

Số: /NQ-PVCFC

Cà Mau, ngày tháng năm 2024

NGHỊ QUYẾT

Về việc thông qua các nội dung để hoàn thiện các quy chế/chính sách của PVCFC đáp ứng các tiêu chí của thẻ điểm quản trị khu vực Asean năm 2023 (ACGS2023)

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN PHÂN BÓN DẦU KHÍ CÀ MAU

Căn cứ Luật doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội nước CHXHCNVN thông qua ngày 17/6/2020;

Căn cứ Điều lệ và Quy chế hoạt động của Hội đồng quản trị (HĐQT) của Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau (PVCFC) đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;

Xét Tờ trình số 03/TTr-VPHĐQT của Văn phòng HĐQT ngày 05/8/2024 về việc phê duyệt các nội dung để hoàn thiện các quy chế/chính sách của PVCFC nhằm đáp ứng các tiêu chí của thẻ điểm quản trị Asean năm 2023 (ACGS 2023);

Căn cứ Biên bản tổng hợp ý kiến biểu quyết của HĐQT số 10/BBTH-HĐQT ngày 06/8/2024.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Thông qua các nội dung để hoàn thiện các quy chế/chính sách và thực thi nhằm đáp ứng các tiêu chí của ACGS2023 như Phụ lục đính kèm.

Điều 2. Tổng giám đốc chỉ đạo các Ban chuyên môn rà soát và bổ sung, cập nhật các văn bản quy phạm nội bộ liên quan để thống nhất trong việc triển khai thực hiện.

Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các Thành viên HĐQT, các Ủy ban, Ban Tổng giám đốc, Trưởng các Ban/Văn phòng, các đơn vị trực thuộc PVCFC chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Đảng ủy Cty (b/c);
- Ban Kiểm soát;
- Lưu: VT, VPHĐQT.

Đính kèm:

- Phụ lục: Các nội dung để hoàn thiện theo ACGS2023.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**

PHỤ LỤC: CÁC NỘI DUNG ĐỂ HOÀN THIỆN THEO ACGS2023

(Đính kèm Nghị quyết số /NQ-PVCFC ngày /8/2024 của HĐQT)

1. Chuỗi cung ứng bền vững (Mục C.4.3 ACGS2023).

Các tác động mà các hoạt động sản xuất kinh doanh của PVCFC đối với các vấn đề về môi trường và xã hội không chỉ dừng lại ở các hoạt động bên trong nhà máy. PVCFC ý thức được các tác động về môi trường và xã hội tạo ra từ việc sản xuất và cung ứng các nguyên vật liệu, hóa chất và dịch vụ đầu vào cho hoạt động sản xuất kinh doanh của PVCFC. Do đó, trong quá trình lựa chọn và đánh giá nhà cung cấp, PVCFC không chỉ lựa chọn các nhà cung cấp theo các nhóm tiêu chí truyền thống như tài chính, năng lực sản xuất, dịch vụ sau bán hàng...

HĐQT cam kết việc đánh giá và lựa chọn nhà cung cấp của PVCFC luôn hướng đến các yếu tố về môi trường và xã hội để phát triển trong dài hạn, theo định hướng chiến lược phát triển của PVCFC. Các yếu tố này bao gồm các tác động thực tế và tiềm tàng của các nhà cung cấp tới môi trường và xã hội. Việc lựa chọn nhà cung cấp luôn đảm bảo hài hòa các yếu tố kinh tế, môi trường và xã hội (ESG). HĐQT quyết định việc lựa chọn các đơn vị tuân thủ các yêu cầu của pháp luật về môi trường và xã hội cho phát triển bền vững (ESG).

2. Bảo vệ quyền của chủ nợ (Mục C.4.6 ACGS2023).

Ngân hàng, nhà đầu tư, các đơn vị cung cấp vốn... (gọi chung là các chủ nợ) đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo nguồn tài chính cho các hoạt động của PVCFC. PVCFC tôn trọng quyền lợi hợp pháp của các chủ nợ và cam kết đảm bảo các quyền lợi hợp pháp này được đảm bảo thực hiện. Tùy vào tình huống cụ thể cũng như yêu cầu và kết quả đàm phán với các chủ nợ, PVCFC sử dụng một hoặc nhiều biện pháp đảm bảo sau đây:

- Sử dụng tài sản thế chấp là tài sản của PVCFC để đảm bảo cho các khoản nợ.
- Sử dụng bảo lãnh tín chấp hoặc các hình thức khác theo thỏa thuận với chủ nợ.
- Thỏa thuận với các chủ nợ về việc đảm bảo duy trì và đáp ứng các hệ số tài chính như: tỷ lệ nợ/vốn CSH, tỷ lệ bao phủ lãi suất, tỷ lệ thanh toán hiện hành...
- Thỏa thuận với các chủ nợ về các nhóm biện pháp đảm bảo cho tài sản được tài trợ bởi chủ nợ như việc mua bảo hiểm, bảo dưỡng tài sản...
- Báo cáo định kỳ về việc thực hiện các điều khoản bảo đảm cũng như công bố thông tin về các biện pháp bảo đảm việc thực hiện quyền của chủ nợ.

