

Tháng 01.2026

# PDR highlights

---



**New Shape. New Year. New Era**

# Tăng tốc về phía trước

PDR đã đi qua năm 2025 với tinh thần kiên cường và nỗ lực đổi mới quyết liệt. Tháng 12 là chặng tăng tốc đầy quyết đoán để mở rộng cánh cửa của năm mới - kỷ nguyên mới.

Những nỗ lực triển khai đồng bộ trên các mặt hoạt động được thể hiện qua các chuyên mục:

- ▶ **Tiêu điểm.**
- ▶ **Chuyển động kinh doanh.**
- ▶ **Nhịp đập vận hành.**



TỪ MỆNH LỆNH  
**Reshape**  
the future

ĐẾN  
**Cấu trúc**  
và tổ chức điều hành  
Chiến lược mới

Vào tháng 09, trong chương trình team building chào mừng sinh nhật 21 tuổi dành cho tập thể toàn Công ty tại Westin Resort & Spa Cam Ranh, townhall meeting của PDR đã truyền đi mệnh lệnh mạnh mẽ RESHAPE THE FUTURE - TÁI ĐỊNH LẬP TƯƠNG LAI.

Mệnh lệnh này đã được triển khai ráo riết để đến tháng 12, PDR chính thức tiến đến năm mới, mở ra tương lai mới với “hình dáng” mới, chiến lược mới, mục tiêu mới.

CẤU TRÚC TỔ CHỨC  
ĐIỀU HÀNH MỚI **Hướng đến hiệu quả**  
và **tính chuyên nghiệp**  
cao hơn

Ngày 09/12/2025, Công ty đã ban hành sơ đồ tổ chức điều hành nội bộ, cùng các văn bản liên quan gồm: quy chế tổ chức điều hành, quy định phân quyền và hệ thống mô tả chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị.

Việc hoàn thiện cấu trúc tổ chức điều hành nhằm làm rõ vai trò, trách nhiệm và thẩm quyền ở từng cấp; chuẩn hóa cơ chế phối hợp và ra quyết định; đồng thời nâng cao hiệu quả vận hành và khả năng kiểm soát trong toàn hệ thống. Đây là cơ sở để bộ máy tổ chức hoạt động thống nhất, minh bạch và phù hợp với yêu cầu quản trị trong giai đoạn phát triển tiếp theo.

Cấu trúc này không chỉ phục vụ các yêu cầu vận hành hiện tại, mà còn tạo nền tảng cho sự ổn định và khả năng mở rộng của Công ty trong giai đoạn 2026-2030, bảo đảm sự liên kết giữa tổ chức, chiến lược và kế hoạch triển khai.

Cấu trúc điều hành mới được xây dựng theo nguyên tắc rõ vai trò - rõ trách nhiệm - tăng cường phối hợp, qua đó giúp các đơn vị và cá nhân hiểu rõ phạm vi công việc, đầu mối phối hợp và trách nhiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Các nội dung chi tiết liên quan đến sơ đồ tổ chức và quy chế điều hành đã được ban hành và cập nhật để cán bộ nhân viên theo dõi, nắm bắt và thực hiện thống nhất trong quá trình làm việc.

PDR NEXT 12/2025

# Đồng thuận tầm nhìn Sẵn sàng hành động

Ngày 12/12/2025, sự kiện PDR NEXT 12/2025 được tổ chức tại New World Saigon, với sự tham dự của hơn 200 cán bộ nhân viên. Đây không chỉ là một sự kiện tổng kết, mà là điểm khởi động cho giai đoạn phát triển mới của Công ty.

Phát biểu tại sự kiện, Chủ tịch nhấn mạnh: “Công cuộc đổi mới tại Phát Đạt đã bước sang một giai đoạn mới – không còn dừng ở chủ trương hay định hướng, mà là giai đoạn triển khai quyết liệt trong toàn hệ thống.”

“ Theo Chủ tịch, yêu cầu xuyên suốt trong giai đoạn tới là gia tăng cường độ, tốc độ và tính khẩn trương trong mọi hoạt động. Mỗi quyết định cần nhanh hơn, mỗi hành động cần quyết liệt hơn, và mỗi cá nhân cần ý thức rõ hơn về vai trò và trách nhiệm của mình trong hình hài phát triển mới của Công ty.

Ban lãnh đạo giải đáp thông tin trong phần đối thoại mở.

Thông điệp “Chung tầm nhìn – Chung hành động – Chung tốc độ” được nhấn mạnh như một lời hiệu triệu, kêu gọi toàn hệ thống cùng đồng thuận, cùng chuyển mình và cùng chịu trách nhiệm cho kết quả chung.



## PHẢI TĂNG CƯỜNG ĐỘ, TỐC ĐỘ VÀ NHẬN THỨC VỀ TÍNH KHẨN TRƯƠNG



Chủ tịch HĐQT chia sẻ thông điệp cùng tập thể CBNV trong sự kiện.

# Chiến lược 2026-2030

Cũng trong ngày 12/12/2025, Ban Lãnh đạo đã chính thức công bố kế hoạch chiến lược giai đoạn 2026-2030, với mục tiêu xây dựng Phát Đạt trở thành Nhà phát triển bất động sản mạnh toàn diện, chuyển dịch sức mạnh cạnh tranh từ lợi thế dự án sang lợi thế thương hiệu ở tầm quốc gia.

Trong giai đoạn 5 năm tới, Công ty đặt ra các mục tiêu tổng thể như sau:

Tổng doanh thu mục tiêu	<b>44.848</b> tỷ đồng
Lợi nhuận trước thuế	<b>15.237</b> tỷ đồng
Lợi nhuận sau thuế	<b>11.812</b> tỷ đồng
Tốc độ tăng trưởng kép (CAGR) bình quân	<b>46,47</b> %/năm

Các chỉ tiêu này phản ánh định hướng tăng trưởng rõ ràng, đồng thời gắn chặt với kế hoạch triển khai dự án, năng lực tài chính và lộ trình tái cấu trúc tổ chức đã được chuẩn bị trong thời gian qua.

