quan Nhà thi đấu Phan Đình Phùng là một trong các khu đất được TP.HCM chủ trương cải tạo thành công viên, vườn hoa tạm thời tại khu vực trung tâm. Việc PDR hoàn thành và bàn giao sớm nhất trong số các dự án tương tự đã khẳng định vai trò tiên phong của doanh nghiệp trong hiện thực hóa chủ trương này bằng hành động cụ thể, đo lường được bằng tiến độ và hiệu quả sử dụng.





ĐỘNG THỔ XÂY DỰNG TRƯỜNG TIỂU HỌC BÌNH CHUẨN 3

Trong chiến lược Phát triển bền vững, PDR xác định giáo dục là một phần then chốt của phát triển xã hội dài hạn. Hướng ứng chủ trương xã hội hóa giáo dục và định hướng phát triển hạ tầng xã hội của Thành ủy - UBND TP.HCM, PDR đã tài trợ toàn bộ chi phí dự kiến 145 tỷ đồng để xây dựng Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 tại phường Thuận Giao.

Sáng ngày 28/01/2026, PDR tổ chức Lễ động thổ xây dựng công trình. Mức chi phí được PDR tài trợ 100%, đảm trách từ đầu tư, thiết kế, thi công, lắp đặt trang thiết bị cho đến khi hoàn thiện toàn bộ công trình và bàn giao cho Nhà nước quản lý, đưa vào phục vụ. Dự án dự kiến hoàn thành và bàn giao vào cuối tháng 07/2026, kịp thời đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng tăng của con em địa phương trong bối cảnh đô thị hóa nhanh.

Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 được xây dựng trên khu đất gần 10.500 m², quy mô 40 phòng học cùng hệ thống hạng mục phụ trợ đồng bộ: khối hành chính - quản trị, khu sinh hoạt chung, nhà thi đấu đa năng, sân chơi, hồ bơi và các không gian hỗ trợ học tập - sinh hoạt. Công trình đáp ứng tiêu chuẩn trường tiểu học chất lượng cao, hướng tới môi trường giáo dục toàn diện cho học sinh.

Thiết kế kiến trúc theo tư duy giáo dục hiện đại, lấy người học làm trung tâm, kết hợp hiệu quả ánh sáng tự nhiên và thông gió nhằm tiết kiệm năng lượng, nâng cao chất lượng không gian sử dụng. Các không gian học tập, vui chơi và sinh hoạt được tổ chức linh hoạt, an toàn và giàu tính trải nghiệm; tổng thể hài hòa giữa các khối chức năng và không gian mở, với sân trường làm trung tâm kết nối.

Đại diện Sở Giáo dục & Đào tạo TP.HCM đánh giá cao ý nghĩa của dự án đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo tại địa phương. Công trình được nhìn nhận không chỉ đáp ứng yêu cầu sử dụng mà còn đóng vai trò như một "người thầy thầm lặng", góp phần hình thành thói quen sinh hoạt, tư duy thẩm mỹ và ý thức cộng đồng cho học sinh.

Thông qua đó, dự án Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 là minh chứng tiêu biểu cho trụ cột "S - Social" trong chiến lược ESG của PDR. Việc tài trợ toàn bộ 145 tỷ đồng theo mô hình chìa khóa trao tay giúp địa phương nhanh chóng bổ sung hạ tầng giáo dục chất lượng cao, giảm áp lực ngân sách công, đồng thời tạo nền tảng ổn định cho phát triển cộng đồng trong dài hạn.

Lễ động thổ xây dựng Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 đánh dấu một bước đi cụ thể và có chiều sâu của PDR trong hành trình phát triển bền vững. Không chỉ dừng ở quy mô đầu tư, dự án thể hiện cam kết của PDR trong việc gắn tăng trưởng với trách nhiệm xã hội, lấy giáo dục làm nền tảng cho tương lai. Với 145 tỷ đồng tài trợ toàn bộ, PDR kỳ vọng góp phần thúc đẩy một hệ sinh thái đô thị cân bằng, nơi hạ tầng giáo dục được đầu tư bài bản, mang lại giá trị xã hội bền vững cho nhiều thế hệ.



Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 được xây dựng trên khu đất gần 10.500 m², quy mô 40 phòng học cùng hệ thống hạng mục phụ trợ đồng bộ: khối hành chính - quản trị, khu sinh hoạt chung, nhà thi đấu đa năng, sân chơi, hồ bơi và các không gian hỗ trợ học tập - sinh hoạt.

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

1 TỶ ĐỒNG HỖ TRỢ KHẨN CẤP CHO ĐỒNG BÀO MIỀN TRUNG SAU BÃO LŨ



Ngày 26/11/2025, PDR đã thông qua Báo Thanh Niên trao số tiền 1 tỷ đồng ủng hộ đồng bào miền Trung khắc phục hậu quả sau đợt bão lũ nghiêm trọng. Khoản hỗ trợ được thống nhất phân bổ đến các địa phương bị thiệt hại nặng, bảo đảm nguyên tắc kịp thời, đúng địa bàn và đúng đối tượng.

Sự phối hợp chặt chẽ giữa PDR và Báo Thanh Niên tiếp tục được triển khai ngay sau đó, thể hiện cách tiếp cận linh hoạt và hành động nhanh của doanh nghiệp trong các tình huống khẩn

cấp, đồng thời bảo đảm tính minh bạch và hiệu quả trong công tác cứu trợ.

Trong hai ngày 28 và 29/11/2025, PDR đồng hành cùng Báo Thanh Niên, chính quyền địa phương và các lực lượng chức năng, tổ chức trao tổng cộng 500 suất quà, mỗi suất trị giá 2 triệu đồng tiền mặt, đến các hộ dân chịu ảnh hưởng nặng bởi bão lũ tại Khánh Hòa, Đắk Lắk và Gia Lai.

Các hoạt động hỗ trợ tập trung vào những khu vực bị thiệt hại nghiêm trọng về nhà ở và sinh kế, đặc biệt là các hộ nuôi trồng thủy sản và người dân vùng tâm lũ. Những khoản hỗ trợ kịp thời không chỉ góp phần giải quyết nhu cầu trước mắt, mà còn mang ý nghĩa động viên tinh thần, giúp người dân ổn định tâm lý, từng bước khôi phục sản xuất và tái thiết cuộc sống sau thiên tai.

Những đóng góp của PDR dành cho đồng bào miền Trung sau bão lũ không chỉ là hoạt động cứu trợ ngắn hạn, mà còn phản ánh cam kết của Công ty trong việc đồng hành cùng cộng đồng trước các rủi ro xã hội và môi trường. Với PDR, phát triển bền vững không chỉ được đo lường bằng hiệu quả kinh doanh, mà còn bằng khả năng sẻ chia, hỗ trợ và cùng cộng đồng phục hồi sau những thời điểm khó khăn nhất.