Việc áp dụng biện pháp bảo đảm nào luôn đảm bảo nguyên tắc hài hòa lợi ích của chủ nợ và PVCFC và tuân thủ các quy định của pháp luật.



3. Đánh giá thành viên Hội đồng Quản trị và Ban Điều hành (Mục E.3.13 ACGS2023).

Một HĐQT và Ban điều hành hoạt động hiệu quả đòi hỏi thành viên HĐQT và Ban điều hành phải được đánh giá định kỳ dựa trên các tiêu chí minh bạch và đảm bảo cân bằng nhiều yếu tố. HĐQT giao nhiệm vụ cho Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng theo phân cấp để đánh giá thành viên HĐQT và Ban Điều hành dựa trên các nguyên tắc chính sau đây.

a. Hình thức và quy trình đánh giá:

- Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng đảm bảo sự linh hoạt về hình thức đánh giá. Các hình thức đánh giá bao gồm nhưng không hạn chế ở: tự đánh giá, đánh giá chéo, bảng câu hỏi...

- Quy trình đánh giá luôn đảm bảo các yếu tố sau: (i) Minh bạch và cởi mở; (ii) Nhất quán về cách thức thực hiện; (iii) Kết quả đánh giá khách quan; (iv) Các phản hồi mang tính xây dựng; (v) Bảo mật thông tin liên quan đến quá trình đánh giá; (vi) Phù hợp với tính chất công việc của từng thành viên;

b. Tần suất đánh giá:

Việc đánh giá thành viên HĐQT và Ban điều hành được thực hiện ít nhất một năm một lần.

c. Tiêu chí đánh giá:

Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng xây dựng và công bố các tiêu chí đánh giá thành viên HĐQT và Ban điều hành dựa trên các nhóm tiêu chí sau:

- Nhóm tiêu chí về hoàn thành các nhiệm vụ và chỉ tiêu được giao.
- Nhóm tiêu chí về năng lực lãnh đạo.
- Nhóm tiêu chí về các kỹ năng cá nhân khác như: kiến thức và kinh nghiệm về chiến lược, quản lý rủi ro, trao đổi thông tin...
- Nhóm tiêu chí về việc tuân thủ các quy định của pháp luật cũng như các quy định của PVCFC bao gồm bộ quy tắc đạo đức và ứng xử.
- Nhóm tiêu chí về đóng góp cho hiệu quả hoạt động chung của HĐQT và Ban Điều hành.
- Nhóm các tiêu chí liên quan đến phát triển bền vững.
- Nhóm các tiêu chí liên quan đến hiệu quả hoạt động chung của cả PVCFC (áp dụng cho Ban điều hành và thành viên HĐQT tham gia điều hành).

Ngoài ra, Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng luôn tính đến các thông lệ tốt như sau:

- Bộ tiêu chí được rà soát và cập nhật định kỳ để đáp ứng được các yêu cầu về luật pháp, thông lệ tốt cũng như các yêu cầu của cổ đông.
- Bộ tiêu chí có tính đến sự khác biệt giữa chức năng và nhiệm vụ của đối tượng được đánh giá bao gồm nhưng không giới hạn ở: (i) khác biệt giữa thành viên HĐQT và thành viên Ban Điều hành; (ii) khác biệt giữa thành viên độc lập và thành viên không độc lập; (iii) sự khác biệt giữa thành viên chuyên trách và bán thời gian.



- Với chủ tịch HĐQT, ngoài các tiêu chí đánh giá như một thành viên HĐQT, các tiêu chí liên quan đến khả năng lãnh đạo và kết nối các thành viên HĐQT cũng được tính đến.