Năm 2026 được xác định là năm bản lề trong chiến lược 5 năm, với trọng tâm là triển khai và bán hàng hiệu quả tại 06 dự án chủ lực, gồm: **Quy Nhơn Iconic, Thuận An 1, Hàn River, 239 Cách Mạng Tháng 8, Serenity Phước Hải và Poulo Condor.**

Các dự án này được lựa chọn dựa trên tính khả thi, tiềm năng thị trường và khả năng tạo dòng tiền, đóng vai trò quan trọng trong việc:

Hiện thực hóa mục tiêu tài chính năm 2026 - Bảo đảm nguồn lực cho các giai đoạn phát triển tiếp theo - củng cố vị thế của Phát Đạt tại các thị trường trọng điểm.

Chiến lược giai đoạn mới là khung định hướng chung cho toàn hệ thống. Việc triển khai hiệu quả chiến lược này đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa các đơn vị, cũng như sự chủ động nắm bắt thông tin và thực thi nhiệm vụ của mỗi cán bộ nhân viên trong phạm vi công việc của mình.

## KẾ HOẠCH 2026 & 6 MỤC TIÊU TRỌNG TÂM

# Kim chỉ nam cho hành động

Hoàn thiện bức tranh **RESHAPE TO A NEW SHAPE**, Ban Lãnh đạo đã xác lập định hướng chiến lược năm 2026 cùng 6 mục tiêu ưu tiên, đóng vai trò kim chỉ nam cho toàn hệ thống trong giai đoạn triển khai.

Sáu mục tiêu ưu tiên không chỉ là định hướng chiến lược, mà là cam kết hành động cụ thể của Ban Lãnh đạo, đòi hỏi sự chủ động, kỷ luật và tinh thần Ownership từ mỗi cấp quản lý và mỗi cán bộ nhân viên.



**1** Tập trung nguồn lực vào TP.HCM và Đồng Nai.

**2** Đẩy mạnh triển khai và bán hàng hiệu quả tại 6 dự án chủ lực, tạo dòng thu mạnh.

**3** Quản lý dòng tiền chặt chẽ, củng cố sức khỏe tài chính.

**4** Tiếp tục tái cấu trúc bộ máy tổ chức - vận hành, phù hợp yêu cầu thực tiễn.

**5** Củng cố uy tín thương hiệu và văn hóa doanh nghiệp, làm nền tảng cho vị thế phát triển mới.

**6** Nâng cấp ứng dụng công nghệ thông tin theo hướng đầu tư thực chất, gắn với mô hình kinh doanh.

# Công ty gia tăng quỹ đất, chiến lược tại Đồng Nai

“ Trúng đấu giá 2 dự án mới ”

Ngày 26/12/2025, Công ty tiếp tục khẳng định chiến lược phát triển bền vững thông qua việc trúng đấu giá quyền sử dụng đất đối với hai khu đất phát triển dự án nhà ở phức hợp cao tầng tại tỉnh Đồng Nai. Đây là một trong những bước đi quan trọng để mở rộng quỹ đất sạch, tạo nền tảng cho tăng trưởng trung và dài hạn.

Theo Quyết định số 3312/QĐ-UBND ngày 25/12/2025, Phát Đạt được công nhận trúng đấu giá khu đất tại phường Trấn Biên, tỉnh Đồng Nai, với quy mô:

- Diện tích khu đất: 19.204,13 m<sup>2</sup>
- Diện tích sàn xây dựng: 146.072,02 m<sup>2</sup>

Tiếp theo, tại Quyết định số 3314/QĐ-UBND ngày 26/12/2025, Công ty cũng được công nhận trúng đấu giá khu đất tại phường Tam Hiệp (thửa đất số 71, tờ bản đồ 86), với:

- Diện tích khu đất: 27.455,00 m<sup>2</sup>
- Diện tích sàn xây dựng: 212.029,65 m<sup>2</sup>

Tổng hợp lại, hai khu đất này có diện tích gần 46.660 m<sup>2</sup>, tương ứng tổng diện tích sàn xây dựng hơn 358.000 m<sup>2</sup>, góp phần đáng kể vào quỹ đất phát triển dự án nhà ở cao tầng trong thời gian tới.

Việc gia tăng quỹ đất tại Đồng Nai phù hợp với định hướng chiến lược mà Công ty đã đề ra - tập trung mở rộng thị trường TP.HCM và các tỉnh vệ tinh phía Nam. Đồng Nai được đánh giá là một trong những địa phương hưởng lợi từ xu hướng phát triển hạ tầng và dịch chuyển đầu tư, giúp tăng sức hút cho các dự án nhà ở cao tầng trong khu vực.

Động thái này không chỉ bổ sung nguồn lực cho danh mục dự án sắp triển khai, mà còn củng cố vị thế của Phát Đạt trong phân khúc bất động sản cao tầng - một mảng trọng tâm trong chiến lược phát triển dài hạn của Công ty.

*Chi tiết, xem tại đây* ▶





## CÔNG TY THÔNG QUA CHỦ TRƯỞNG GÓP VỐN

# thành lập hai công ty liên kết

HĐQT thống nhất cử anh Trương Ngọc Dũng làm Người đại diện theo ủy quyền quản lý toàn bộ phần vốn góp của công ty tại cả hai công ty liên kết dưới đây.

Cụ thể:

### Thành lập Công ty Cổ Phần Phát Triển Đô Thị Tam Hiệp:

Theo Nghị quyết số 36A/2025/HĐQT-QĐ, HĐQT chủ trương hợp tác với đối tác khác để góp vốn thành lập công ty liên kết với các nội dung như sau:

- Tên công ty dự kiến thành lập: CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ TAM HIỆP.
- Vốn điều lệ dự kiến: 989.825.000.000 đồng (Chín trăm tám mươi chín tỷ tám trăm hai mươi lăm triệu đồng).
- Tỷ lệ vốn góp của Phát Đạt: 35% vốn điều lệ của công ty liên kết, tương đương 346.438.750.000 đồng (Ba trăm bốn mươi sáu tỷ bốn trăm ba mươi tám triệu bảy trăm năm mươi nghìn đồng).

