

QUYẾT ĐỊNH
Về việc Ban hành Kế hoạch tổng thể triển khai Văn hóa doanh nghiệp
tại Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi
giai đoạn 2026-2030

TỔNG GIÁM ĐỐC
CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐA MI

Căn cứ Điều lệ của Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi đã được Đại hội đồng cổ đông Công ty thông qua ngày 26 tháng 4 năm 2024;

Căn cứ Quyết định số 310/QĐ-EVNGENCO1 ngày 10 tháng 8 năm 2026 của Tổng công ty Phát điện 1 về việc ban hành Kế hoạch tổng thể triển khai văn hóa doanh nghiệp trong Tổng công ty phát điện 1 giai đoạn 2026-2030;

Theo đề nghị của ông Trưởng phòng Hành chính và Lao động.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch tổng thể triển khai Văn hóa doanh nghiệp trong Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi giai đoạn 2026-2030.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Điều 3. Các Phó Tổng giám đốc, Trưởng các đơn vị trong Công ty và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- EVNGENCO1 (để b/c);
- CTHĐQT (để b/c);
- Lưu: VT, HCLĐ.

TỔNG GIÁM ĐỐC

Đặng Văn Cường

Phụ lục I
KẾ HOẠCH TỔNG THỂ TRIỂN KHAI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TRONG
CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐA MI
GIẢI ĐOẠN 2026-2030

(Đính kèm Quyết định số...../QĐ-TĐĐHĐ ngày tháng 8 năm 2026 của
 Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi)

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

Thực hiện Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam; Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp (VHDN) trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam giai đoạn 2026 - 2030; Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp (VHDN) trong Tổng công ty Phát điện 1 giai đoạn 2026 - 2030; Chương trình hành động số 15-CTr/ĐƯ ngày 15 tháng 01 năm 2026 của Đảng ủy Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/ĐƯ ngày 03 tháng 12 năm 2025 của Đảng ủy EVNGENCO1 về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với xây dựng VHDN. Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi (Công ty ĐHĐ) ban hành Kế hoạch triển khai thực thi VHDN tại Công ty ĐHĐ giai đoạn 2026-2030 theo các quan điểm sau:

a) Thống nhất tư tưởng và Hành động: VHDN là nền tảng tinh thần, nguồn lực nội sinh và động lực phát triển bền vững của Công ty ĐHĐ. VHDN phải thấm thấu sâu rộng vào quản trị, sản xuất kinh doanh (SXKD), chuyển đổi số (CDS) và đổi mới sáng tạo (ĐMST).

b) Cốt lõi và Bản sắc: Thực thi bám sát 5 giá trị cốt lõi của EVN/EVNGENCO1 “**Niềm tin - Chất lượng - Tiên phong - Sáng tạo - Trách nhiệm**”, lan tỏa mạnh mẽ 6 nét văn hóa tiêu biểu “**Nhân - Tâm - Đồng - Tiến - Trí - Bền**” gắn với đặc thù vận hành các nhà máy thủy điện trong Công ty ĐHĐ.

c) Con người làm trung tâm và nêu gương: Lấy người lao động làm trung tâm; sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng và trách nhiệm nêu gương "nói đi đôi với làm" của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt đóng vai trò quyết định.

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

Xây dựng Công ty ĐHĐ thành một “tổ chức học tập” thực sự, sở hữu đội ngũ nhân lực chất lượng cao, giỏi chuyên môn, vững kỹ năng số, chuyên nghiệp và liêm chính. Kiến tạo môi trường làm việc an toàn, cởi mở, minh bạch và gắn kết.

b) Mục tiêu cụ thể

- Tiếp tục xây dựng và phát triển VHDN EVN/EVNGENCO1 trở thành nền tảng tinh thần, sức mạnh nội sinh và công cụ quản trị hiệu quả; xây dựng Công ty ĐHD thành một “tổ chức học tập” thực sự, với đội ngũ nhân lực chất lượng cao, giỏi chuyên môn, vững vàng kỹ năng số, chuyên nghiệp. Qua đó, đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại, tham gia hiệu quả vào thị trường điện cạnh tranh và khẳng định vai trò tiên phong trong lĩnh vực sản xuất điện, chuyển dịch năng lượng.

- 100% CBCNV được phổ biến, đào tạo và cam kết thực thi Tài liệu VHDN, Quy tắc ứng xử của EVN/EVNGENCO1 và Công ty ĐHD.

- 100% cán bộ quy hoạch và đương nhiệm được cập nhật kiến thức quản trị hiện đại, kỹ năng số và văn hóa lãnh đạo.

- 100% các công việc hiện trường tuân thủ nghiêm ngặt quy trình an toàn, chuyển đổi từ "tuân thủ an toàn" sang "văn hóa an toàn tự giác".

- Hoàn thành kế hoạch đào tạo E-learning/LMS hằng năm do Tổng công ty Phát điện 1 giao.

- Đo lường VHDN thông qua kết quả sản xuất kinh doanh với các chỉ tiêu đo lường: Tuân thủ các Quy trình, quy phạm; đảm bảo an toàn lao động; vận hành ổn định, tin cậy; năng suất lao động và hiệu quả phối hợp nội bộ.

