

KẾT QUẢ KINH DOANH 2025, DỰ BÁO NỀN KINH TẾ VÀ KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG 2026

Cập nhật ngày 25/02/2026

I. Kết quả kinh doanh của Công ty cổ phần chứng khoán An Bình 2025

Trong năm 2025, Công ty cổ phần chứng khoán An Bình (ABS) đã đạt được kết quả trong hoạt động kinh doanh trọng tâm như sau:

STT	Chỉ tiêu	Năm 2025	Năm 2024
1	Doanh thu hoạt động	537	379.5
2	Chi phí hoạt động	111.1	109.1
3	Doanh thu hoạt động tài chính	2.1	2.3
4	Chi phí tài chính	114.4	56.7
5	Chi phí quản lý công ty chứng khoán	94.1	82
6	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	219.5	131.7

Đơn vị tính: tỷ đồng

Trong năm 2025 tổng lợi nhuận trước thuế đạt 219,5 tỷ đồng, tăng 67% so với năm 2024 (131,7 tỷ đồng). Doanh thu hoạt động đạt 537 tỷ đồng, tăng mạnh 42% so với năm 2024, Việc tăng trưởng doanh thu (42%) cao hơn nhiều so với tốc độ tăng chi phí hoạt động (chỉ tăng 2%) cho thấy hiệu quả vận hành của ABS đã được cải thiện rõ rệt.

II. Dự báo nền kinh tế

2.1. Kinh tế 2025

GDP 2025 tăng trưởng 8,02% svck, hoàn thành mục tiêu do chính phủ đề ra và chỉ thấp hơn tốc độ tăng của năm 2022 (giai đoạn hồi phục sau đại dịch) trong giai đoạn 2011-2025. Tăng trưởng GDP cả năm 2025 rất ấn tượng với quý sau cao hơn quý trước và thuộc nhóm quốc gia có mức tăng trưởng cao nhất trên thế giới, cho thấy nền kinh tế hồi phục mạnh mẽ, đồng thời giúp tạo tiền đề cho mục tiêu tăng trưởng 2 chữ số trong giai đoạn 2026 - 2030.

Thành tích này có được nhờ Chính phủ đã kiên định mục tiêu ổn định kinh tế vĩ mô, kiểm soát lạm phát và điều hành linh hoạt chính sách tiền tệ – tài khóa. Việc đẩy nhanh tiến độ đầu tư công, đặc biệt là các dự án hạ tầng chiến lược như cao tốc, sân bay, logistics, đã giúp tạo lực kéo mạnh cho nhiều ngành. Bên cạnh đó, năm 2025 cũng là năm đánh dấu tốc độ cải cách thủ tục hành chính tăng vọt với hàng loạt sửa đổi các quy định về đất đai, thuế, đầu tư và thị trường vốn... đã tạo ra môi trường kinh doanh thông thoáng hơn, từ đó củng cố niềm tin của khu vực doanh nghiệp và nhà

đầu tư quốc tế. Các biện pháp miễn giảm thuế cũng được áp dụng giúp cải thiện tiêu dùng trong nước. Chuỗi các Nghị quyết Trung ương 2024-2025 phản ánh sự hình thành khung tư duy phát triển mới, đặt nền móng cho một chu kỳ tăng trưởng dựa trên công nghệ, hội nhập chọn lọc và an ninh kinh tế. Nền kinh tế Việt Nam nhờ đó đã bước vào những nhịp tăng trưởng đầu tiên trong cả chu kỳ tăng trưởng dài hạn tiếp theo.

TTCK Việt Nam, với đại diện là chỉ số VN-Index tăng trưởng rất ấn tượng trên 40%, đóng nền năm 2025 tại 1.784 điểm, vượt đỉnh thời đại, là một trong những TTCK trên thế giới có mức phát triển mạnh về quy mô và chất lượng tăng giá.