### Thành lập Công ty Cổ phần Khu đô thị mới Đồng Nai Riverside:

Theo Nghị quyết số 36/2025/HĐQT-QĐ, HĐQT chủ trương thành lập công ty liên kết với các nội dung như sau:

- Tên công ty dự kiến thành lập: CÔNG TY CỔ PHẦN KHU ĐÔ THỊ MỚI ĐỒNG NAI RIVERSIDE.
- Vốn điều lệ dự kiến: 845.112.200.000 đồng (Tám trăm bốn mươi lăm tỷ một trăm mười hai triệu hai trăm nghìn đồng).
- Tỷ lệ vốn góp của Phát Đạt: 35% vốn điều lệ của công ty liên kết, tương đương 295.789.270.000 đồng (Hai trăm chín mươi lăm tỷ bảy trăm tám mươi chín triệu hai trăm bảy mươi nghìn đồng).

Chi tiết, xem tại đây ▶

# LA PURA

## 3 lớp chứng thực cho một tầm nhìn

**Trong tuần đầu tiên của tháng 12/2025, dự án La Pura đã ghi nhận loạt thành công mang tính bước ngoặt, tạo nên một câu chuyện thuyết phục về sức hấp dẫn và tầm nhìn chiến lược của dự án. Minh chứng rõ nét cho sự công nhận từ 3 trụ cột quan trọng nhất: Sự đón nhận của thị trường – Sự công nhận của chuyên môn – Sự quan tâm từ nhà đầu tư quốc tế.**

### Risa by La Pura khuấy động thị trường bất động sản Đông Bắc TP.HCM

*Ngày 30/11/2025, sự kiện giới thiệu dự án Risa by La Pura đã được tổ chức thành công, thu hút hơn 1.000 khách hàng và nhà đầu tư tham dự.*

Chỉ sau 2 giờ diễn ra sự kiện, dự án ghi nhận tỷ lệ giao dịch đạt 92% giỏ hàng, phản ánh sự quan tâm tích cực của thị trường đối với sản phẩm do công ty phát triển.

Thành công của Risa by La Pura đến từ giá trị cốt lõi, lấy con người làm trung tâm, định hướng phát triển đô thị All-in-One, ứng dụng thiết kế Biophilic Design, xanh trong tầm mắt, cùng 100++ tiện ích nội khu từ tầng trệt đến tầng mái với 20.000m<sup>2</sup> thương mại và trung tâm thương mại, phố mua sắm phong cách Nhật, Hàn giữa thiên nhiên; 12 hồ bơi Sky Pool đa dạng chủ đề; cửa hàng tiện lợi, trường học nội khu chuẩn quốc tế,... và giải pháp tài chính phù hợp với nhu cầu ở thực lẫn đầu tư dài hạn.

Kết quả này là minh chứng cho năng lực triển khai, chiến lược sản phẩm và sự phối hợp hiệu quả của các khối, phòng ban, góp phần củng cố vị thế và uy tín thương hiệu Phát Đạt trên thị trường.

### La Pura được vinh danh Top 5 dự án đô thị TOD tiềm năng khu vực phía Nam

*Ngày 03/12/2025, tại Chương trình Bình chọn và Vinh danh Thương hiệu & Sản phẩm Bất động sản tiêu biểu Vùng Động lực phía Nam năm 2025 do Hiệp hội BĐS Việt Nam (VNREA) tổ chức, dự án La Pura đã được vinh danh trong hạng mục “Top 5 dự án phát triển đô thị TOD tiềm năng nhất Vùng động lực phía Nam”.*

Giải thưởng là sự ghi nhận từ giới chuyên môn đối với định hướng phát triển sản phẩm mới của công ty, trong bối cảnh thị trường ngày càng ưu tiên các dự án có giá trị sử dụng thực, bám sát quy hoạch hạ tầng và đảm bảo tính vận hành dài hạn.

Sự công nhận từ hệ thống đánh giá của VNREA có ý nghĩa quan trọng bởi chương trình bình chọn áp dụng bộ tiêu chí toàn diện, gồm mức độ phù hợp nhu cầu sống mới của gia đình hiện đại, khả năng kết nối hạ tầng - tiện ích và chất lượng thi công gắn với hiệu quả kinh tế - vận hành.

Trong bối cảnh các dự án ngày càng được đánh giá không chỉ qua hình thức mà qua giá trị sử dụng thực, việc La Pura vượt qua nhiều đề cử tại vùng kinh tế trọng điểm phía Nam cho thấy dự án đáp ứng đồng thời cả ba khía cạnh quan trọng nhất của bất động sản đô thị hiện đại.

Giải thưởng “Top 5 dự án phát triển đô thị TOD tiềm năng nhất tại Vùng động lực phía Nam” không chỉ là sự ghi nhận cho riêng La Pura mà còn góp phần củng cố uy tín thương hiệu Phát Đạt tại thị trường phía Nam. Khi thị trường ngày càng chú trọng đến chất lượng, pháp lý và tính thực tế của sản phẩm, những dự án được phát triển dựa trên hạ tầng, nhu cầu và khả năng vận hành sẽ có lợi thế rõ rệt. Việc dự án La Pura được vinh danh ở một sân chơi chuyên môn chính là lời khẳng định mạnh mẽ nhất cho tầm nhìn đó của Công ty.

### La Pura được giới thiệu tới cộng đồng nhà đầu tư quốc tế tại Thượng Hải

*Tiếp nối thành công trong nước, ngày 06/12/2026, Công ty đã đưa La Pura ra thị trường quốc tế bằng sự kiện phối hợp tổ chức với đối tác phân phối Indochine tại Thượng Hải, thu hút đông đảo nhà đầu tư nước ngoài, bao gồm khách hàng đã có kinh nghiệm đầu tư tại thị trường Việt Nam.*

Đây là bước đi tiếp theo trong chiến lược mở rộng nhận diện sản phẩm của công ty ra thị trường quốc tế, đồng thời tiếp cận dòng vốn đầu tư dài hạn, chất lượng cao, trong bối cảnh bất động sản Việt Nam đang bước vào giai đoạn tăng trưởng mới gắn với hạ tầng và đô thị hóa.

Tại sự kiện, các nhà đầu tư quốc tế đánh giá cao triển vọng của thị trường Việt Nam nói chung và khu vực Đông Bắc TP.HCM nói riêng, đặc biệt với các dự án phát triển theo mô hình đô thị gắn với giao thông công cộng (TOD).