II. GIẢI PHÁP VÀ NHIỆM VỤ

1. Nhóm giải pháp thứ nhất: Xây dựng văn hóa lãnh đạo nêu gương và quản trị minh bạch

a) Cụ thể hóa và lan tỏa tài liệu "*Phong cách lãnh đạo EVN trong giai đoạn mới*". Cán bộ quản lý từ Công ty đến Phân xưởng/Tổ sản xuất áp dụng chuẩn mực: "*Sát hiện trường - Giỏi chuyên môn - Chuẩn mực hành xử - Quyết liệt trong thực thi*".

b) Duy trì định kỳ đối thoại văn hóa giữa Lãnh đạo Công ty với NLĐ; thực hiện nghiêm cam kết văn hóa của người đứng đầu.

2. Nhóm giải pháp thứ hai: Chuyển đổi từ "Tuân thủ an toàn" sang "Văn hóa an toàn tự giác"

a) Xây dựng Văn hoá an toàn (VHAT) không chỉ là bắt buộc mà là phản xạ nghề nghiệp và trách nhiệm tự thân, chuẩn mực hành vi của mỗi cá nhân, hướng tới mục tiêu không tai nạn.

b) Quán triệt nguyên tắc: An toàn là phản xạ nghề nghiệp và trách nhiệm tự thân, không thỏa hiệp với mất an toàn. Người lao động có quyền từ chối làm việc nếu không

bảo đảm an toàn; khuyến khích báo cáo sự cố suýt nguy (*near-miss*) mà không e ngại bị khiển trách để phân tích rủi ro và cải tiến quy trình.

c) Đẩy mạnh công nghệ số trong quản lý an toàn: Sử dụng camera AI, Flycam kiểm tra hồ đập/hiện trường, số hóa Checklist an toàn, ứng dụng phần mềm Cấp phiếu công tác/Lệnh công tác số.

d) Nâng cao năng lực dự báo và kiểm soát rủi ro của trường ca, tổ trưởng và đội ngũ quản lý trực tiếp tại hiện trường, đây là lực lượng tuyến đầu quyết định chất lượng thực thi VHAT; trang bị kỹ năng phân tích tình huống, ra quyết định nhanh và xử lý các phát sinh bất thường.

3. Nhóm giải pháp thứ ba: Tăng cường kỷ luật lao động và xây dựng môi trường làm việc "ĐHĐ - Ngôi nhà chung"

a) Tuân thủ nghiêm túc Nội quy lao động; Quy tắc ứng xử văn hóa EVN/EVNGENCO1. Xóa bỏ tư duy cục bộ, đùn đẩy trách nhiệm giữa các Phòng nghiệp vụ và các Phân xưởng.

b) Thực hiện tốt các chính sách chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, duy trì phong trào văn hóa - thể thao, xây dựng môi trường làm việc Xanh - An toàn - Nghĩa tình.

4. Nhóm giải pháp thứ tư: Đổi mới văn hóa kinh doanh, chủ động trong thị trường điện cạnh tranh.

a) Khách hàng của Công ty ĐHĐ là các đơn vị phối hợp trong công tác vận hành hệ thống điện và thị trường điện; các đối tác cung cấp nhiên liệu, thiết bị và dịch vụ cho Công ty ĐHĐ và là các đơn vị sử dụng các dịch vụ của Công ty ĐHĐ.

b) Nâng cao văn hóa kinh doanh với triết lý “Cùng hợp tác, chất lượng kiến tạo niềm tin”.

c) Minh bạch, chính trực trong công tác đấu thầu, mua sắm và giao dịch thị trường điện. Nâng cao năng lực phân tích dữ liệu thị trường để tối ưu hóa chiến lược chào giá, đảm bảo cạnh tranh lành mạnh.

5. Nhóm giải pháp thứ năm: Phát triển văn hóa số, văn hóa học tập và Đổi mới sáng tạo (ĐMST).

a) Khuyến khích cải tiến kỹ thuật, ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI); Phân tích dữ liệu lớn (Big Data) vào vận hành, bảo dưỡng sửa chữa các Nhà máy của Công ty ĐHĐ.

b) Phát động phong trào *"Mỗi CBCNV là một tác nhân đổi mới"* và phong trào *"Bình dân học vụ số"*.

c) Xây dựng đội ngũ Giảng viên nội bộ chất lượng cao, đẩy mạnh bài giảng E-learning/Micro-learning trên hệ thống LMS. Áp dụng hiệu quả mô hình *"Nhân sự trẻ hỗ trợ nhân sự lớn tuổi tiếp cận công nghệ số"*.

6. Nhóm giải pháp thứ sáu: Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác truyền thông về văn hóa EVN/EVNGENCO1 và lan tỏa giá trị thương hiệu DHD.

a) Ứng dụng công nghệ số: Xây dựng hệ sinh thái truyền thông số, Góc văn hóa số, sản xuất Podcast, Phim ngắn, Video về câu chuyện nghề thủy điện của Công ty DHD.

b) Gắn VHDN với trách nhiệm xã hội: Bảo vệ môi trường, an sinh xã hội, đền ơn đáp nghĩa và phát triển năng lượng xanh bền vững.

c) Chuyển dịch phương thức truyền thông từ *"đưa tin"* sang *"kể chuyện con người thật - việc thật"*. Tôn vinh các gương sáng hiện trường, kỹ sư/công nhân tiêu biểu.