2.2. Dự báo vĩ mô và thị trường 2026

Chính phủ đặt ra mục tiêu tăng trưởng rất cao cho năm 2026 với mức GDP bình quân đạt 10%, cao hơn nhiều so với mức 7,5-8,5% trong kế hoạch giai đoạn 2026 - 2030. Chúng tôi cho rằng triển vọng kinh tế vĩ mô của Việt Nam năm 2026 khả quan với tăng trưởng GDP quanh mức 9,5% trong kịch bản cơ sở, được hỗ trợ bởi đầu tư công được thúc đẩy, tiêu dùng trong nước hồi phục, vốn FDI và xuất khẩu tiếp tục gia tăng. Đặc biệt, hàng loạt các cải cách mạnh mẽ của Chính phủ trong việc hoàn thiện khung pháp lý về đất đai, đầu tư, xây dựng, năng lượng và thị trường vốn đang tạo điều kiện thuận lợi hơn cho doanh nghiệp và thúc đẩy tăng trưởng lành mạnh.

ABS dự báo VN-Index năm 2026 tăng vượt đỉnh năm 2025 và hướng tới mục tiêu 1940 điểm trong kịch bản thận trọng, kịch bản tích cực có thể tăng lên 2040 – 2084 - 2188 điểm. Mức định giá được nâng lên nhờ vào sự cải thiện của cả KQKD của doanh nghiệp và dòng tiền thị trường, trên nền mặt bằng lãi suất dù tăng lên nhưng vẫn được duy trì ở mức thấp và dòng vốn ngoại quay trở lại khi Việt Nam đã được FTSE nâng hạng lên Thị trường mới nổi.

III.ĐÁNH GIÁ HIỆN TRẠNG CÔNG TY CỔ PHẦN CHỨNG KHOÁN AN BÌNH

3.1.Quá trình thành lập và phát triển

Hoạt động từ 05/11/2006

Số vốn điều lệ lên đến hơn 1000 tỷ đồng

Thành viên thuộc Tập đoàn Geleximco – Tập đoàn lĩnh vực Tài chính, Chứng khoán, Bất động sản và sản xuất công nghiệp hàng đầu quốc tế.

- **Mạng lưới hoạt động của ABS:** 10 chi nhánh và điểm giao dịch tại các thành phố lớn như Hà Nội (3 điểm giao dịch), Hồ Chí Minh (01 điểm giao dịch), Đà Nẵng (01 điểm giao dịch)... ngoài ra còn có các điểm giao dịch tại các thành phố như Huế, Vũng Tàu, Hải Phòng.

- **Quá trình phát triển**

- Các dấu mốc phát triển**

- 29/09/2006: Vốn điều lệ 50 tỷ. Được UBCKNN cấp giấy phép hoạt động kinh doanh
 - 26/02/2018: Chuyển về Tòa nhà Geleximco, số 36 Phố Hoàng Cầu, P.Ô Chợ Dừa, Q.Đống Đa, TP Hà Nội
 - 04/08/2022: Tăng vốn điều lệ lên 1.011.500.000.000đ
 - 01/11/2025: Điều chỉnh người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Quang Đạt – TGD

- **3.2. Nghiệp vụ kinh doanh**

- Môi giới chứng khoán
 - Tự doanh Chứng khoán
 - Bảo lãnh phát hành chứng khoán
 - Tư vấn tài chính và đầu tư chứng khoán
 - Lưu ký Chứng khoán

- **3.3. Thuận lợi, khó khăn**

- Việc có 7 license chi nhánh là lợi thế lớn do việc cấp giấy phép chi nhánh hiện UBCK làm rất chặt chẽ, khó khăn. Tuy nhiên, việc chưa khai thác tốt các chi nhánh dẫn tới sự lãng phí nguồn lực, chi phí thuê mặt bằng.
 - Chưa có quy chuẩn về nhân sự, KPI cho các cấp từ chi nhánh, Trung tâm kinh doanh, phòng môi giới (dẫn tới tỷ lệ back/sale 2:1 bất hợp lý)
 - Có 3 đối tác nhượng quyền là Thái Bình, Bắc Ninh, Huế có tiềm năng phát triển nhưng hiện nay doanh số chưa cao
 - Chính sách môi giới thiếu tính cạnh tranh so với top 10 công ty chứng khoán nên gây khó khăn cho các chi nhánh trong việc phát triển nhân sự.