PD SHARE - LAN TỎA GIÁ TRỊ NHÂN VĂN TỪ NỘI LỰC TỔ CHỨC

Trong bối cảnh thiên tai diễn biến phức tạp vào tháng 11/2025, PDR đã kích hoạt chương trình PD Share như một giải pháp đồng hành kịp thời, dựa trên tinh thần đóng góp tự nguyện của tập thể cán bộ nhân viên. Chương trình không chỉ mang ý nghĩa hỗ trợ tài chính đơn thuần mà còn thể hiện năng lực tự vận hành và tinh gắn kết nội sinh của tổ chức trước các rủi ro bất khả kháng.

Từ ngày 24/11/2025 đến 12/12/2025, PD Share đã huy động được tổng số tiền 121.600.000 đồng. Trong đợt giải ngân lần 1, Quỹ ưu tiên hỗ trợ trực tiếp cho đội ngũ nhân sự bị ảnh hưởng bởi bão lũ, bao gồm 02 cán bộ nhân viên trực tiếp chịu thiệt hại nghiêm trọng (6.000.000 đồng/người) và 07 cán bộ nhân viên có người thân chịu ảnh hưởng (2.000.000 đồng/người).

Việc đặt trọng tâm vào sự ổn định của nguồn lực con người thể hiện quan điểm nhất quán của PDR về việc đặt con người là nền tảng phát triển bền vững. Trong những thời điểm thách thức, sự đồng hành kịp thời giúp củng cố niềm tin, duy trì tinh thần lạc quan trong vận hành và tăng cường sức mạnh nội lực của tổ chức.

Không dừng lại ở phạm vi nội bộ, PDR tiếp tục thực hiện giải ngân lần 2 thông qua Quỹ Eagle Wings, với tổng giá trị

95.000.000 đồng nhằm hỗ trợ các nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt là học sinh chịu ảnh hưởng bởi bão lũ tại tỉnh Đắk Lắk. Cụ thể:

- Trường THCS & THPT Nguyễn Viết Xuân: hỗ trợ 20 học sinh, mức 2.000.000 đồng/em.
- Trường Tiểu học An Nghiệp: hỗ trợ 55 học sinh, mức 1.000.000 đồng/em.

Tổng cộng 75 học sinh nhận được hỗ trợ từ chương trình trước thềm năm mới, góp phần chia sẻ gánh nặng tài chính cho gia đình, đồng thời khích lệ tinh thần học tập và nuôi dưỡng động lực vươn lên của các em trong hoàn cảnh khó khăn.

Sau hai đợt giải ngân, số dư còn lại 600.000 đồng được bảo lưu và tiếp tục sử dụng cho các hoạt động thiện nguyện tiếp theo. Toàn bộ quá trình huy động, phân bổ và giải ngân được thực hiện theo nguyên tắc minh bạch, công khai và phù hợp với định hướng quản lý rủi ro của PDR.

Thông qua PD Share, PDR đã thể hiện cách tiếp cận hài hòa giữa trách nhiệm nội bộ và nghĩa vụ với cộng đồng. Đây không chỉ là hoạt động thiện nguyện mà còn là một phần trong cấu trúc quản trị bền vững, góp phần củng cố trụ cột "S - Social" trong chiến lược ESG.



TRAO TẶNG 100 TRIỆU ĐỒNG CHO CÔNG TÁC AN SINH XÃ HỘI PHƯỜNG THUẬN GIAO

Trong khuôn khổ Lễ khởi công xây dựng Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3, ngày 28/01/2026 tại phường Thuận Giao, PDR đã triển khai hoạt động hỗ trợ an sinh xã hội cho người dân địa phương.

Cụ thể, PDR trao tặng 100 triệu đồng cho phường Thuận Giao, để triển khai các chương trình an sinh xã hội, góp phần bổ sung nguồn lực cho chính quyền địa phương trong công tác chăm lo đời sống người dân. Nơi địa bàn có các dự án trọng điểm của PDR, trong đó có Khu phức hợp cao tầng Thuận An 1 & 2 đang được triển khai xây dựng.



TRAO TẶNG 100 TRIỆU ĐỒNG CHO CÔNG TÁC AN SINH XÃ HỘI PHƯỜNG XUÂN HÒA

Ngày 25/01/2026, trong khuôn khổ Lễ bàn giao Công trình Cảnh quan Nhà thi đấu Phan Đình Phùng, PDR đã trao tặng 100 triệu đồng cho UBND phường Xuân Hòa, TP.HCM nhằm chung tay chăm lo Tết cho người nghèo và đóng góp vào các hoạt động an sinh xã hội tại địa bàn phường. Đây là địa phương nơi đặt trụ sở Tòa nhà Văn phòng Phát Đạt Group, cũng là khu vực gắn liền với hoạt động thường xuyên của cán bộ nhân viên Công ty.

Nguồn kinh phí hỗ trợ được địa phương sử dụng để triển khai các chương trình chăm lo cho người dân có hoàn cảnh khó khăn, góp phần chia sẻ áp lực đời sống và tăng cường hiệu quả công tác an sinh xã hội.

Việc ưu tiên hỗ trợ phường Xuân Hòa thể hiện cách tiếp cận “phát triển cùng cộng đồng sở tại” của PDR. Thông qua sự phối hợp trực tiếp với chính quyền địa phương, các nguồn lực xã hội được phân bổ đúng đối tượng, kịp thời và minh bạch, tạo ra giá trị xã hội thiết thực.



CHIA SẺ TÌNH THƯƠNG CÙNG CÔ NHI VIỆN PHÚ HÒA

Đến năm 2025, PDR đã có hành trình dài đồng hành cùng Cô nhi viện Phú Hòa (tỉnh Quảng Ngãi). Đây là mái ấm do các nữ tu Công giáo sáng lập và trực tiếp quản lý, tiếp nhận, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em mồ côi, bị bỏ rơi hoặc có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Hiện cô nhi viện đang chăm sóc 36 trẻ em ở nhiều độ tuổi, từ các bé mới 1 tuổi đến những sinh viên đang theo học đại học. Bên cạnh nhu cầu sinh hoạt cơ bản, công tác chăm sóc tại đây còn bao gồm hỗ trợ y tế và giáo dục cho các trường hợp yếu thế, trong đó có 01 em bại liệt, 04 em thiếu năng và nhiều trẻ nhỏ cần chăm sóc chuyên biệt vào ban đêm.

Theo những người phụ trách cô nhi viện, khoản tài trợ 10 triệu đồng/tháng từ PDR được ưu tiên phân bổ cho chi phí học tập của 03 sinh viên đại học – nhóm đối tượng có nhu cầu tài chính cao và cần sự hỗ trợ liên tục.