7. Nhóm giải pháp thứ bảy: Đổi mới công tác đào tạo, nâng cao hiệu quả thực thi VHDN.

a) Triển khai các chương trình đào tạo để chuyển hóa nhận thức thành hành vi, chuẩn hóa văn hóa theo từng nhóm, từng đối tượng và bảo đảm VHDN được bồi đắp thường xuyên, liên tục, có chiều sâu. Tổ chức theo hướng thống nhất theo chỉ đạo trong EVNGENCO1 nhưng linh hoạt theo đặc thù từng nhóm đối tượng và từng cấp quản lý của Công ty DHD.

b) Phối hợp với các Ban EVNGENCO1 chuẩn hóa khung đào tạo VHDN theo nhóm đối tượng; xác định lộ trình học tập và chuẩn đầu ra. Tăng cường đào tạo số, đào tạo gắn với hành vi thực tế.

(Kèm theo Phụ lục về các nhiệm vụ chi tiết, phân công và tiến độ để triển khai các nhóm giải pháp nêu trên).

III. THỰC THI VHDN TRONG CÁC LĨNH VỰC CÔNG TÁC TÀI CHÍNH

1. Lĩnh vực sản xuất, vận hành

a) Kỷ cương và An toàn: Tuân thủ tuyệt đối quy trình vận hành, quy trình an toàn điện, lệnh điều độ; không làm theo cảm tính.

b) Sẵn sàng và Trách nhiệm: Sẵn sàng ứng trực sự cố, bấm máy/trạm trong mùa mưa lũ và cao điểm mùa khô với tinh thần phụng sự cao nhất.

c) Tối ưu và Tiết kiệm: Vận hành tối ưu hồ chứa thủy điện, giảm suất hao điện nội bộ, nâng cao độ tin cậy tổ máy.

d) Phối hợp và học tập: Yêu cầu phối hợp chính xác, kịp thời, rõ ràng. Không ngừng nâng cao tay nghề, cập nhật quy trình thường xuyên, rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống một cách thuần thục để xử lý công việc.

2. Lĩnh vực Đầu tư xây dựng

a) Kỷ cương và liêm chính: Chấp hành nghiêm pháp luật ĐTXD và đấu thầu; minh bạch, chính trực, không gây thất thoát, lãng phí.

b) Tiến độ, chất lượng và An toàn: Kỷ luật bám sát tiến độ nhưng không đánh đổi chất lượng và an toàn thi công.

c) Chuyển đổi số và ĐMST: Trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay, việc thực hiện nhiệm vụ ĐTXD cũng không thể đứng ngoài xu thế đó và trên khía cạnh VHDN cần xây dựng văn hóa học hỏi liên tục, chấp nhận đổi mới, dám cải tiến và mạnh dạn quản trị hiện đại.

3. Lĩnh vực quản trị doanh nghiệp

a) Văn hóa kỷ cương và tuân thủ trong quản trị doanh nghiệp: Công ty ĐHD được EVNGENCO1 giao thực hiện các nhiệm vụ liên quan trực tiếp tới an ninh năng lượng quốc gia, do đó, xây dựng văn hóa kỷ cương và tuân thủ trong quản trị doanh nghiệp, chấp hành tuân thủ quy định pháp luật của Nhà nước và các quy định nội bộ của EVN/EVNGENCO1.

b) Văn hóa minh bạch và liêm chính trong quản trị: Xây dựng văn hoá minh bạch và liêm chính trong quản trị cần tập trung vào các yếu tố cốt lõi: cam kết từ lãnh đạo, cơ chế kiểm soát rõ ràng, quy trình minh bạch; luôn cần được quán triệt và nghiêm túc thực hiện.

c) Văn hóa trách nhiệm và nêu gương của đội ngũ lãnh đạo: Phong cách lãnh đạo dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, gương mẫu trong hành vi và đạo đức nghề nghiệp, điều hành công việc khoa học, công tâm ... sẽ luôn là động lực tích cực cho các đồng nghiệp và CBCNV, người lao động. Công tác lãnh đạo không đơn thuần là mệnh lệnh mà còn là động lực, truyền cảm hứng cho toàn thể CBCNV và người lao động.

d) Văn hóa quản trị hiệu quả: Xu thế quản trị doanh nghiệp hiện tại đang chuyển đổi mạnh từ “quản lý hành chính” sang “quản trị hiệu quả”. Như vậy, dưới góc độ

VHDN cần hình thành tư duy theo các hành vi cụ thể: làm việc có mục tiêu, đo lường hiệu quả, chống hình thức, chống tiêu cực lãng phí.