- **3.4. Đối thủ cạnh tranh:**

- **Nhóm đối thủ "Cùng hệ sinh thái Ngân hàng" (Bank-backed):** Đây là nhóm đáng gờm nhất vì có mô hình hoạt động giống ABS:
 - **Chứng khoán Vietinbank (CTS):**
 - **Quy mô:** Vốn điều lệ và nhân sự tương đồng với ABS.
 - **Thế mạnh:** Khai thác tốt tệp khách hàng doanh nghiệp và cá nhân từ Vietinbank.
 - **Điểm yếu:** Cơ chế lương thưởng thường theo quy chuẩn ngân hàng, đôi khi thiếu linh hoạt so với các công ty tư nhân.

- **Chứng khoán Agribank (Agriseco - AGR):**
 - **Quy mô:** Hệ thống mạng lưới rộng khắp cả nước.
 - **Thế mạnh:** Đánh mạnh vào khu vực địa phương, nông nghiệp – nơi các công ty như SSI hay VNDIRECT chưa phủ tới.
 - **Phân tích:** Đây là đối thủ cạnh tranh trực tiếp nếu ABS muốn mở rộng thị phần ở các tỉnh thành ngoài Hà Nội và TP.HCM.
- **Chứng khoán Bảo Việt (BVSC):**
 - **Quy mô:** Nhân sự dao động tầm 200 người.
 - **Thế mạnh:** Thương hiệu "Bảo Việt" tạo cho nhà đầu tư sự tin cậy và an toàn.
 - **Chiến lược:** Tập trung vào tư vấn đầu tư chất lượng cao, ít tham gia cuộc đua "Zero Fee" khốc liệt.
- **Nhóm đối thủ "Năng động - Tập trung vào Môi giới":** Đây là những công ty có vốn tương đương nhưng cách làm việc rất "gắt" để giành giật môi giới tài năng:
- **Chứng khoán Rồng Việt (VDSC):**
 - **Nhân sự:** Khoảng 200 người.
 - **Thế mạnh:** Đội ngũ phân tích (Research) rất chuyên nghiệp, tạo ra "chất xám" để môi giới đi tư vấn khách hàng.
 - **Đổi đầu:** Nếu muốn xây dựng đội ngũ 200 người có chất lượng tư vấn tốt, VDSC chính là cái tên cần "soi" kỹ nhất về cách họ đào tạo nhân sự.
- **Chứng khoán Everest (EVS):**
 - **Quy mô:** Vốn điều lệ quanh mức 1.000 tỷ VNĐ.
 - **Thế mạnh:** Cơ chế hoa hồng cực kỳ linh hoạt cho các đội nhóm (Team) lớn chuyển từ nơi khác sang.
 - **Rủi ro:** Đây là nơi thường xuyên đưa ra các gói "chào mời" hấp dẫn để lôi kéo các môi giới từ các công ty như ABS hay TVSI.

3.5. Kế hoạch 2026 và Định hướng kinh doanh

Kế hoạch kinh doanh 2026

STT	Chỉ tiêu	2026
1	Doanh thu hoạt động	1,174,500
2	Chi phí hoạt động	79,492
3	Doanh thu hoạt động tài chính	296

STT	Chỉ tiêu	2026
4	Chi phí tài chính	348,195
5	Chi phí quản lý công ty chứng khoán	147,103
6	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	600,007

Đơn vị tính: triệu đồng

Định hướng kinh doanh

- **Mảng Môi giới & Quản trị tài sản: "Tăng trưởng nóng - Nâng tầm chất xám"**

Là động lực chính để đạt mục tiêu lợi nhuận và mở rộng thị phần.