Theo nhận định chung, Việt Nam đang ở giai đoạn đầu của chu kỳ gia tăng giá trị, tái hiện “chu kỳ vàng” mà Trung Quốc đã từng ghi nhận vào những năm 2000.

La Pura được giới thiệu như một dự án phù hợp với chiến lược đầu tư dài hạn nhờ vị trí hưởng lợi từ quy hoạch hạ tầng, định hướng phát triển đô thị all-in-one và chính sách bán hàng dành cho nhà đầu tư nước ngoài theo đúng khung pháp lý hiện hành. Việc dự án được tiếp cận thị trường quốc tế cho thấy khả năng “xuất khẩu sản phẩm đô thị” của Công ty đang từng bước được hiện thực hóa.

Hoạt động giới thiệu La Pura tại Thượng Hải mang ý nghĩa xúc tiến đầu tư và là dấu mốc khẳng định năng lực phát triển dự án, tầm nhìn chiến lược và định hướng hội nhập quốc tế của chúng ta trong giai đoạn mới.

**Loạt thành công của La Pura không phải là một sự kiện riêng lẻ, mà là kết quả tất yếu của một chiến lược được hoạch định bài bản và năng lực triển khai vượt trội. Đây là lời khẳng định mạnh mẽ nhất cho tầm nhìn mà Công ty luôn kiên định hướng tới: Kiến tạo những sản phẩm Bất động sản có giá trị thực, đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế và dẫn dắt thị trường trong giai đoạn phát triển mới.**



# QUY NHƠN ICONIC

quy hoạch theo địa chất, khí hậu địa phương

Quy Nhơn Iconic được phát triển trên nền tảng nghiên cứu kỹ lưỡng về địa chất, thủy văn và đặc thù khí hậu Nam Trung Bộ – nơi thường xuyên chịu tác động của mưa lớn và thời tiết cực đoan. Với quy mô hơn 43 ha, nằm ven sông Hà Thanh và mặt tiền Quốc lộ 19, việc phát triển đô thị tại đây không chỉ là bài toán quy hoạch không gian, mà còn là bài toán kỹ thuật dài hạn.

Ngay từ giai đoạn chuẩn bị, dự án đã được Công ty khảo sát hiện trạng toàn diện và áp dụng các tiêu chuẩn quốc gia về hạ tầng, giao thông, cấp thoát nước, điện – viễn thông. Hệ thống thoát nước mưa và nước thải được tách biệt hoàn toàn, thiết kế dựa trên địa hình tự nhiên và hướng dòng chảy, sử dụng ống bê tông cốt thép lớn (D400–D2000) dẫn nước theo trục Đông Bắc – Tây Nam và thoát ra sông Hà Thanh qua bốn điểm xả đã được tính toán thủy lực. Toàn bộ khu được kiểm soát cao độ san nền chặt chẽ, tạo độ dốc ngang 4% để thoát nước tự nhiên, giảm áp lực khi mưa lớn.

Ở các khu vực có chiều cao đắp nền lớn, đặc biệt là khu Tây Bắc, nền được gia cố bằng 3 lớp vải địa kỹ thuật cường độ cao, kết hợp mái taluy bê tông và hệ thống chống được thực hiện nghiêm ngặt theo từng phân khu, đảm bảo độ ổn định lâu dài cho toàn bộ hạ tầng.

**Thực tế qua đợt mưa lớn tháng 11 vừa qua, các tuyến đường và khu vực nội khu vẫn khô ráo, cho thấy hiệu quả của phương án thiết kế và thi công, tạo con đường phát triển bền vững.**

Song song với yếu tố kỹ thuật, 60% diện tích toàn khu được dành cho mảng xanh, mặt nước và tiện ích công cộng, với mật độ cây xanh đạt khoảng 25 m<sup>2</sup>/người. Không gian ven sông được quy hoạch thành công viên và hành lang xanh, vừa bảo tồn hệ sinh thái sông Hà Thanh, vừa tạo môi trường sống cân bằng.

Các phân khu nhà phố thương mại, biệt thự, công viên, chợ truyền thống, trường học được bố trí hài hòa, hình thành một đô thị khép kín nhưng thông suốt.

Hiện nay, Quy Nhơn Iconic với hạ tầng kỹ thuật đã hoàn thiện và đủ điều kiện chuyển nhượng cho cá nhân tự xây dựng; các tuyến phố thương mại đã sẵn sàng khai thác, đón nhịp sống kinh doanh gắn với trục giao thương Quốc lộ 19.

*Chi tiết, xem tại đây ▶*



# ESOP

Gắn kết giá trị dài hạn

Sau những giai đoạn nhiều thách thức, Phát Đạt đang từng bước tái định hình chính mình bằng những quyết sách hướng đến giá trị bền vững và sự đồng hành dài lâu. Trong hành trình đó, chương trình ESOP 2025 không chỉ là một chính sách đãi ngộ, mà còn là tuyên ngôn rõ ràng về cách Công ty chia sẻ giá trị với những thành viên đã và đang cùng tổ chức đi qua những thời điểm khó khăn nhất.

Điểm đặc biệt của ESOP 2025 nằm ở tinh thần mở - công bằng - cùng sở hữu. Cổ phiếu PDR không dành riêng cho một nhóm cấp bậc hay vị trí nhất định, mà được phân bổ cho mọi CBNV đủ điều kiện, dựa trên sự gắn bó, đóng góp và cam kết đồng hành lâu dài.

Tinh thần này cũng được phản ánh rõ nét trong các thông tin công bố ra bên ngoài, khi truyền thông ghi nhận rằng: Đợt phát hành ESOP năm 2025 không giới hạn ở cấp lãnh đạo hay quản lý - danh sách người lao động được phân phối cổ phiếu còn có sự góp mặt của nhiều nhân sự thuộc khối hỗ trợ như lái xe, bảo vệ, giao văn thư và lễ tân...

Đây là cách chúng ta khẳng định rằng giá trị doanh nghiệp được kiến tạo từ nỗ lực chung, và thành quả ấy cần được sẻ chia một cách minh bạch, nhân văn - không phân biệt vị trí công việc, mà dựa trên tinh thần đồng hành và cống hiến.