đ) Văn hóa đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững: Bối cảnh ứng dụng KHCN, chuyển đổi số mạnh mẽ như hiện nay đã dẫn tới những thay đổi tư duy quản trị truyền thống, ra quyết định dựa trên dữ liệu cũng như minh bạch hóa số liệu và chi phí bằng công nghệ. Do vậy, công tác quản trị doanh nghiệp cũng cần có những đổi mới về tư duy, tự thích ứng, học hỏi để đáp ứng yêu cầu làm việc trên nền tảng số, quản trị dữ liệu vận hành và tư duy theo hướng hiện đại.

e) Đổi mới và Số hóa: Điều hành trên nền tảng số (HRMS, LMS, E-office), ra quyết định dựa trên dữ liệu.

g) Phối hợp và Trách nhiệm: Phối hợp nhịp nhàng giữa các Phòng/Phân xưởng; đề cao văn hóa phản hồi và trách nhiệm giải trình.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch thực thi VHDN của Tổng công ty, công ty ban hành kế hoạch thực thi VHDN với các nhiệm vụ và tiến độ cụ thể để triển khai thực hiện.

2. Các Phòng, Phân xưởng căn cứ các nhiệm vụ được giao theo Kế hoạch tổng thể, các nhiệm vụ về thực thi VHDN cụ thể theo kế hoạch công ty giao hàng năm và kết hợp các nhiệm vụ VHDN của các đơn vị để xây dựng kế hoạch chi tiết và triển khai thực hiện, đảm bảo tiến độ và chất lượng.

3. Phòng hành chính và Lao động theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc tình hình thực hiện các công việc, nhiệm vụ trong Kế hoạch tổng thể; định kỳ hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện tại đơn vị để báo cáo Tổng công ty theo quy định.

Phụ lục II
CÁC NHIỆM VỤ CHI TIẾT TRIỂN KHAI VHDN CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN
ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐA MI GIAI ĐOẠN 2026-2030

(Đính kèm Quyết định số...../QĐ-TĐĐHD ngày tháng 8 năm 2026 của
Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi)

1. Triển khai hiệu quả thực thi VHDN EVN/EVNGENCO1/ĐHD

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Ban hành Kế hoạch thực thi VHDN ĐHD giai đoạn 2026 - 2030	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Tháng 8 năm 2026
2	Rà soát, kiện toàn Ban chỉ đạo VHDN của Công ty	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Quý III-IV năm 2026
3	Tham gia hội nghị tổng kết VHDN do EVNGENCO1 tổ chức và quán triệt kế hoạch VHDN giai đoạn 2026-2030	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Theo thông báo của EVNGENCO1
4	Lập Kế hoạch thực thi VHDN hằng năm	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Tháng 1, 2 hằng năm (2027-2030)
5	Kiểm tra, giám sát thường xuyên và tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện VHDN hằng năm về việc thực thi Tài liệu Văn hoá EVN/ EVNGENCO1, Bộ Quy tắc ứng xử văn hoá EVN	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Kiểm tra thường xuyên. Đánh giá định kỳ 6 tháng và năm
6	Sơ kết đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch tổng thể triển khai VHDN trong Công ty ĐHD giai đoạn 2026-2030	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Quý IV năm 2028

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
7	Tổng kết đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch tổng thể triển khai VHDN trong Công ty ĐHD giai đoạn 2026-2030	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Quý IV năm 2030

2. Xây dựng văn hóa lãnh đạo EVN/EVNGENCO1/ĐHD

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Phối hợp xây dựng, góp ý sửa đổi, hoàn thiện tài liệu “Phong cách lãnh đạo EVN trong giai đoạn mới”.	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Theo tiến độ của EVNGENCO1
2	Quán triệt, thực hiện "Phong cách lãnh đạo EVN" và cam kết văn hóa người đứng đầu	P.HCLĐ	Ban LĐ	Hàng năm
3	Bồi dưỡng năng lực quản trị, kỹ năng số và văn hóa lãnh đạo cho cán bộ quản lý/quy hoạch	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Năm 2026: Xây dựng tiêu chí (theo HD của EVNGENCO1); Duy trì hằng năm. Năm 2030: Sơ kết, mở rộng.
4	Phát hiện, truyền thông, biểu dương, tôn vinh gương sáng lãnh đạo tuyến đầu, cán bộ quản lý cấp cơ sở tiêu biểu trong thực thi VHDN	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Năm 2026 xây dựng tiêu chí (theo HD của EVNGENCO1); Duy trì hằng năm; Năm 2030 sơ kết, đánh giá
5	Triển khai xây dựng các video câu chuyện tiêu biểu về văn hóa lãnh đạo (ưu tiên đối tượng quản lý cấp 3, 4); xây dựng video báo cáo kết quả công tác văn hoá lãnh đạo trong năm để	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Quý IV hằng năm

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
	lan tỏa nội bộ và gửi EVNGENCO1			