- **Quy mô đội ngũ:** Kien toàn bộ máy lên **200 Chuyên viên tư vấn đầu tư** chất lượng cao.
- **Chính sách đột phá:** Áp dụng hệ thống hoa hồng bậc thang linh hoạt (tham chiếu mức tối đa 68% của các đối thủ lớn) để thu hút nhân tài.
- **Hệ thống giao dịch và trải nghiệm khách hàng:** Triển khai hệ thống giao dịch thông minh, đảm bảo giảm thiểu sai sót và tối ưu hóa trải nghiệm khách hàng, hỗ trợ môi giới tư vấn dựa trên dữ liệu.
- **Hệ thống KPI tập trung, tăng năng suất lao động:** Xây dựng hệ thống KPI để đánh giá đúng, thúc đẩy tinh thần, hiệu quả của nhân viên kinh doanh, tăng năng suất bán trên 1 nhân viên kinh doanh.
- **Mảng Nguồn vốn & Cho vay ký quỹ (Margin): "Xương sống của lợi nhuận"**
Tận dụng lợi thế chi phí vốn thấp từ hệ sinh thái Ngân hàng để tối ưu biên lợi nhuận.
- **Mục tiêu dư nợ:** Đẩy mạnh quy mô cho vay Margin, tập trung vào các "deal" lớn, giao dịch vòng quay nhiều và các cổ phiếu có thanh khoản tốt.
- **Quản trị rủi ro:** Siết chặt quy trình đánh giá tài sản đảm bảo, áp dụng KPI quản trị rủi ro cho cấp Trưởng phòng (HD) để đảm bảo an toàn hệ thống.
- **Sản phẩm linh hoạt:** Thiết kế các gói lãi suất Margin cạnh tranh, đáp ứng đúng nhu cầu của khách hàng như lãi suất cao tương ứng với tỷ lệ cho vay margin cao và ngược lại; lãi suất theo mức độ rủi ro của danh mục cổ phiếu...
- **Mảng Trái phiếu & Công cụ nợ: "Chuyên nghiệp hóa - Minh bạch hóa"**
Khôi phục và phát triển mảng trái phiếu dựa trên sự tin cậy và tuân thủ pháp luật.
- **Cấu trúc sản phẩm:** Tập trung vào trái phiếu của các doanh nghiệp đầu ngành có năng lực tài chính mạnh và tính minh bạch cao.

- **Phân phối:** Tận dụng mạng lưới 200 môi giới để tư vấn các sản phẩm trái phiếu như một kênh tích lũy tài sản an toàn cho khách hàng bên cạnh cổ phiếu.
- **Tư vấn phát hành:** Đẩy mạnh dịch vụ tư vấn cấu trúc vốn cho doanh nghiệp, tạo nguồn hàng chất lượng cho hệ thống phân phối.
- **Mảng Tự doanh: "Hiệu quả - Kỷ luật - Thận trọng"**
Đóng vai trò là trụ cột cân bằng lợi nhuận cho công ty.
- **Chiến lược đầu tư: áp dụng chiến lược đầu tư linh hoạt, trong đó tập trung tỷ lệ cao vào danh mục cổ phiếu cơ bản có giá trị tăng trưởng bền vững, các cổ phiếu Bluechip, đầu ngành cho mục tiêu nắm giữ trung, dài hạn và dành 1 phần tỷ lệ nhất định cho việc đầu tư ngắn hạn vào các cổ phiếu có lợi suất vượt trội trên thị trường**
- **Phòng vệ rủi ro:** Áp dụng các yếu tố định lượng, ứng dụng AI để dự báo rủi ro thị trường, quản trị rủi ro danh mục
- **Tận dụng chất xám:** Kết hợp dữ liệu, đánh giá từ bộ phận phân tích (Research) để đưa ra các quyết định đầu tư chính xác và kịp thời.

3.6.Kế hoạch nhân sự

- **Số lượng cán bộ, nhân viên:**

Tổng số CBNV trung bình trong năm 2025 của công ty là 143, gần như không thay đổi so với năm 2024 trong 8 tháng đầu năm và chỉ tăng dần lên 157 người trong 4 tháng cuối năm so với định biên 165.

Ngoài sự thay đổi về Tổng giám đốc cùng với Giám đốc Quản lý & Phát triển kinh doanh thuộc Khối Kinh doanh Chứng khoán vào tháng 11/2025, ABS có sự ổn định cao về nhân sự nắm giữ các vị trí chủ chốt và có nhiều năm kinh nghiệm trong ngành Dịch vụ Tài chính. Trong số 18 vị trí chủ chốt với số năm kinh nghiệm trong ngành từ 15-20 năm đã có 6 CBNV ở chức năng Vận hành, CNTT, PCTT tham gia từ những năm đầu thành lập công ty.

Năm 2026, ABS dự kiến đẩy mạnh tuyển dụng các nhân sự kinh doanh chất lượng cao, có kỹ năng tư vấn, quản trị danh mục tốt cho khách hàng tại tất cả các chi nhánh, điểm giao dịch trên toàn quốc.