TÀI TRỢ ĐỀ ÁN BẢO TỒN VÀ PHÁT TRIỂN SẾU ĐẦU ĐỎ TẠI VƯỜN QUỐC GIA TRÀM CHIM GIAI ĐOẠN 2025 - 2030

Ngày 20/04/2025, PDR chính thức cam kết đồng hành cùng Chương trình bảo tồn và phát triển sếu đầu đỏ tại Vườn Quốc gia Tràm Chim trong giai đoạn 5 năm liên tiếp, với tổng ngân sách tài trợ 1,5 tỷ đồng. Đây là một trong những hoạt động trọng tâm trong chiến lược Phát triển bền vững của Công ty, hướng đến bảo tồn đa dạng sinh học và gìn giữ các hệ sinh thái đặc thù tại Việt Nam.

Chương trình được triển khai trong khuôn khổ Đề án “Bảo tồn và phát triển sếu đầu đỏ tại Vườn Quốc gia Tràm Chim giai đoạn 2022 - 2032” do UBND tỉnh Đồng Tháp công bố tháng 12/2024. Mục tiêu tổng thể của Đề án là phục hồi quần thể sếu đầu đỏ thông qua mô hình nuôi - thả tái hòa nhập tự nhiên, với kế hoạch thả khoảng 100 cá thể trong 10 năm, kỳ vọng tối thiểu 50 cá thể có thể sinh tồn và thích nghi bền vững trong môi trường tự nhiên.

Đây không chỉ là nỗ lực bảo tồn một loài chim quý hiếm nằm trong Sách Đỏ, mà còn góp phần duy trì cân bằng sinh thái cho hệ sinh thái đất ngập nước đặc trưng của khu vực Đồng Tháp Mười.

Nhận thức rõ ý nghĩa sinh thái và giá trị cộng đồng của chương trình, PDR lựa chọn đồng hành dài hạn thay vì hỗ trợ ngắn hạn. Khoản tài trợ 1,5 tỷ đồng được xác định là nguồn lực góp phần duy trì hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, phục hồi và tái thả sếu đầu đỏ về môi trường tự nhiên. Quan trọng hơn, cam kết 5 năm liên tục thể hiện cách tiếp cận có hệ thống của PDR trong thực thi trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, gắn các hoạt động cộng đồng với mục tiêu phát triển bền vững dài hạn.

Thông qua chương trình này, PDR hướng đến ba mục tiêu song hành: bảo vệ các loài động vật hoang dã quý hiếm, bảo tồn và phục hồi hệ sinh thái đất ngập nước đặc hữu và nâng cao nhận thức cộng đồng về đa dạng sinh học. Đây là một phần trong định hướng ESG của Công ty, trong đó yếu tố “E - Environmental” được triển khai bằng các hành động cụ thể, đo lường được và có tác động thực tiễn.



SỰ THAM GIA CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN

QUY TRÌNH XÁC ĐỊNH CÁC BÊN LIÊN QUAN

PDR xác định các bên liên quan thông qua các tác động và ảnh hưởng sau đây:



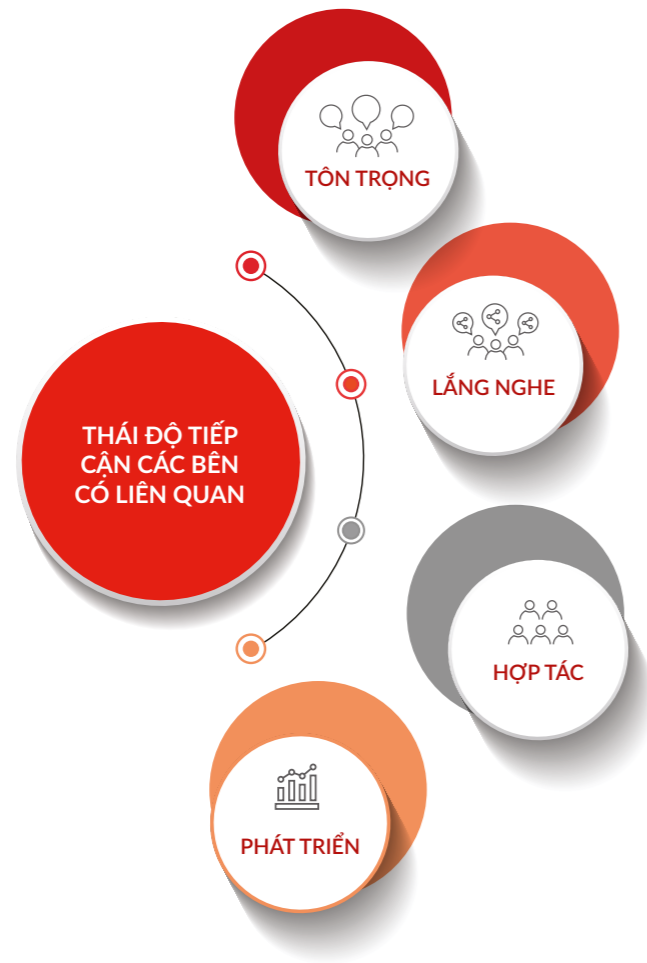
NHẬN DIỆN VÀ LỰA CHỌN CÁC BÊN LIÊN QUAN

PDR liệt kê tất cả những nhóm liên quan bị tác động bởi hoạt động của Công ty, có mối quan tâm và có ảnh hưởng nhất định đến sự phát triển bền vững của Công ty. Sau đó dựa trên mức độ tương tác từ thấp đến cao của các nhóm với PDR, chúng tôi xác định các bên liên quan trọng yếu.