3. Thực thi văn hóa an toàn, phát triển văn hóa an toàn từ “tuân thủ an toàn” sang “văn hóa an toàn tự giác”

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Phối hợp EVNGENCO1 hoàn thiện định hướng phát triển văn hóa an toàn tự giác (theo tiến độ của EVN) và tổ chức quán triệt, ký cam kết thực thi đối với lãnh đạo, quản lý	P.KTAT	Phòng HCLĐ	Theo hướng dẫn của EVNGENCO1
2	Quán triệt và ký cam kết thực thi văn hóa an toàn tự giác cho 100% CBCNV	P.KTAT	Các Phòng/PX	Quý II hằng năm (Sau khi EVNGENCO1 ban hành)
3	Triển khai báo cáo sự cố suýt nguy (near-miss), số hóa checklist an toàn hiện trường	P.KTAT	PX vận hành; TTDVSC	Từ Quý IV năm 2026; Duy trì hằng năm.
4	Tham gia xây dựng, cập nhật và khai thác kho học liệu, bài học an toàn, tình huống thực tế, video/micro-learning về văn hóa an toàn; tích hợp vào hệ thống đào tạo số của Công ty.	P.KTAT	P.HCLĐ; Các Phòng/PX	Theo kế hoạch của EVNGENCO1
5	Tổ chức các hoạt động truyền thông, huấn luyện, diễn tập, tọa đàm/diễn đàn, chia sẻ bài học kinh nghiệm về văn hóa an toàn; khuyến khích người lao động báo cáo near-miss để phòng ngừa rủi ro.	P.KTAT	P.HCLĐ; Ban CĐPTKHCNCĐS; Các Phòng/PX	Xây dựng và triển khai hằng năm
6	Đẩy mạnh ứng dụng AI, Camera giám sát, Flycam	P.KTAT	PX vận hành;	Từ Quý IV năm 2026;

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
	kiểm tra an toàn công trình, thiết bị		TTDVSC	Duy trì hằng năm.
7	Khảo sát mức độ triển khai, chấm điểm và biểu dương các tập thể, cá nhân điển hình về văn hóa an toàn.	P.KTAT	P.HCLĐ; Các Phòng/PX	Triển khai từ năm 2026; Duy trì hằng năm.

4. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương và xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, cởi mở và thân thiện

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Phổ biến và quán triệt, thực hiện nghiêm túc về việc tuân thủ các quy định về nội quy lao động, kỷ luật lao động, văn hóa doanh nghiệp, quy tắc ứng xử đến toàn thể CBCNV	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Hằng năm
2	Tổ chức đối thoại định kỳ giữa Lãnh đạo Công ty với người lao động	P.HCLĐ	Ban LĐ Công đoàn	Hằng năm
3	Khảo sát mức độ gắn kết nội bộ, môi trường làm việc, văn hóa phản hồi, trách nhiệm giải trình, văn hóa phối hợp, chia sẻ giữa Tổng công ty và các đơn vị... Xây dựng và triển khai các giải pháp cải thiện trên cơ sở kết quả khảo sát	P.HCLĐ	Công đoàn; Các Phòng/PX	Hằng năm (theo TB của EVNGENCO1)
4	Đào tạo qua E-learning và trực tuyến và cập nhật chuẩn hóa tiêu chuẩn chất lượng công việc, thái độ, hành vi tuân thủ của người lao động theo chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và chuẩn mực hành vi chung của EVN/EVNGENCO1	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	2026-2030

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
5	Truyền thông lan tỏa các sáng kiến về môi trường làm việc xanh - an toàn - thân thiện	Công đoàn	P.HCLĐ; Các Phòng/PX	Hàng năm

5. Đổi mới văn hóa kinh doanh, chủ động trong thị trường điện cạnh tranh

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Triển khai các hoạt động truyền thông, phổ biến, tuyên truyền triết lý kinh doanh “Cùng hợp tác, chất lượng kiến tạo niềm tin”; tăng cường phối hợp, chia sẻ thông tin và giải quyết công việc trên tinh thần tôn trọng, đồng hành, cùng phát triển tới toàn thể CBCNV	P.KHVT TTDVSC	Các Phòng/PX	Quý IV năm 2026; Duy trì hàng năm
2	Triển khai các giải pháp quán triệt, kiểm soát đảm bảo minh bạch, chính trực, tuân thủ pháp luật và đạo đức nghề nghiệp trong công tác đấu thầu, mua sắm	P.KHVT	Các Phòng/PX	Thường xuyên
3	Đào tạo, nâng cao năng lực phân tích dữ liệu thị trường để tối ưu hóa chiến lược chào giá cạnh tranh lành mạnh	P.HCLĐ (CB Phụ trách đào tạo)	Các đơn vị liên quan	Hàng năm (Theo tiến độ của EVNGENCO1)

6. Phát triển văn hóa số, văn hóa học tập và đổi mới sáng tạo

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Tham gia tập huấn và triển khai kế hoạch Văn hóa số (VHS) EVN tại Công ty	P.HCLĐ (CB Phụ trách đào tạo)	Các đơn vị liên quan	Theo kế hoạch của EVNGENCO1
2	Tổ chức triển khai chương trình thúc đẩy Văn hóa Đổi	P.HCLĐ;	Các Phòng/PX	Theo kế hoạch của

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
	mới sáng tạo, lan tỏa tinh thần mỗi CBCNV là một "tác nhân đổi mới"; chương trình bồi dưỡng kỹ năng số gắn với thực tiễn; Ứng dụng mô hình nhân sự trẻ hỗ trợ nhân sự lớn tuổi tiếp cận công nghệ số.	Ban CĐPTKHCNCĐS		EVNGENCO1 (dự kiến quý IV năm 2026 triển khai). Lan tỏa từ năm 2027-2030
3	Tham gia diễn đàn/cuộc thi chia sẻ sáng kiến, giải pháp ứng dụng KHCN, trí tuệ nhân tạo (AI) trong các hoạt động quản trị, sản xuất	Đoàn Thanh niên P.HCLĐ	Các Phòng/ PX	Theo kế hoạch của EVNGENCO1
4	Truyền thông, viết bài tuyên truyền về VHS EVN/EVNGENCO1 đến CBCNV và cộng đồng	P.HCLĐ (CB phụ trách truyền thông)	P.HCLĐ; Ban CĐPTKHCNCĐS; Các Phòng/ PX	Quý IV năm 2026; Duy trì hằng năm