- **Hoạt động đào tạo:**

STT	Hoạt động đào tạo tập trung do Phòng Nhân sự tổ chức	Số lớp học
1	Đào tạo Kỹ năng quản lý, gồm:	

	Quản lý Hiệu quả công việc, Kỹ năng Lắng nghe và Phản hồi, Kỹ năng Huấn luyện và Phát triển nhân viên; Định hướng nhân viên mới ...	5
2	Đào tạo tuân thủ: Pháp lý chứng từ + Ôn tập thi tuân thủ Luật chứng khoán và các Quy chế / Quy định nội bộ của Công ty	2
3	Đào tạo liên quan đến sản phẩm dịch vụ - nghiệp vụ giao dịch CCQ ETF FUEABVND và các thay đổi trong tác nghiệp khi áp dụng hệ thống mới	3
4	Đào tạo kỹ năng Tư duy Thiết kế và Thiết kế lấy con người làm trọng tâm	2

Thuyết minh bổ sung

Bên cạnh các lớp học chính thức được Phòng Nhân sự chủ động tổ chức và /hoặc phối hợp với các phòng ban tổ chức cho số đông CBNV như trên còn có các buổi đào tạo nội bộ giúp cho CBNV trong đơn vị nắm được yêu cầu của Quy trình, Sản phẩm, Chăm sóc khách hàng vẫn được các Phòng/ Ban tích cực thực hiện, bao gồm: TT KD Thăng long, Phòng Marcom, CNTT, Vận hành,...

Ngoài việc tự đào tạo, Công ty cũng cử CBNV tham gia các hội thảo / các lớp đào tạo do các cơ quan chức năng tổ chức như: Quyết toán thuế, BHXH, Luật Lao động, QTRR, An toàn & An ninh thông tin, Ứng dụng Công nghệ và AI vv....

- **Hoạt động Hoạch định nguồn lực và thúc đẩy Năng suất lao động:**
- Trong Quý I/2025 Công ty đã sửa đổi cơ cấu tổ chức nhằm tinh gọn bộ máy, làm rõ chức năng nhiệm vụ của các Khối /Phòng, lược bỏ những chức năng nhiệm vụ trùng lặp ở các đơn vị khác nhau, giảm các cấp Quản lý trung gian và sắp xếp lại nhân sự, tinh giản được 23 vị trí để ưu tiên định biên cho các chức năng Kinh doanh trực tiếp.
- Ban lãnh đạo công ty đã bắt đầu áp dụng Mô hình 9 ô để sàng lọc, phân loại Chất lượng CBNV theo các khía cạnh Tiềm năng, Hiệu quả và sự Gắn bó với Công ty để có sự ưu tiên và chú trọng khác biệt đối với những cán bộ Chủ chốt & Tài năng– nguồn nhân lực quan trọng nhất của Công ty.
- Công ty cũng đã áp dụng các nguyên lý xây dựng bộ chỉ tiêu gắn liền với Chiến lược dài hạn và Mục tiêu kinh doanh trong năm đối với các đơn vị chức năng và đến từng CBNV. Những phương

pháp đo lường hiệu quả và cách tính điểm cụ thể, cùng với việc CBQL thường xuyên phản hồi / góp ý / huấn luyện cấp dưới cũng đã được phổ biến ngay từ đầu kỳ và được đưa vào áp dụng khi đánh giá Hiệu quả công việc của CBNV vào tháng 7 và vào kỳ đánh giá cuối năm 2025.

- Cơ chế thưởng Hiệu quả công việc 2025 thể hiện rất rõ ràng nguyên tắc “Thưởng tương xứng với Hiệu quả công việc” thông qua sự khác biệt lớn trong hệ số HQCV giữa các mức xếp loại: Xuất sắc: 2.5, Hoàn thành tốt: 2, Hoàn thành: 1, Cần cố gắng: 0.3.
- **Tóm tắt về những hoạt động liên quan đến chính sách dành cho CBNV:**