### Không chỉ là cổ phiếu, mà là niềm tin

Trong bối cảnh thị trường còn nhiều biến động, việc triển khai ESOP 2025 thể hiện niềm tin mạnh mẽ của Ban Lãnh đạo vào nội lực tổ chức và vào chính đội ngũ Phát Đạt. ESOP không đơn thuần là phần thưởng tài chính, mà là lời mời gọi mỗi CBNV bước vào vai trò người đồng sở hữu, cùng suy nghĩ dài hạn, hành động có trách nhiệm và chung tay xây dựng giá trị bền vững cho tương lai.

Thực tế, chương trình ESOP 2025 đã mang lại những giá trị tài chính thiết thực cho người lao động, khi các nhân viên đều được quyền mua cổ phiếu với mức giá ưu đãi, giúp mỗi người sở hữu lô cổ phiếu có giá trị thị trường cao hơn nhiều so với giá mua ban đầu.

Nhưng hơn cả con số, điều ESOP mang lại chính là cảm giác được tin tưởng, được ghi nhận và được đặt vào trung tâm của chiến lược phát triển dài hạn.



Chia sẻ về cảm nhận của mình, chú Cao Hữu Tuyên - Nhân viên Bảo vệ cho biết: "Tôi rất biết ơn Ban Lãnh đạo đã tạo điều kiện để anh chị em nhân viên có cơ hội tham gia đầu tư, qua đó cải thiện lợi ích kinh tế cho bản thân. Việc tôi mua hết số cổ phần được phân bổ không chỉ vì nhìn thấy tiềm năng lâu dài, mà còn xuất phát từ sự tin tưởng và gắn bó với Công ty. Đây là lần thứ 2 tôi tham gia chương trình này tại Công ty, điều này đã góp phần tạo thêm động lực để cá nhân tôi nói riêng và cán bộ nhân viên yên tâm làm việc và cống hiến để cùng hướng đến sự thịnh vượng chung."



Ở một góc nhìn khác, anh Nguyễn Trí Nhân - Trưởng Bộ phận Nguồn vốn trong nước chia sẻ: "Đối với tôi, chương trình ESOP của Công ty không chỉ là một chính sách đãi ngộ, mà còn là sự khẳng định rõ nét rằng mỗi thành viên đều giữ vai trò quan trọng trong hành trình phát triển chung. Khi được trao cơ hội sở hữu cổ phần, chúng ta không chỉ là người lao động, mà còn trở thành người đồng hành, đồng sở hữu và cùng góp phần kiến tạo tương lai của doanh nghiệp. ESOP giúp tôi cảm nhận rõ hơn sự gắn bó với Công ty, khi thành quả công việc gắn liền trực tiếp với sự tăng trưởng chung. Đây cũng là minh chứng về niềm tin Công ty dành cho người lao động, đồng thời mở ra cơ hội tài chính bền vững cho mỗi cá nhân."



Trong khi đó, nhấn mạnh giá trị dài hạn của chương trình, chị Trương Thị Như Quỳnh - Nhân viên Thương hiệu và Truyền thông cho biết: "Đây là lần đầu tiên tôi tham gia chương trình ESOP tại Công ty, cũng là lần đầu trong quá trình đi làm tôi có cơ hội mua cổ phiếu của chính nơi mình đang công tác. Với tôi, ở thời điểm này, ESOP không chỉ là một khoản đầu tư tài chính, mà còn thể hiện sự tin tưởng và mong muốn gắn bó lâu dài với Công ty, cũng như niềm tin vào định hướng phát triển dài hạn của PDR. Được tham gia ESOP vào những ngày tháng 12 giống như một món quà Giáng sinh đặc biệt, chưa kịp "dear Santa" thì đã có quà rồi."



### Kiến tạo tương lai - cùng nhau

Với mỗi cán bộ nhân viên, việc được tham gia ESOP 2025 mang một ý nghĩa riêng, là một dấu mốc đáng nhớ, không chỉ vì giá trị tài chính, mà vì cảm giác được tin tưởng, được chia sẻ và trở thành một phần thực sự của hành trình phát triển dài hạn.

**ESOP 2025 vì thế không chỉ là câu chuyện của cổ phiếu, mà là câu chuyện về sự đồng hành, niềm tin và cam kết cùng kiến tạo giá trị bền vững cho tương lai Phát Đạt.**



# PD Share

## Lan tỏa sẻ chia, bồi đắp giá trị bền vững

**T**rước ảnh hưởng của thiên tai, bão lũ tại nhiều địa phương trong thời gian qua, Phòng Phát triển bền vững và CLB Thiện nguyện PDR đã triển khai chương trình PD Share nhằm kịp thời hỗ trợ CBNV và cộng đồng bị ảnh hưởng, đồng thời lan tỏa tinh thần sẻ chia trong toàn hệ thống.

### Kết quả vận động

Trong giai đoạn từ 24/11 đến 12/12/2025, chương trình PD Share đã nhận được sự hưởng ứng tích cực của CBNV, với tổng số tiền quyên góp đạt 121.600.000 đồng.

### Hỗ trợ CBNV bị ảnh hưởng

Qua khảo sát thực tế, chương trình ghi nhận 09 CBNV có gia đình chịu ảnh hưởng bởi bão lũ, trong đó:

- 02 trường hợp thiệt hại nặng: hỗ trợ 6.000.000 đồng/người.
- 07 trường hợp ảnh hưởng nhẹ: hỗ trợ 2.000.000 đồng/người.

Khoản hỗ trợ mang ý nghĩa động viên kịp thời, thể hiện sự quan tâm và đồng hành của tập thể Phát Đạt đối với các CBNV trong giai đoạn khó khăn.

### Kế hoạch giải ngân lần 2

Sau khi hoàn tất hỗ trợ nội bộ, Ban Tổ chức tiếp tục triển khai giải ngân lần 2 của Quỹ PD Share với tổng số tiền 95.600.000 đồng. Trong đó, 95.000.000 đồng được sử dụng để trao quà Tết cho 75 học sinh có hoàn cảnh khó khăn tại 02 điểm trường trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk:

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

Theo kế hoạch, đại diện Phòng Phát triển bền vững và CLB Thiện nguyện PDR sẽ trực tiếp trao quà tại các điểm trường vào ngày 09/01/2026. Mỗi phần quà kèm theo Thư chúc Tết, thay mặt tập thể CBNV Phát Đạt gửi lời động viên đến các em. 600.000 đồng còn lại của Quỹ sẽ được cộng dồn cho các hoạt động thiện nguyện tiếp theo.