7. Nâng cao hiệu quả truyền thông, phát huy giá trị bản sắc EVN/EVNGENCO1/ĐHĐ

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Xây dựng KH truyền thông trên cơ sở KH của EVNGENCO1, gắn với xây dựng hình ảnh, thương hiệu EVNGENCO1/ĐHĐ (chuyển đổi từ "đưa tin" sang "kể chuyện")	P.HCLĐ (CB phụ trách truyền thông)	Các Phòng/PX	Quý IV năm 2026; Triển khai hằng năm. Tổng kết: năm 2030.
2	Duy trì “ Góc văn hóa EVN/EVNGENCO1/ĐHĐ ”; sưu tầm, số hóa, lưu giữ và khai thác tư liệu, hình ảnh, câu chuyện nghề, gương điển hình; xây dựng, khai thác hệ sinh thái truyền thông số về VHDN và tham gia phòng truyền thống ảo của EVN/EVNGENCO1 theo hướng dẫn của Tổng công ty.	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Triển khai từ năm 2026; Năm 2029: Sơ kết Năm 2030: Tổng kết (Theo kế hoạch của EVNGENCO1)

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
3	Tham gia cùng EVNGENCO1 về chương trình “Tự hào truyền thống - Vững bước tương lai” và các hoạt động kết nối “Ngôi nhà chung EVNGENCO1 gắn kết”	Đoàn Thanh niên; Công đoàn	Các Phòng/PX	Quý IV năm 2026; Duy trì hằng năm theo kế hoạch của EVNGENCO1
4	Gắn văn hóa với trách nhiệm xã hội, đền ơn đáp nghĩa, chuyển dịch xanh và bảo vệ môi trường	Đoàn Thanh niên; Công đoàn	Các Phòng/PX	Duy trì hằng năm
5	Tham gia Ngày hội văn hóa/ cuộc thi về VHDN/sinh hoạt chuyên đề, tọa đàm, giao lưu truyền thống, chia sẻ bài học vượt khó và trách nhiệm nghề nghiệp theo các hình thức phù hợp.	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Theo kế hoạch của EVNGENCO1
6	Tham gia bình chọn, biểu dương gương sáng hiện trường, gia đình/ phụ nữ tiêu biểu, người lao động tiêu biểu, có nhiều đóng góp cho Tổng công ty, đơn vị	Công đoàn	Các Phòng/ PX	Theo hướng dẫn tiêu chí của EVNGENCO1
7	Tổ chức tự chấm điểm, tự đánh giá hiệu quả truyền thông, cập nhật minh chứng và đề xuất mô hình tốt gửi EVNGENCO1	P.HCLĐ (CB phụ trách truyền thông)	Các Phòng/ PX	Định kỳ theo hướng dẫn tiêu chí của EVNGENCO1 Năm 2029: Sơ kết; Năm 2030: Tổng kết

8. Đổi mới đào tạo về VHDN

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1	Xây dựng khung đào tạo VHDN theo nhóm đối tượng; xác định lộ trình học tập và chuẩn đầu ra và cụ thể hoá theo đặc thù của Tổng công ty	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Theo kế hoạch của EVNGENCO1. Năm 2030: Tổng kết

STT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
2	Tham gia đào tạo, tập huấn các nội dung Tài liệu Văn hóa EVN, EVNGENCO1 và Bộ Quy tắc ứng xử.	P.HCLĐ	Ban CDPTKHCNCĐS; Các Phòng/ PX	Triển khai thường xuyên (theo kế hoạch của EVNGENCO1)
3	Tổ chức đào tạo VHDN linh hoạt theo đặc thù của Công ty; ưu tiên lực lượng trực tiếp, nhân sự mới	P.HCLĐ (CB Phụ trách đào tạo và phụ trách VHDN)	Các Phòng/PX	Triển khai hằng năm Năm 2030: Tổng kết
4	Tham gia các chuyên đề, tập huấn quản trị thực thi VHDN cho lãnh đạo quản lý trực tiếp và cán bộ chuyên trách VHDN	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Theo kế hoạch của EVNGENCO1
5	Xây dựng, cập nhật và chia sẻ các tình huống thực tế, bài học điển hình, kinh nghiệm hay, mô hình và sáng kiến trong thực thi VHDN tại Công ty vào kho học liệu chung về VHDN của EVNGENCO1.	P.HCLĐ	Các Phòng/PX	Triển khai thường niên; Năm 2030: tổng kết

Phụ lục III
BẢNG CHẤM ĐIỂM VĂN HÓA DOANH NGHIỆP
CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐA MI
GIẢI ĐOẠN 2026-2030
(Đính kèm Quyết định số...../QĐ-TĐĐHDH ngày tháng 8 năm 2026 của
Công ty cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi)