4. Thù lao cho thành viên HĐQT và lương thưởng cho Ban điều hành (Mục (B)C.1.6 ACGS2023).

HĐQT giao Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng theo phân cấp, triển khai thực hiện xây dựng mức thù lao cho thành viên HĐQT và lương thưởng cho Ban điều hành (sau đây gọi chung là “Thù lao”) dựa trên các nguyên tắc sau:

- Thù lao phải tuân thủ theo các quy định của pháp luật cũng như các yêu cầu chung của Đại hội đồng cổ đông.
- Thù lao phải cạnh tranh trên cơ chế thị trường.
- Phần lớn thù lao cho HĐQT phải là cố định và chỉ có một phần nhỏ có thể biến đổi.
- Các thành viên HĐQT đảm nhiệm thêm các nhiệm vụ khác (như thành viên của các Ủy ban, lãnh đạo Ủy ban hoặc lãnh đạo HĐQT) cần được bổ sung Thù lao cho các nhiệm vụ này.
- Thù lao phải tính đến cả các yếu tố ngắn hạn (như doanh thu và lợi nhuận trong kỳ đánh giá) lẫn các yếu tố dài hạn (như giá cổ phiếu, lợi nhuận trong dài hạn...)
- Kết quả đánh giá thành viên HĐQT và Ban điều hành phải là một căn cứ quan trọng trong việc xác định thù lao.
- Thù lao cần tính đến các yếu tố về phát triển bền vững như việc hoàn thành các KPI liên quan đến phát triển bền vững.

5. Tiêu chí lựa chọn các thành viên HĐQT (Mục E.3.9 ACGS2023).

HĐQT giao Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng theo phân cấp, triển khai xây dựng tiêu chí lựa chọn các thành viên HĐQT. Các nguyên tắc sau đây được áp dụng khi xác định tiêu chí lựa chọn các thành viên HĐQT:

- Các tiêu chí lựa chọn thành viên HĐQT được dựa trên các nhóm năng lực cốt lõi. Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng xác định nhóm các năng lực cốt lõi mà HĐQT cần có để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Các nhóm năng lực cốt lõi này được xác định dựa trên chiến lược kinh doanh được phê duyệt, các yêu cầu thực tế của PVCFC và cần được cập nhật khi có thay đổi mới. Các nhóm năng lực cốt lõi này bao gồm nhưng không hạn chế ở:
 - Nhóm năng lực về chuyên môn (chiến lược, quản lý rủi ro, pháp lý, thị trường, quan hệ với các bên hữu quan...).
 - Nhóm năng lực về kỹ năng (kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý, kỹ năng đàm phán và thuyết phục...).
- Tính đa dạng của HĐQT là một trong các yếu tố quan trọng luôn được tính đến. Các yếu tố đa dạng bao gồm:
 - Đa dạng về lứa tuổi.
 - Đa dạng về giới tính.



- Đa dạng về tính độc lập (kết hợp giữa thành viên HĐQT độc lập và không độc lập).
- Đa dạng về chuyên môn, ngành nghề.
- Đa dạng về quốc tịch.
- Đa dạng về văn hóa.
- Các yếu tố đa dạng khác phù hợp với chiến lược phát triển của PVCFC.
- Ủy ban Nhân sự - Lương thưởng sử dụng công cụ ma trận đánh giá chức năng của HĐQT để xác định các nhóm kỹ năng/năng lực còn thiếu khi có nhu cầu bổ sung thành viên để từ đó đưa ra các tiêu chí lựa chọn thành viên HĐQT.
- Tiêu chí cụ thể để lựa chọn các thành viên HĐQT được đề cử cần được HĐQT phê duyệt trước khi công bố rộng rãi.

6. Định hướng về tính đa dạng của các thành viên HĐQT (Mục (B)E.1.2 ACGS2023).

Đối với PVCFC, hiệu quả hoạt động của HĐQT là mối quan tâm hàng đầu. Để đảm bảo tính hiệu quả hoạt động của HĐQT, các thành viên của HĐQT với tư cách là một tập thể sở hữu các kỹ năng và kinh nghiệm khác nhau. Dựa trên định hướng chiến lược kinh doanh trong các năm tới, HĐQT đặt mục tiêu đến năm 2030 sẽ đạt được các mục tiêu sau về tính đa dạng của HĐQT:

- HĐQT có tối thiểu hai thành viên HĐQT độc lập là nữ.
- HĐQT sẽ có tối thiểu một thành viên HĐQT có kinh nghiệm về Mua bán và Sáp nhập (M&A) để phục vụ cho việc mở rộng sản xuất và kinh doanh.
- HĐQT sẽ có tối thiểu một thành viên HĐQT có kinh nghiệm về thị trường quốc tế để đáp ứng nhu cầu về mở rộng sản xuất kinh doanh.
- HĐQT sẽ có tối thiểu một thành viên HĐQT có kinh nghiệm về hoạch định chiến lược kinh doanh./.