Ban Tổ chức trân trọng cảm ơn sự đồng hành và đóng góp của toàn thể CBNV. Thông tin triển khai và kết quả trao tặng sẽ tiếp tục được cập nhật trong thời gian tới.



# Lan tỏa giá trị nhân văn từ nội lực Phát Đạt



Trong hành trình phát triển bền vững, Phát Đạt luôn xem giá trị nhân văn là một phần không thể tách rời của văn hóa doanh nghiệp. Từ chính nội lực ấy, CLB Thiện nguyện PDR được hình thành như một không gian kết nối những tấm lòng sẻ chia, nơi tinh thần trách nhiệm và sự đồng hành được lan tỏa một cách tự nhiên trong nội bộ Công ty.

Sau một khoảng thời gian tạm dừng hoạt động do hạn chế về nguồn lực, CLB Thiện nguyện PDR chính thức trở lại với tinh thần mới và cách tiếp cận phù hợp hơn với bối cảnh hiện tại. Sự trở lại này không chỉ đánh dấu việc nối lại các hoạt động thiện nguyện, mà còn thể hiện quyết tâm làm mới mô hình tổ chức, nâng cao tính bền vững và hiệu quả trong từng chương trình đồng hành cùng cộng đồng.

Trong giai đoạn sắp tới, CLB Thiện nguyện PDR định hướng tập trung vào các hoạt động thiện nguyện có trọng tâm, chiều sâu và tính lan tỏa, ưu tiên những nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, đồng thời khuyến khích sự tham gia chủ động của cán bộ nhân viên thông qua nhiều hình thức đóng góp linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế.

Song song đó, CLB đang từng bước hình thành Quỹ Eagle Wings – một sáng kiến mang ý nghĩa “chắp cánh cho những khát vọng”. Quỹ được định hướng trở thành nền tảng tập trung và quản lý nguồn lực thiện nguyện, góp phần chuẩn hóa cơ chế vận hành, bảo đảm sự minh bạch, chủ động và bền vững cho các hoạt động hỗ trợ cộng đồng trong dài hạn.

Quỹ Eagle Wings không chỉ là sự tiếp nối tinh thần sẻ chia của người Phát Đạt, mà còn là bước chuẩn bị cho một cách làm thiện nguyện bài bản hơn, gắn kết chặt chẽ giữa nguồn lực nội bộ, sự đồng hành của tập thể và mục tiêu tạo giá trị lâu dài cho xã hội. Trong thời gian tới, định hướng hoạt động của CLB Thiện nguyện PDR, cơ chế vận hành cũng như các chương trình đồng hành cụ thể, trong đó có Quỹ Eagle Wings, sẽ tiếp tục được cập nhật đến toàn thể CBNV.

Từ nội lực Phát Đạt, những giá trị nhân văn đang dần được nuôi dưỡng và lan tỏa. CLB Thiện nguyện PDR và Quỹ Eagle Wings chính là một phần trong hành trình đó, nơi mỗi sự chung tay hôm nay sẽ góp phần chắp cánh cho những hy vọng trong ngày mai.

**Forward** Tháng 01/2026

# Tập trung hành động

Khởi động năm mới bằng sự tập trung, hành động rõ ràng và quyết tâm thực thi mạnh mẽ.

Nhiệm triển khai sẽ được định hướng thông qua hai chuyên mục:

- ▶ **What we do next?**
- ▶ **Radar 360.**

TỪ PDR NEXT 12/2025

# những yêu cầu thay đổi đối với cấp quản lý và nhân viên

PDR NEXT 12/2025 không chỉ là dịp để toàn thể nhân viên hiểu được tầm nhìn và chiến lược của công ty, mà còn đánh dấu một giai đoạn vận hành mới – nơi chung tầm nhìn, chung hành động và chung tốc độ trở thành yêu cầu xuyên suốt trong toàn hệ thống. Để hiện thực hóa định hướng này, tổ chức cần sự thay đổi đồng bộ từ cấp quản lý đến từng cá nhân với tâm thế quyết liệt.

## 1. Hiểu rõ vai trò và trách nhiệm công việc trong hệ thống:

Mỗi vị trí không tồn tại độc lập mà là một mắt xích trong chuỗi vận hành tổng thể. Việc hiểu rõ mình đang chịu trách nhiệm cho điều gì, ảnh hưởng đến ai và đóng góp vào kết quả chung ra sao là nền tảng để mô hình mới vận hành thông suốt và hiệu quả hơn.

## 2. Chuyển từ tư duy giải quyết công việc theo phòng ban sang tư duy giải quyết công việc theo chuỗi/tiến trình kết hợp vai trò:

PDR NEXT đặt ra yêu cầu thay đổi cách tiếp cận công việc: từ xử lý theo ranh giới phòng ban sang phối hợp theo chuỗi công việc và tiến trình liên kết các phòng ban theo vai trò. Công việc chỉ thực sự hoàn thành khi toàn bộ chuỗi vận hành đạt kết quả, không phải khi một bộ phận hoàn tất phần việc của riêng mình.

## 3. Ứng dụng công nghệ số ở mức cao nhất trong vận hành hằng ngày:

Công nghệ không còn là công cụ hỗ trợ, mà là nền tảng vận hành bắt buộc. Việc ứng dụng các giải pháp số giúp tăng tốc độ xử lý, minh bạch dữ liệu, chuẩn hóa quy trình và tạo điều kiện cho quản trị hiệu quả trên toàn hệ thống.

## 4. Tăng cường độ hoạt động, vừa giải quyết công việc, vừa cải tiến và xây dựng nền tảng:

Giai đoạn mới đòi hỏi toàn thể nhân sự không chỉ giải quyết công việc trước mắt, mà còn song song cải tiến cách làm và xây dựng nền tảng vận hành dài hạn. Tốc độ không chỉ đến từ làm nhanh hơn, mà đến từ việc làm đúng ngay từ đầu và liên tục tối ưu.