I. TẬP THỂ

STT	CHỈ TIÊU	ĐIỂM CHUẨN	BẰNG CHỨNG
1	Triển khai công tác thực thi VHDN	20	
a	Nộp bảng cam kết thực thi VHDN Đúng thời hạn: chấm điểm tối đa Không đúng thời hạn: chấm 0 điểm	5	Bản cam kết gửi về P.HCLĐ trên D-Office
b	Nộp bảng chấm điểm VHDN Đúng thời hạn: chấm điểm tối đa Không đúng thời hạn: chấm 0 điểm	5	Bản chấm điểm gửi về P.HCLĐ trên D-Office
c	Có kế hoạch thực thi VHDN hàng năm Đúng thời hạn: chấm điểm tối đa Không đúng thời hạn: chấm 0 điểm	5	Kế hoạch gửi về P.HCLĐ trên D-Office
d	100% CBCNV được phổ biến Tài liệu VHDN, Bộ QTUX	5	Biên bản phổ biến/Đăng ký tham gia đào tạo nội bộ hoặc dữ liệu học tập số trên hệ thống E-learning
2	Xây dựng văn hóa lãnh đạo EVN/EVNGENCO1/ĐHD	10	
a	Duy trì đối thoại/ thực hiện cam kết văn hóa người đứng đầu	5	Biên bản đối thoại định kỳ/ Bản cam kết VHDN của người đứng đầu
b	Người đứng đầu đơn vị thực hiện đúng chuẩn mực VHDN	5	Kết quả đánh giá thực thi nhiệm vụ, phiếu khảo sát/đánh giá phong cách lãnh đạo.
3	Thực thi văn hóa an toàn từ	15	

STT	CHỈ TIÊU	ĐIỂM CHUẨN	BẰNG CHỨNG
	“tuân thủ” sang “tự giác”		
a	100% CBCNV đơn vị ký cam kết thực thi VHAT tự giác	5	Bản cam kết cá nhân có chữ ký, tổng hợp và gửi về P.HCLĐ trên hệ thống D-Office
b	Ứng dụng AI trong công việc (giám sát, kiểm tra an toàn...)	5	Nhật ký vận hành/Báo cáo kỹ thuật thể hiện việc sử dụng Camera AI, Flycam kiểm tra hồ đập, hoặc Checklist an toàn số, Lệnh công tác số
c	Không để xảy ra vi phạm an toàn do lỗi chủ quan	5	Biên bản kiểm tra an toàn lao động, báo cáo định kỳ của Phòng KTAT (không ghi nhận lỗi chủ quan)
4	Tăng cường kỷ luật, kỷ cương và môi trường làm việc	20	
a	100% CBCNV chấp hành nội quy lao động <i>Có CBCNV bị nhắc nhở vi phạm nội quy lao động: trừ 5 điểm</i>	5	Theo Biên bản xét HTNV hàng tháng của Công ty
b	Không có đơn thư tố cáo, khiếu nại trong đơn vị	5	Theo tổng hợp từ Ban TTND
c	Duy trì 5S và xây dựng môi trường làm việc xanh	5	Biên bản chấm điểm, hình ảnh kiểm tra 5S định kỳ; tư liệu/bài viết truyền thông về sáng kiến không gian xanh tại nơi làm việc.
d	Phối hợp nội bộ giữa các bộ phận trong đơn vị và giữa các đơn vị trong Công ty <i>Có CBCNV bị nhắc nhở về việc không phối hợp xử lý công việc giữa các đơn vị trong Công ty: trừ 2 điểm</i>	5	Tiến độ xử lý công việc trên D-Office; không có văn bản hay phiếu phản ánh đùn đẩy trách nhiệm giữa các phòng/phân xưởng
5	Phát triển văn hóa số, văn hóa	15	

STT	CHỈ TIÊU	ĐIỂM CHUẨN	BẰNG CHỨNG
	học tập và ĐMST		
a	Có sáng kiến, đề tài, giải pháp ĐMST hoặc ứng dụng AI được duyệt	5	Biên bản/Quyết định công nhận từ cấp Công ty trở lên.
b	Áp dụng tốt mô hình “Nhân sự trẻ hỗ trợ nhân sự lớn tuổi”	5	Danh sách nhân sự hỗ trợ (phần mềm/ ứng dụng hỗ trợ)
c	100% tham gia tập huấn các khóa về VHDN do EVNGENCO1/ Công ty tổ chức (trực tiếp/ trực tuyến...)	5	Báo cáo thống kê tiến độ học tập xuất ra từ hệ thống Elearning
6	Nâng cao hiệu quả truyền thông, phát huy bản sắc văn hóa Công ty ĐHD	10	
a	Thực hiện bài viết/video theo phương thức truyền thông “Kể chuyện” <i>Có 01 bài viết/video được đăng: chấm 5 điểm. Có từ 02 bài trở lên được cộng thêm 2 điểm cho mỗi bài (tổng điểm cộng không quá 4 điểm)</i> <i>Bài viết/video được duyệt nhưng không được đăng: chấm 3 điểm</i>	5	Link/Mình chứng bài viết, Video, Podcast về gương sáng hiện trường, câu chuyện nghề được Ban biên tập Công ty duyệt và đăng tải nội bộ/Tổng công ty
b	CBCNV trong đơn vị tham gia hoạt động an sinh xã hội, các phong trào do Công ty ĐHD, Tổng công ty Phát điện 1 và địa phương tổ chức <i>100% CBCNV tham gia: chấm 5 điểm</i> <i>Từ 80% -<100% CBCNV tham gia: chấm 3 điểm</i> <i>Từ 50%-<80% CBCNV tham gia: chấm 2 điểm</i> <i>Dưới 50% CBCNV tham gia: chấm 0 điểm</i>	5	Danh sách tham gia/ đóng góp (Công đoàn, Đoàn TN cung cấp)
7	Đổi mới công tác đào tạo về	10	