Danh sách các bên liên quan đến hoạt động phát triển bền vững của PDR được xác định như sau:

| | |
|-------------------------------------|--|
| KHÁCH HÀNG | Là người sử dụng trực tiếp sản phẩm do PDR tạo ra. |
| ĐỐI TÁC | Các đơn vị cung cấp dịch vụ, giải pháp liên quan đến phát triển dự án BĐS, các nhà thầu thi công, các đơn vị cung ứng vật liệu, trang thiết bị... |
| CỔ ĐÔNG VÀ NHÀ ĐẦU TƯ | Là cá nhân hoặc tổ chức nắm giữ quyền sở hữu hợp pháp một phần hoặc toàn bộ phần vốn góp. Có quyền lợi và nghĩa vụ gắn liền với kết quả hoạt động của PDR. |
| NGƯỜI LAO ĐỘNG | Một trong những yếu tố nòng cốt cấu thành nên lực lượng sản xuất của Công ty. |
| CỘNG ĐỒNG | Được hình thành trên cơ sở các mối liên hệ giữa cá nhân và tập thể. |
| CHÍNH PHỦ | Các cơ quan pháp lý hoặc cơ quan quản lý Nhà nước tham gia vào công tác giám định và đưa ra các quy định. |
| ĐỐI THỦ CẠNH TRANH | Những đối thủ có cùng phân khúc khách hàng, cùng sản phẩm, cùng giá và có sức mạnh cạnh tranh trên cùng phân khúc thị trường của PDR. |
| CƠ QUAN BÁO CHÍ TRUYỀN THÔNG | Là những cơ quan có hoạt động về xuất bản báo chí, truyền thông. |
| ĐỊNH CHẾ TÀI CHÍNH | Là những cơ quan có hoạt động quan hệ về giải pháp tài chính. |

CƠ CHẾ THAM VẤN CÁC BÊN LIÊN QUAN, MỐI QUAN TÂM CHÍNH CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN VÀ PHẢN HỒI CỦA PDR



Với phương châm minh bạch trong mọi hoạt động cũng như các mối quan hệ, PDR đã và đang chủ động xây dựng các mối quan hệ bền vững đối với các bên liên quan dựa trên các giá trị “Tôn trọng – Lắng nghe – Hợp tác - Phát triển” nhằm mang lại sự thịnh vượng lâu dài cho tất cả các bên. Ý kiến phản hồi của các bên liên quan là cơ sở để PDR nhìn nhận, xác định thêm các giải pháp hữu ích cho chiến lược phát triển bền vững. Vì vậy, các ý kiến phản hồi của các bên liên quan đều được PDR tiếp nhận và xử lý kịp thời, công khai và hợp tình, hợp lý.

- Các ý kiến phản hồi của các bên liên quan được người phụ trách lĩnh vực và các phòng/ban liên quan tiếp nhận đồng thời và sau đó được phân tích, xử lý bởi các phòng/ban liên quan.
- Ý kiến đánh giá về phản hồi của các bên liên quan được chuyển đến Ban TGD/HĐQT thông qua các báo cáo, các cuộc họp thảo luận/trao đổi.
- Những phản hồi phù hợp được người phụ trách lĩnh vực chuyển thành các chỉ đạo, biện pháp và được tổ chức thực hiện ngay sau đó.
- Các phản hồi khác chưa thực hiện được thông báo lại với bên liên quan để tiếp tục trao đổi, thảo luận.
- Rất nhiều ý kiến phản hồi của các bên liên quan đã góp phần thay đổi kế hoạch, biện pháp thực hiện của Công ty trong tiến trình hoạt động kinh doanh, giúp giảm thiểu chi phí và gia tăng mức độ tuân thủ pháp luật của Công ty.

XÁC ĐỊNH CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN

PDR xác định các lĩnh vực liên quan dựa trên:

- Bối cảnh ngành BĐS.
- Mối quan tâm của các bên liên quan.
- Các vấn đề phản ánh sự tác động của PDR đến kinh tế, môi trường và xã hội.

| Các bên liên quan | Cách tiếp cận | Các mối quan tâm chính của các bên liên quan | Phản hồi của PDR |
|-------------------|---|---|--|
| KHÁCH HÀNG | <ul style="list-style-type: none"> - Tiếp nhận thông tin và các vấn đề bằng những cuộc gặp mặt trực tiếp hoặc tiếp nhận thông tin qua mạng xã hội, hộp thư điện tử info@phatdat.com.vn của bộ phận tiếp nhận có liên quan. - Tổ chức giao lưu, gặp gỡ khách hàng thông qua các sự kiện bán hàng, chương trình tri ân khách hàng, hội nghị khách hàng... - Gửi các thông tin liên quan đến sản phẩm, chính sách kinh doanh của Công ty trực tiếp đến khách hàng bằng văn bản. | <ul style="list-style-type: none"> - Giá cả hợp lý. - Chất lượng và dịch vụ. - Mức độ hài lòng của khách hàng. - Hiệu quả, cách thức làm việc của nhân viên. - Trách nhiệm sản phẩm. - Chính sách bán hàng. - Chính sách hậu bán hàng. | <ul style="list-style-type: none"> - Tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật tại thị trường trong và ngoài nước; chính sách giá cả hợp lý và cạnh tranh, đảm bảo hài hòa giữa lợi ích của khách hàng và lợi ích của doanh nghiệp... - Cam kết bảo đảm cao nhất về chất lượng và dịch vụ cung cấp cho khách hàng. - Mỗi cán bộ nhân viên phải quan tâm, lắng nghe trên tinh thần cầu thị và sẵn sàng thỏa mãn những yêu cầu chính đáng của khách hàng trong suốt quá trình tương tác. - Thể hiện sự tri ân đối với khách hàng thông qua tổ chức hội nghị khách hàng, những chương trình khuyến mãi và chính sách hấp dẫn sau bán hàng. - Thiết lập cơ chế giải quyết khiếu nại của khách hàng. |
| ĐỐI TÁC | <ul style="list-style-type: none"> - Gặp gỡ và trao đổi trực tiếp thông qua các cuộc họp, tiếp nhận và giải quyết thắc mắc qua email, điện thoại, fax... của Công ty. - Cùng tham gia các hoạt động chung có liên quan đến các vấn đề hợp tác, phát triển, các vấn đề liên quan đến đầu tư dự án, phát triển bền vững cùng xã hội, cộng đồng. - Ghi nhận ý kiến phản hồi và xử lý các vấn đề trọng yếu một cách nhanh nhất. | <ul style="list-style-type: none"> - Kết quả kinh doanh. - Khả năng và thái độ hợp tác. - Sự tôn trọng lợi ích của các bên. - Hiệu quả hợp tác - An toàn, sức khỏe và môi trường. - Bảo mật thông tin. | <ul style="list-style-type: none"> - Lựa chọn nhà cung ứng một cách công bằng dựa trên hồ sơ về chất lượng, khả năng kỹ thuật, kinh nghiệm trong quá khứ... - Không tiết lộ thông tin bí mật của nhà cung ứng cho đối thủ cạnh tranh của họ. - Thẳng thắn đối thoại, phát huy mặt tích cực, hạn chế các tiêu cực, hướng đến xây dựng mối quan hệ song phương lâu dài, có lợi cho tất cả các bên. |