## 5. Nâng cao năng lực giải quyết công việc, đặc biệt là năng lực số và tính trách nhiệm đối với công việc.

Mỗi thành viên cần chủ động nâng cao năng lực, đặc biệt là năng lực số, tư duy hệ thống và tinh thần chịu trách nhiệm đến cùng với kết quả công việc. Trách nhiệm không dừng ở việc “đã làm”, mà là “đã tạo ra giá trị gì”.

## 6. Tạo ra kết quả công việc có thể đo lường, đánh giá được thay vì chỉ nỗ lực/cố gắng theo tiến trình.

Một thay đổi quan trọng là dịch chuyển trọng tâm từ nỗ lực sang kết quả có thể đo lường, đánh giá và kiểm chứng. Hiệu quả công việc cần được thể hiện bằng con số, tiến độ, chất lượng và tác động thực tế, thay vì chỉ dựa trên mức độ cố gắng theo tiến trình.

PDR NEXT 12/2025 mở ra một giai đoạn hành động mới, nơi mỗi thay đổi dù nhỏ đều góp phần tạo nên tốc độ chung. Khi từng cá nhân hiểu đúng vai trò, phối hợp đúng cách và hành động cùng một nhịp, tổ chức sẽ đủ nền tảng để tiến vào chu kỳ phát triển nhanh hơn, hiệu quả hơn và bền vững hơn.

# Người PDR với “Ownership Mindset”

TINH THẦN LÀM CHỦ CÔNG VIỆC  
VỚI Ý THỨC CHỊU TRÁCH NHIỆM  
CAO NHẤT.

**Bước vào năm 2026, chúng ta đứng trước một giai đoạn phát triển đòi hỏi tốc độ nhanh hơn, năng lực thực thi cao hơn và trách nhiệm cá nhân rõ ràng hơn bao giờ hết. Trong bối cảnh đó, xây dựng văn hóa làm chủ – Ownership Mindset không còn là một lựa chọn mang tính cải tiến, mà đã trở thành yếu tố sống còn để nâng cao năng lực cạnh tranh và bảo đảm sự phát triển bền vững của tổ chức.**

## Vì sao chúng ta cần “Ownership Mindset” ngay lúc này?

Thực tế vận hành cho thấy, bên cạnh những nỗ lực đáng ghi nhận, Công ty vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức mang tính cốt lõi: sự lệ thuộc vào chỉ đạo cấp trên, tốc độ xử lý công việc chưa đồng đều và những “khoảng không trách nhiệm” phát sinh giữa các phòng ban. Trong môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt, việc chỉ “hoàn thành nhiệm vụ” là chưa đủ; điều chúng ta cần là những con người dám chịu trách nhiệm đến cùng với kết quả cuối cùng.

Ownership Mindset được xác định là lời giải cho bài toán đó. Tinh thần làm chủ giúp mỗi cá nhân chuyển từ trạng thái chờ việc sang chủ động hành động, từ báo cáo vấn đề sang đề xuất giải pháp, từ làm cho xong sang làm để đạt kết quả tốt nhất. Đây cũng là nền tảng quan trọng để hình thành đội ngũ kế thừa và thế hệ lãnh đạo mới – những người có khả năng gánh vác thật sự trong giai đoạn phát triển tiếp theo của chúng ta.

## Ownership Mindset tại PDR được hiểu như thế nào?

Ownership Mindset không phải là một khẩu hiệu trừu tượng. Tại Công ty, tinh thần làm chủ được cụ thể hóa thông qua 5 trụ cột hành vi cốt lõi, đóng vai trò kim chỉ nam cho cách làm việc và ứng xử nghề nghiệp của mỗi thành viên.

## Chủ động (Initiative)

Nhân viên không đợi được giao việc mới bắt đầu hành động. Chủ động là tự nhận diện vấn đề, tự tìm giải pháp và chủ động đề xuất hướng xử lý, thay vì chờ chỉ đạo hay “cầm tay chỉ việc”.

## Cam kết (Commitment)

Tinh thần làm chủ thể hiện qua việc “nói đủ – làm đúng”. Mỗi cam kết về tiến độ, chất lượng hay kết quả đều phải được thực hiện nghiêm túc, đúng kế hoạch đã thống nhất.

## Trách nhiệm (Accountability)

Ownership Mindset đòi hỏi mỗi cá nhân nhận trách nhiệm đến cùng với công việc mình phụ trách, không đổ lỗi, không né tránh, không để công việc rơi vào khoảng trống giữa các bộ phận.

## Minh bạch (Transparency)

Minh bạch là báo cáo trung thực tiến độ, chủ động thông tin sớm khi có rủi ro hoặc vướng mắc. Việc “báo sớm để xử lý sớm” là hành vi bảo vệ hệ thống và bảo vệ chính kết quả chung.

## Kết quả (Result-driven)

Mọi nỗ lực đều được đo bằng kết quả thực chất. Đúng hạn và đúng chất lượng là hai tiêu chí không thể tách rời. Mỗi người cần nâng cao ý thức không làm việc theo “hết giờ thì xong”, mà làm đến khi tạo ra giá trị tối ưu.

## Từ thay đổi tư duy đến thay đổi kết quả

Khi mỗi cá nhân thực sự coi công việc mình đang làm là “phần việc của chính mình”, tổ chức sẽ vận hành với tốc độ nhanh hơn, phối hợp chặt chẽ hơn và hiệu quả hơn. Công việc sẽ không còn bị bỏ ngỏ giữa các phòng ban, các quyết định được đưa ra kịp thời hơn, và kết quả cuối cùng phản ánh đúng năng lực thực thi của toàn hệ thống.

**“Be That One” – Hãy trở thành người ấy** được lan tỏa như một lời kêu gọi mạnh mẽ: mỗi người hãy bắt đầu từ chính mình, trở thành người làm chủ trên vị trí của mình, không chờ đợi, không thoái thác, không làm cho đủ mà làm cho đạt.

Ownership Mindset không chỉ giúp chúng ta cùng vượt qua thách thức trước mắt, mà còn là nền móng cho sự vững vàng hơn, linh hoạt hơn và sẵn sàng bước vào chu kỳ tăng trưởng mới của năm 2026 và giai đoạn 5 năm tiếp theo.