STT	CHỈ TIÊU	ĐIỂM CHUẨN	BẰNG CHỨNG
	VHDN		
a	100% CBCNV hoàn thành đúng hạn các khóa học trên Elearning.	5	Báo cáo hoàn thành khóa học trích xuất từ hệ thống Elearning
b	Tham gia đào tạo VHDN linh hoạt, ưu tiên lực lượng trực tiếp/nhân sự mới	5	Theo kế hoạch và có danh sách cử người tham gia đúng đối tượng trực tiếp hiện trường hoặc nhân sự mới tuyển dụng.
	Tổng điểm chuẩn	100	
	Điểm thưởng tối đa	4	Mục 6.a
	Điểm trừ tối đa	7	Mục 4a, 4d

II. CÁ NHÂN

STT	CHỈ TIÊU	ĐIỂM CHUẨN	BẰNG CHỨNG
1	Chấp hành nghiêm chỉnh và tham gia đầy đủ các cuộc khảo sát VHDN hằng năm	2	Dữ liệu ghi nhận hoàn thành bài khảo sát trên hệ thống/link khảo sát trực tuyến hàng năm
2	Ứng xử đúng chuẩn mực theo Bộ QTX EVN	2	Không có phản ánh, khiếu nại về thái độ ứng xử
3	Tuân thủ giờ giấc làm việc (theo đúng NQLĐ)	2	Dữ liệu từ hệ thống chấm; không có biên bản vi phạm đi trễ, về sớm
4	Tuân thủ tuyệt đối các Quy trình, quy phạm. Không để xảy ra sự cố do lỗi chủ quan của bản thân	2	Nhật ký công tác hiện trường, phiếu thao tác được duyệt và không có biên bản nhắc nhở vi phạm an toàn
5	Giữ gìn vệ sinh, ngăn nắp tại vị trí làm việc (5S)	2	Kết quả tự chấm điểm và phiếu kiểm tra chéo 5S tại bàn làm việc/vị trí trực ca hàng tuần
6	Sử dụng thành thạo các phần mềm	2	Nhật ký xử lý công việc thông suốt trên các hệ

	nội bộ.		thống HRMS, D-Office, Elearning ...
7	Có giải pháp, sáng kiến hoặc sử dụng thành thạo ứng dụng AI vào trong công việc	2	Bản mô tả giải pháp cải tiến công việc cá nhân hoặc minh chứng sử dụng công cụ số/AI để tối ưu hóa quy trình.
8	Sẵn sàng chia sẻ với đồng nghiệp trong công việc. Thân thiện, lịch sự, chu đáo đối với đối tác, khách hàng	2	Ghi nhận từ đồng nghiệp trong đơn vị; không có phản hồi tiêu cực từ các đơn vị phối hợp.
9	Tham gia đầy đủ các phong trào thi đua, an sinh xã hội.	2	Có tên trong danh sách đóng góp các quỹ nghĩa tình, tham gia hoạt động thể thao, văn nghệ, hiến máu....
10	Hoàn thành đúng tiến độ và chất lượng các khóa học E-learning, bài giảng ngắn đúng quy định	2	Chứng nhận hoàn thành trên hệ thống học trực tuyến đúng hạn.
11	Điểm cộng: Có từ 02 sáng kiến, giải pháp (tính cho 01 chu kỳ chấm điểm) được công nhận	2	Biên bản/ Quyết định của Công ty
12	Điểm trừ: Vi phạm NQLĐ; có hành vi ứng xử không đúng chuẩn mực theo Bộ QTUX EVN	2	Biên bản xét thưởng HTNV hàng tháng của Công ty
	Tổng điểm chuẩn	20	
	Điểm cộng tối đa	2	
	Điểm trừ tối đa	2	

III. XẾP LOẠI

1. Đối với tập thể

- Trên 100 điểm: Xuất sắc;
- Từ 90 điểm đến dưới 100 điểm: Tốt;
- Từ 70 điểm đến dưới 90 điểm: Khá;
- Từ 50 điểm đến dưới 70 điểm: Trung bình;
- Dưới 50 điểm: Yếu.

2. Đối với cá nhân

- Trên 20 điểm: Xuất sắc;
- Từ 18 điểm đến dưới 20 điểm: Tốt;
- Từ 15 điểm đến dưới 18 điểm: Khá;
- Dưới 15 điểm: Chưa đạt chuẩn.