| Các bên liên quan | Cách tiếp cận | Các mối quan tâm chính của các bên liên quan | Phản hồi của PDR |
|------------------------------|--|---|---|
| CỔ ĐỒNG VÀ NHÀ ĐẦU TƯ | <ul style="list-style-type: none"> Gặp gỡ trực tiếp định kỳ hàng tháng, quý và theo yêu cầu. Tiếp nhận vấn đề và xử lý thắc mắc thông qua email, điện thoại, fax... Tổ chức cuộc họp ĐHĐCĐ, các cuộc họp định kỳ và bất thường. Công bố BCTC chi tiết trên các phương tiện truyền thông đại chúng theo quy định của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước và HOSE. Tham dự các hội thảo, diễn đàn thường niên, hội chợ ngành xây dựng để chia sẻ thông tin. | <ul style="list-style-type: none"> Kết quả kinh doanh của Công ty. Tình hình và hiệu quả hoạt động. Định hướng, chiến lược phát triển. Quản trị rủi ro. Thông tin minh bạch. Bảo mật thông tin. | <ul style="list-style-type: none"> Thường xuyên tổ chức các chương trình, hội nghị công khai nhằm giúp nhà đầu tư có cái nhìn toàn diện hơn về tình hình hoạt động cũng như chiến lược phát triển của Công ty trong các giai đoạn tiếp theo như: Thực hiện bản tin định kỳ, tổ chức các cuộc họp thường niên và bất thường, các chương trình hội nghị khách hàng, tham gia gặp gỡ, trao đổi với các NĐT trong và ngoài nước... Việc trao đổi, tiết lộ thông tin phải công bằng, đảm bảo cơ hội đầu tư ngang bằng cho mọi NĐT. Không tùy tiện tiết lộ thông tin của NĐT, cổ đông khi chưa được cho phép hoặc khi không có sự yêu cầu của cơ quan pháp luật. |
| NGƯỜI LAO ĐỘNG | <ul style="list-style-type: none"> Khảo sát, lắng nghe, tiếp nhận ý kiến của nhân viên về môi trường làm việc, các chính sách về chế độ làm việc, phúc lợi, lương thưởng, văn hóa... của Công ty trực tiếp và gián tiếp. Có định hướng chiến lược nhân sự trung hạn và dài hạn để có lộ trình phát triển nhân sự xuyên suốt và bền vững. Thực hiện các chương trình đào tạo và phát triển năng lực theo nhu cầu phát triển của Công ty tương ứng với các cấp bậc/bộ phận. Tổ chức các chương trình đối thoại, trao đổi định kỳ hàng quý với người lao động. Tổ chức các sự kiện, hoạt động, xây dựng đội nhóm vào các dịp quan trọng của Công ty như kỷ niệm ngày thành lập, lễ, Tết... | <ul style="list-style-type: none"> Chính sách đãi ngộ của Công ty. Cơ hội thăng tiến. An toàn lao động. Môi trường làm việc. Mối quan hệ đồng nghiệp. Mối quan hệ quản lý – lao động. | <ul style="list-style-type: none"> Định kỳ hằng năm, Công ty có những cải tiến về chính sách lương thưởng, phúc lợi cho nhân viên. Xây dựng chính sách giữ chân nhân tài. Thực hiện các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho nhân viên. Đưa ra bảng quy tắc ứng xử trong toàn Công ty để xây dựng văn hóa Công ty vững mạnh. Thường xuyên tổ chức các hoạt động nội bộ nhằm tạo môi trường làm việc gắn kết, lành mạnh cho nhân viên. Quản trị nhân sự trên cơ sở tôn trọng người lao động, bao gồm tôn trọng quyết định, mong muốn, nguyện vọng, quyền tự do và các quyền hợp pháp khác của người lao động. |
| CỘNG ĐỒNG | <ul style="list-style-type: none"> Tham gia các chương trình, hoạt động xây dựng cộng đồng của các tổ chức, chính quyền. Cung cấp thông tin về hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp qua các kênh truyền thông chính thống đến cộng đồng. | <ul style="list-style-type: none"> Vấn đề công ăn việc làm. Đóng góp cho cộng đồng. Nhận thức, trách nhiệm đối với sự phát triển chung của cộng đồng. Tác động trực tiếp và gián tiếp của Công ty đến môi trường trong quá trình hoạt động. | <ul style="list-style-type: none"> Cam kết đặt yếu tố môi trường lên trên sự phát triển, hạn chế đến mức tối thiểu sự tác động đến môi trường trong quá trình triển khai và đưa vào hoạt động các dự án quy mô. Khẳng định tinh thần làm việc với tất cả lương tâm và trách nhiệm sao cho vừa bảo vệ được môi trường vừa tạo được sự tăng trưởng cho xã hội, đất nước. Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện các chương trình, hoạt động từ thiện và tài trợ, chung tay góp sức xây dựng cộng đồng ngày một phát triển. |