## TIỆC TẮT NIÊN ÂM LỊCH NĂM 2025

# Đêm tiệc gắn kết

Một năm khép lại với nhiều nỗ lực, dấu ấn và những chặng đường đáng nhớ. Đêm Tiệc Tất niên Âm lịch 2025 là sự kiện đầu tiên quy tụ đông đủ các Công ty thành viên trong Phát Đạt Group, cùng sự hiện diện của các đối tác thân thiết, với quy mô dự kiến 400 người tham dự.

Chương trình được tổ chức với mong muốn tạo không khí đoàn viên dịp cuối năm cho toàn thể CBNV đang làm việc tại các đơn vị trong hệ thống; đồng thời thúc đẩy sự gắn kết tự nhiên không chỉ trong nội bộ từng đơn vị mà còn giữa các đơn vị với nhau.

Tinh thần xuyên suốt của đêm tiệc là kể những câu chuyện thật, bằng sự tận tình – ghi nhận những nỗ lực, sự đồng hành và những điều chúng ta đã dành cho nhau trong suốt một năm qua. Chương trình hướng đến việc mang lại cảm giác ấm cúng, để mỗi người tham dự có thể thư giãn, đón nhận sự động viên một cách nhẹ nhàng, và ra về với một kỷ niệm đẹp cùng thông điệp lạc quan cho năm mới.

Đêm Tiệc Tất niên không nhằm tạo cao trào, mà hướng đến sự ấm áp còn đọng lại – để khi khép lại năm cũ, mỗi người Phát Đạt mang theo cảm giác được đồng hành và niềm tin nhẹ nhàng cho chặng đường phía trước.

18:00 | 30/01/2026

White Palace 194 Hoàng Văn Thụ

Khoảnh khắc ghi nhận trong chương trình Tiệc Tất niên Âm lịch 2024.





# Khoảnh khắc hỏi đầu trọn vẹn

TIỆC RƯỢU CUỐI NĂM & ĐẦU NĂM

sum họp

Khi chúng ta cùng đứng cạnh nhau ở điểm kết thúc của năm cũ và điểm khởi đầu của năm mới, đó cũng là lúc tập thể được tiếp thêm năng lượng để bước vào chặng đường phía trước với sự tin tưởng, gắn kết và quyết tâm bền bỉ.

Hình ảnh ghi nhận trong chương trình Tiệc rượu cuối năm 2024.



Tiệc rượu cuối năm và đầu năm là một nét sinh hoạt quen thuộc, mang nhiều ý nghĩa với tập thể chúng ta. Đây không chỉ là dịp gặp gỡ, chúc mừng, mà còn là khoảnh khắc để anh chị em cùng hiện diện, cùng nhau khép lại một năm đã qua và chào đón năm mới trong không khí gắn kết, ấm áp.

Theo quan niệm Á Đông, thời khắc chuyển giao năm cũ và năm mới nếu có sự đông đủ và trọn vẹn sẽ mang lại nhiều năng lượng tích cực, tượng trưng cho sự hanh thông, thuận lợi và khởi đầu tốt đẹp. Chính sự có mặt của mỗi người đã góp phần tạo nên ý nghĩa đó.

Bên cạnh ý nghĩa sum họp, hoạt động này còn gửi gắm một thông điệp quan trọng về tinh thần trách nhiệm trong công việc.

Việc cùng nhau hiện diện vào những ngày cuối cùng của năm và ngày đầu tiên của năm mới thể hiện sự cam kết:

- Công việc của năm cũ được hoàn tất gọn gàng, không để dang dở.
- Năm mới được bắt đầu với tâm thế chủ động, nghiêm túc và sẵn sàng.

Chính vì vậy, Công ty mong muốn toàn thể anh chị em tham dự đầy đủ. Sự có mặt của mỗi cá nhân không chỉ đơn thuần là tham gia một buổi tiệc, mà còn là góp phần tạo nên một khoảnh khắc văn hóa chung - nơi tinh thần đồng đội và trách nhiệm được nuôi dưỡng một cách tự nhiên.

Hình ảnh ghi nhận trong chương trình Tiệc rượu đầu năm 2025.



Tiệc rượu cuối năm Âm lịch 2025

# 13 THÁNG 02 2026

(26 tháng Chạp)

Tiệc rượu đầu năm 2026

# 23 THÁNG 02 2026

(mùng 7 Tết Âm Lịch)



# Hiểu đúng Làm đúng

Nhằm hỗ trợ CBNV nắm bắt đầy đủ thông tin và tháo gỡ kịp thời các vướng mắc trong quá trình làm việc khi cơ cấu tổ chức điều hành nội bộ mới được ban hành, Công ty thiết lập đầu mối tiếp nhận và giải đáp các nội dung liên quan theo từng lĩnh vực cụ thể.

Mọi thắc mắc liên quan đến từng lĩnh vực, CBNV vui lòng liên hệ:

LĨNH VỰC TỔ CHỨC ĐIỀU HÀNH HỆ THỐNG:

Anh **Lê Quang Phúc**

Cố vấn điều hành hệ thống.

LĨNH VỰC NHÂN SỰ:

Anh **Trần Trọng Gia Vinh**

Cố vấn điều hành Nhân sự.

Anh **Sĩ Danh Quốc Hưng**

Giám đốc Nhân sự.

LĨNH VỰC THƯƠNG HIỆU VÀ CÔNG NGHỆ:

Chị **Phạm Thị Hoa Lài**

Cố vấn điều hành Thương hiệu và Công nghệ.

Việc chủ động trao đổi, làm rõ thông tin sẽ giúp CBNV hiểu đúng – làm đúng – phối hợp hiệu quả, góp phần đưa mô hình tổ chức mới nhanh chóng đi vào vận hành ổn định và phát huy hiệu quả trong toàn hệ thống.



**PHATDAT**  
CORPORATION  
Real Estate Development

PDR Highlights - Bản tin nội bộ được thực hiện bởi Phòng Phát triển bền vững.

Mọi đóng góp về nội dung hoặc cộng tác bài viết, Quý đồng nghiệp vui lòng liên hệ Xuân Ngọc (Ms.) qua email: [ngoc.vo@phatdat.com.vn](mailto:ngoc.vo@phatdat.com.vn)