| Các bên liên quan | Cách tiếp cận | Các mối quan tâm chính của các bên liên quan | Phản hồi của PDR |
|-----------------------------|--|--|---|
| CHÍNH PHỦ | <ul style="list-style-type: none"> Tham gia các hội thảo, hội nghị chuyên ngành bất động sản, xây dựng, kiến trúc do các bộ ban ngành tổ chức. Tích cực tham gia các hoạt động của các hiệp hội kiến trúc, xây dựng, phát triển dự án. Thực hiện công khai thông tin, báo cáo thuế theo quy định hiện hành. | <ul style="list-style-type: none"> Việc tuân thủ pháp luật của Công ty. Khó khăn mà Công ty gặp phải trong quá trình thực thi các chính sách, quy định của pháp luật. Xu hướng chung của thị trường và xu hướng ngành. Thực hiện các hoạt động đầu tư, kinh doanh một cách có trách nhiệm với khách hàng, xã hội và môi trường. | <ul style="list-style-type: none"> Tuân thủ một cách tuyệt đối các quy định của chính phủ, pháp luật Việt Nam về kinh tế, xã hội và môi trường. Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách Nhà nước. |
| ĐỐI THỦ CẠNH TRANH | <ul style="list-style-type: none"> Gặp gỡ, chia sẻ với các đối thủ cạnh tranh thông qua các cuộc họp của các hiệp hội xây dựng, BDS, các cuộc gặp gỡ nhà đầu tư quan tâm đến ngành BDS do HOSE tổ chức. Duy trì quan hệ cá nhân giữa lãnh đạo doanh nghiệp với lãnh đạo các đối thủ cạnh tranh. Tổng hợp các thông tin về đối thủ cạnh tranh thông qua các tin tức từ các kênh truyền thông chính thống. | <ul style="list-style-type: none"> Quy tắc ứng xử với đối thủ cạnh tranh. Cạnh tranh lành mạnh. Tuân thủ luật chống độc quyền, cạnh tranh. | <ul style="list-style-type: none"> Hòa hợp với đối thủ cạnh tranh bằng tất cả thiện chí và không ngừng học hỏi từ những thành công của họ. Không nói xấu hoặc có hành động phá hoại công ty đối thủ, đồng thời công nhận những thành công và tôn trọng lợi ích của họ trên cơ sở “Công ty tốt nhất là công ty chiến thắng”. Cam kết cạnh tranh công bằng, không thông đồng hoặc có các hoạt động gây ảnh hưởng đến giá cả thị trường, không tiếp nhận những thông tin có thể là bí mật về đối thủ cạnh tranh. Linh hoạt ứng phó trước sự cạnh tranh - gay gắt, nhất quán với nguyên tắc kinh doanh trung thực, lấy chất lượng, uy tín và thương hiệu đặt lên hàng đầu. Tôn trọng và tuân thủ luật chống độc quyền, luật cạnh tranh, đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh, tự do và cởi mở. |
| CƠ QUAN TRUYỀN THÔNG | <ul style="list-style-type: none"> Gửi thông cáo báo chí, họp báo. Trả lời phỏng vấn các cơ quan báo đài trên các phương tiện thông tin đại chúng. Cập nhật thường xuyên các thông tin quan trọng trên website Công ty, mạng xã hội. Phối hợp thực hiện nhiều chương trình truyền hình và công bố thông tin trên báo đài chính thống về những sự kiện nổi bật sắp tới. | <ul style="list-style-type: none"> Kết quả kinh doanh. Chiến lược phát triển của Công ty. Tính chính xác của thông tin. Tính chủ động trong việc cung cấp thông tin. | <ul style="list-style-type: none"> Xây dựng mối quan hệ tốt với các cơ quan truyền thông, báo chí, truyền hình trên nguyên tắc bình đẳng, minh bạch và hợp pháp. Các thông điệp, thông tin cung cấp luôn đảm bảo tính chính xác, rõ ràng, đầy đủ và khách quan, giúp báo chí có thông tin chính xác về tình hình hoạt động của Công ty. Bình tĩnh xử lý các sự cố truyền thông với thái độ cầu thị, phát ngôn khéo léo và chuẩn mực trước những phản đối và cáo buộc. |
| ĐỊNH CHẾ TÀI CHÍNH | <ul style="list-style-type: none"> Gặp gỡ và trao đổi trực tiếp thông qua các cuộc họp, email, hội thảo về hợp tác đầu tư. Xây dựng kỷ cương các phương án đảm bảo cho việc hợp tác giữa các bên. Quản trị rủi ro và cung cấp thông tin minh bạch, chính xác. Cùng tham gia các hoạt động chung có liên quan đến các vấn đề hợp tác, phát triển, đầu tư dự án, phát triển bền vững cùng xã hội cộng đồng. Ghi nhận ý kiến phản hồi và xử lý các vấn đề trọng yếu một cách nhanh nhất. | <ul style="list-style-type: none"> Kết quả kinh doanh. Tình hình và hiệu quả hoạt động. Định hướng, chiến lược phát triển. Khả năng, thái độ và hiệu quả hợp tác. Sự tôn trọng lợi ích của các bên. An toàn, sức khỏe và môi trường. Quản trị rủi ro. Thông tin minh bạch. Bảo mật thông tin. | <ul style="list-style-type: none"> Cam kết minh bạch hóa thông tin và cung cấp thông tin kịp thời, xuyên suốt. Xây dựng và kết hợp thực hiện chặt chẽ các phương án quản lý rủi ro kiểm soát tài chính, tạo dòng tiền ổn định và bền vững, đảm bảo tăng trưởng đều qua các năm. Không tiết lộ thông tin bí mật của bên liên quan. Tôn trọng lợi ích của các bên, đảm bảo nguyên tắc hài hòa lợi ích trong hợp tác và đầu tư. |

CÁC CAM KẾT

PDR trân trọng mối quan hệ với tất cả các bên có liên quan và xem đây là một trong những cơ sở cho cơ hội phát triển ổn định, bền vững. Công ty xây dựng và thực hiện các cam kết chi tiết và thực tế để thể hiện sự nhận thức này.

CAM KẾT VỚI NHÂN VIÊN

- Đặt yêu cầu duy trì vị thế trong Top 100 doanh nghiệp có môi trường làm việc tốt nhất Việt Nam và xem con người là yếu tố then chốt trong quá trình phát triển. Do đó, PDR không chỉ luôn đảm bảo thực thi đầy đủ các chế độ phúc lợi cho NLD theo quy định của Nhà nước, mà còn có các chính sách riêng về đãi ngộ, tạo môi trường làm việc thân thiện, thoải mái, đoàn kết, mang tinh thần thi đua lành mạnh.
- Trong điều kiện môi trường kinh doanh thuận lợi, Công ty luôn cố gắng nâng cao thu nhập của nhân viên và duy trì ở mức cạnh tranh so với mặt bằng chung, đảm bảo tính minh bạch, phù hợp với thị trường lao động và tình hình hoạt động kinh doanh. Các chính sách về lương, thưởng, thù lao, khen tặng... đều được thực hiện một cách công tâm, rõ ràng, thỏa đáng với công sức và sự đóng góp của mỗi cá nhân đối với PDR.
- Phản đối mọi hình thức lao động cưỡng ép, cam kết đảm bảo lợi ích tối đa cho NLD theo khuôn khổ pháp luật Việt Nam, các thông lệ quốc tế và điều kiện, khả năng cụ thể của PDR.
- Trong mọi tình huống, PDR luôn thẳng thắn, chân thành, tôn trọng các sự khác biệt giữa các cá nhân, sẵn sàng lắng nghe, chia sẻ, giữ đúng cam kết với nhân viên nhằm phát huy tối đa sức mạnh tập thể.

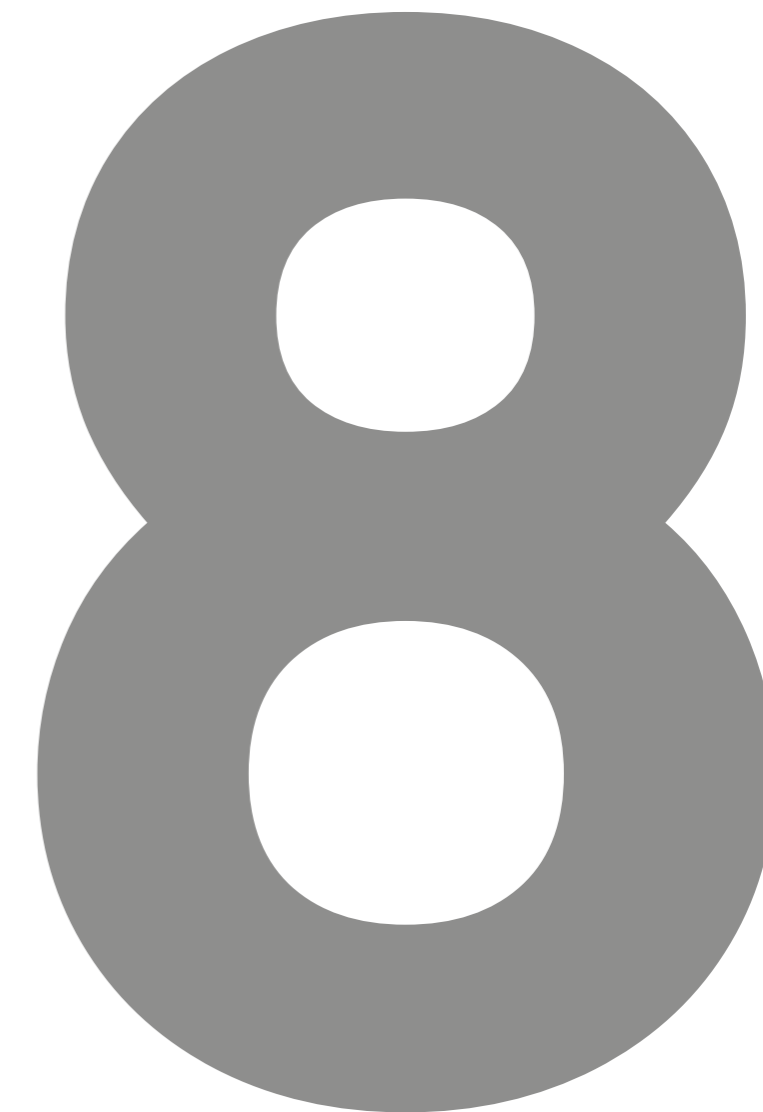
CAM KẾT VỚI ĐỐI TÁC, CỔ ĐÔNG VÀ KHÁCH HÀNG

- Lấy sự hài lòng của khách hàng là một trong những yếu tố đo lường giá trị của Công ty, đề cao việc tham gia bảo vệ quyền lợi của khách hàng, tôn trọng và giữ đúng các cam kết với khách hàng.
- Tuân thủ nghiêm các quy định của pháp luật, đảm bảo hài hòa lợi ích cho các bên liên quan trong mọi hoạt động và luôn tích cực thúc đẩy mối quan hệ tốt đẹp giữa các bên.
- Cam kết bảo mật thông tin về người báo cáo, góp ý, nghiêm cấm mọi hành vi trả đũa đối với các trường hợp phản biện, phản ánh. Đồng thời, đánh giá cao mọi thiện chí đóng góp, phản hồi từ đối tác, nhà cung cấp và khách hàng. PDR có bộ phận chuyên tiếp nhận ý kiến đóng góp của các bên có liên quan và đảm bảo sẽ xử lý, phản hồi kịp thời, đúng chuẩn mực của Công ty cũng như các quy chuẩn của pháp luật Việt Nam.

CAM KẾT VỚI CỘNG ĐỒNG - XÃ HỘI

- Nỗ lực tối đa nhằm hạn chế các tác động xấu đến môi trường và cộng đồng trong tất cả các hoạt động liên quan đến đầu tư, phát triển dự án. Các dự án của PDR đều được phát triển dựa trên nguyên tắc góp phần xây dựng diện mạo hiện đại, giàu giá trị văn hóa - thẩm mỹ cho đô thị Việt Nam, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống cho cư dân và tô điểm cho vẻ đẹp chung của môi trường xã hội.
- Cam kết với định hướng PTBV bằng tất cả trách nhiệm và đạo đức kinh doanh của một doanh nghiệp, đề cao năng suất hoạt động và giá trị kinh doanh trong mối tương quan cao nhất với sự phát triển tốt đẹp của cộng đồng và xã hội.
- Luôn quan tâm, ủng hộ, thực hiện hiệu quả các hoạt động nhân đạo và CSR của doanh nghiệp, nỗ lực đóng góp và chủ động tạo nên sự thay đổi tích cực. Các hoạt động nhân đạo và công tác xã hội của PDR được đặc biệt chú trọng về giá trị chiều sâu và hiệu quả dài hạn, nhằm đảm bảo mang lại hiệu quả cao nhất và tác động thiết thực nhất cho những cộng đồng cần sự giúp đỡ.





PHẦN KẾT

| | |
|--|-----------|
| MỤC LỤC GRI | 292 - 293 |
| CAM KẾT VỀ TÍNH CHÍNH XÁC VÀ TRUNG THỰC CỦA BCTN | 294 |
| THÔNG ĐIỆP KẾT | 295 |

PHỤ LỤC

MỤC LỤC GRI

Báo cáo này được lập tham chiếu theo Bộ tiêu chuẩn GRI 2021 nhằm đảm bảo tính minh bạch, so sánh và phù hợp với thông lệ quốc tế.

| Chỉ số GRI | Nội dung | Tham chiếu trong Báo cáo |
|---|---|---|
| 1. THÔNG TIN CHUNG - GRI 2 | | |
| 2-1 | Thông tin về tổ chức | Hồ sơ Công ty |
| 2-2 | Các đơn vị hợp nhất | Báo cáo tài chính |
| 2-6 | Hoạt động, chuỗi giá trị | Phần Giới thiệu và Mô hình kinh doanh |
| 2-7 | Người lao động | Phần S - Con người |
| 2-9 | Cơ cấu quản trị | Báo cáo QTCT |
| 2-12 | Vai trò HĐQT trong giám sát ESG | QTCT và Phát triển bền vững |
| 2-16 | Truyền thông các vấn đề trọng yếu | Thông điệp HĐQT/ESG |
| 2-22 | Tuyên bố chiến lược phát triển bền vững | Thông điệp Chủ tịch |
| 2-23 | Cam kết đạo đức kinh doanh | QTCT |
| 2-29 | Tham gia các bên liên quan | Phần xác định các bên liên quan |
| 2. CÁC VẤN ĐỀ TRỌNG YẾU - GRI 3 | | |
| 3-1 | Quy trình xác định vấn đề trọng yếu | Phần xác định các vấn đề trọng yếu |
| 3-2 | Danh sách vấn đề trọng yếu | Phần danh sách các vấn đề trọng yếu |
| 3-3 | Quản lý các vấn đề trọng yếu | Toàn bộ phần S, E, G |
| 3. XÃ HỘI (S) | | |
| 3.1. Lao động & văn hóa doanh nghiệp | | |
| 401-1 | Tuyển dụng & biến động nhân sự | S1 - Con người |
| 404-1 | Đào tạo và phát triển | Team building, đào tạo |
| 404-2 | Nâng cao năng lực nhân sự | PDR Next |
| 405-1 | Đa dạng và bình đẳng | Các chương trình 8/3, 20/10 |
| 413-1 | Gắn kết cộng đồng nội bộ | Văn hóa doanh nghiệp |
| 3.2. An toàn và sức khỏe nghề nghiệp | | |
| 403-1 | Hệ thống quản lý an toàn | PCCC và cứu nạn, cứu hộ |
| 403-5 | Đào tạo an toàn | Đào tạo PCCC tại văn phòng và dự án |
| 403-9 | Tai nạn lao động | Không ghi nhận trường hợp nào |
| 3.3. Cộng đồng và phát triển xã hội | | |
| 413-1 | Hoạt động cộng đồng | Công trình Phan Đình Phùng |
| 413-2 | Tác động đến cộng đồng | Dự án đô thị |
| 203-1 | Đầu tư hạ tầng xã hội | Trường Tiểu học Bình Chuẩn 3 |
| 203-2 | Tác động kinh tế gián tiếp | Phát triển đô thị |
| 3.4. Hoạt động trách nhiệm xã hội (CSR) | | |
| 413-1 | Hoạt động thiện nguyện | PD Share, hỗ trợ sau thiên tai ở miền Trung |
| 203-1 | Hỗ trợ giáo dục | Cô nhi viện Phú Hòa |
| 413-2 | Hỗ trợ cộng đồng địa phương | Phường Xuân Hòa, Phường Thuận Giao |
| 4. MÔI TRƯỜNG (E) | | |
| 4.1. Phát triển dự án bền vững | | |
| 302-1 | Tiêu thụ năng lượng | Thiết kế dự án |
| 302-4 | Giảm tiêu thụ năng lượng | LEED, Fitwel |
| 305-5 | Giảm phát thải | (định hướng) |
| 4.2. Quản lý tài nguyên và môi trường | | |
| 303-3 | Sử dụng nước | Thi công |
| 306-3 | Chất thải | Quản lý xây dựng |
| 307-1 | Tuân thủ môi trường | QTCT |
| 4.3. Đa dạng sinh học và hệ sinh thái | | |
| 304-2 | Tác động đến đa dạng sinh học | Sếu đầu đỏ |
| 304-3 | Bảo tồn sinh thái | Vườn Quốc gia Tràm Chim |

| Chỉ số GRI | Nội dung | Tham chiếu trong Báo cáo |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 5. QUẢN TRỊ (G) | | |
| 5.1. Quản trị công ty | | |
| 2-9 | Cơ cấu quản trị | QTCT |
| 2-10 | Bổ nhiệm HĐQT | QTCT |
| 2-12 | Vai trò giám sát | QTCT |
| 2-15 | Xung đột lợi ích | QTCT |
| 5.2. Đạo đức và tuân thủ | | |
| 205-1 | Chống tham nhũng | QTCT |
| 206-1 | Cạnh tranh lành mạnh | QTCT |
| 307-1 | Tuân thủ pháp luật | QTCT |
| 5.3. Quản lý rủi ro và kiểm soát nội bộ | | |
| 2-16 | Quản lý rủi ro | QTCT |
| 2-26 | Cơ chế phản hồi | Bên liên quan |
| 3-3 | Quản lý vấn đề trọng yếu | ESG |

TÍNH CHÍNH XÁC VÀ TRUNG THỰC CỦA BCTN 2025

BCTN năm 2025 của PDR được thực hiện tích hợp cùng BC PTBV với đầy đủ nội dung theo quy định dành cho BCTN tại Phụ lục 04 - Thông tư 96/2020/TT-BTC.

PDR lựa chọn áp dụng mô hình quản trị phù hợp với các quy định tại Luật Doanh nghiệp, Nghị định của Chính phủ về QTCT, bao gồm cả việc áp dụng các chuẩn mực quốc tế như

- OECD
- ASEAN Scorecard
- VNSI

Đối với Báo cáo PTBV, PDR tham chiếu theo Tiêu chuẩn GRI (GRI Standards).



Quy tắc QTCT của
Tổ chức hợp tác và Phát triển kinh tế OECD.



Bảng điểm QTCT trên
Thẻ điểm QTCT khu vực ASEAN



Đối với báo cáo PTBV, Tập đoàn xây dựng theo
Tiêu chuẩn GRI (GRI Standards).

Đối với các thông tin về tình hình QTCT, quản lý doanh nghiệp, chiến lược kinh doanh và tình hình tài chính, chúng tôi cam kết:

Các nội dung được trình bày trong BCTN 2025 tuân thủ theo đúng các quy định về Công bố thông tin của cơ quan ban ngành và các tiêu chuẩn theo thông lệ quốc tế.

Thông tin, số liệu trình bày trong BCTN 2025 được đảm bảo thống nhất với BCTC 2025 và đã được kiểm toán bởi Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn UHY.

Thông tin thêm liên quan đến phòng/ban, cá nhân được công bố trong BCTN này hoặc ý kiến phản hồi cho PDR, xin liên hệ:

Người công bố thông tin:

Ông Bùi Quang Anh Vũ
Thành viên HĐQT - TGD
Email: vu.bui@phatdat.com.vn

CÔNG TY CP PHÁT TRIỂN BĐS PHÁT ĐẠT

39 Phạm Ngọc Thạch, P. Xuân Hoà, TP.HCM
Điện thoại: +84.28.3898 6868
Fax: +84.28.3898 8686

Năm 2025 đánh dấu một giai đoạn bản lề, khi PDR lựa chọn đối diện với thực tế của thị trường bằng một hướng đi rõ ràng: tái thiết nội lực.

Công ty không tìm kiếm tăng trưởng bằng mọi giá, mà tập trung củng cố những nền tảng cốt lõi – từ hệ thống quản trị, năng lực đội ngũ đến tiêu chuẩn phát triển dự án. Đây là những yếu tố quyết định khả năng tạo ra giá trị bền vững trong một thị trường đã thay đổi.

Những bước đi trong năm qua phản ánh một chuyển dịch nhất quán: từ phụ thuộc vào điều kiện bên ngoài sang chủ động xây dựng năng lực bên trong; từ phát triển theo cơ hội sang phát triển có chọn lọc và kỷ luật.

PDR tin rằng tăng trưởng thực chất không chỉ phản ánh bằng tốc độ, mà còn bằng chất lượng của năng lực thực thi và tính bền vững của mô hình phát triển.

Với nền tảng đang được từng bước củng cố, PDR bước vào giai đoạn tiếp theo với một định hướng rõ ràng hơn, kỷ luật hơn và tự lựa chọn trách nhiệm cao hơn.

PDR quyết liệt xây dựng một doanh nghiệp không phải chỉ đi nhanh hơn mà đi vững và đi xa.



PHATDAT
CORPORATION
Real Estate Development