Ban lãnh đạo công ty rất chú trọng vào các chế độ đãi ngộ, phúc lợi và phát triển văn hóa doanh nghiệp, tạo dựng môi trường làm việc thân thiện, ghi nhận kịp thời đóng góp của CBNV:
- Công ty đã điều chỉnh nâng lương, bổ nhiệm hoặc nâng ngạch 91 CBNV có thành tích tốt và /hoặc đủ năng lực đảm nhiệm vị trí cao hơn. 6 CBNV đạt kết quả Xuất sắc cả năm 2026 cũng đã được vinh danh kèm với phần thưởng xứng đáng, khuyến khích họ đầu tư vào sự phát triển của bản thân.
- Các CBNV và các Trưởng đơn vị có những sáng kiến cải tiến, đóng góp các ý tưởng sáng tạo trong chương trình CEO Award đã được Tổng giám đốc tuyên dương hàng tháng và được cộng điểm KPI vào cuối năm.
- Công ty duy trì gói bảo hiểm sức khỏe tự nguyện cho toàn thể CBNV (ký kết với DBV) giúp hỗ trợ cho CBNV trong điều trị nội trú, ngoại trú cũng như các rủi ro khác về sức khỏe bên cạnh hoạt động Khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho CBNV tại Doctor4U và các cơ sở y tế uy tín, hiện đại.
- Việc thanh toán phúc lợi cùng với các hoạt động gắn kết vào các ngày đặc biệt trong năm như Tết Dương lịch, Tết Âm lịch, Quốc tế phụ nữ, Ngày hội ABS Kids, Rằm Trung thu, Quốc tế Đàn ông... đã được thực hiện đầy đủ, thu hút sự tham gia đông đảo và đạt được mức độ hài lòng của tất cả CBNV.
- Hoạt động team building tại FLC Thanh Hóa vào tháng 8/2025 với những tiết mục văn nghệ sôi động, nhiệt huyết, rộn rã tiếng cười tại đêm Gala, giải chạy Bút tốc vượn xa – Power Run up vào sáng sớm và các trận đấu Pickleball cũng đã được tổ chức thành công cho CBNV toàn công ty.
- Nhân dịp kỷ niệm 19 năm ngày thành lập, Công ty đã tổ chức long trọng và đầm ấm buổi lễ mừng Sinh nhật ABS với sự tham gia của HĐQT, BKS và toàn thể CBNV.

3.7.Kế hoạch công nghệ thông tin

- **Định hướng chiến lược CNTT năm 2026**

- Năm 2026, trong bối cảnh thị trường chứng khoán tiếp tục tăng trưởng về quy mô giao dịch, yêu cầu quản trị rủi ro ngày càng cao và áp lực cạnh tranh về công nghệ ngày càng lớn, Khối Công nghệ Thông tin xác định định hướng trọng tâm là:
- Xây dựng nền tảng công nghệ ổn định – an toàn – linh hoạt – sẵn sàng mở rộng, làm bệ đỡ cho tăng trưởng bền vững của Công ty.
- CNTT không chỉ đóng vai trò vận hành hệ thống an toàn, liên tục, mà còn là động lực thúc đẩy đổi mới sản phẩm, nâng cao trải nghiệm khách hàng và tối ưu hiệu quả hoạt động.

- **Các nhóm trọng tâm triển khai năm 2026**

Tăng cường an toàn thông tin và bảo mật hệ thống

- Nâng cấp toàn diện hệ thống bảo mật theo hướng phòng thủ nhiều lớp (Defense-in-Depth).
- Tăng cường giám sát an ninh 24/7, nâng cao năng lực phát hiện và phản ứng sớm với các nguy cơ tấn công mạng.
- Rà soát, chuẩn hóa phân quyền truy cập, kiểm soát chặt chẽ tài khoản đặc quyền.
- Thực hiện kiểm thử xâm nhập (Pentest), đánh giá bảo mật định kỳ đối với các hệ thống trọng yếu.
- Hoàn thiện quy trình quản lý rủi ro CNTT phù hợp đặc thù ngành tài chính – chứng khoán.

Mục tiêu: Đảm bảo hệ thống vận hành an toàn, tuân thủ quy định pháp lý và bảo vệ tối đa dữ liệu khách hàng.

Nâng cao năng lực giám sát và quản trị vận hành hệ thống

- Xây dựng hệ thống giám sát tập trung toàn bộ hạ tầng, ứng dụng và cơ sở dữ liệu.
- Triển khai cơ chế cảnh báo sớm theo thời gian thực đối với hiệu năng, bảo mật và rủi ro vận hành.
- Chuẩn hóa quy trình quản lý sự cố, thay đổi và cấu hình theo thông lệ quốc tế.
- Tăng cường báo cáo quản trị CNTT phục vụ Ban Điều hành và Hội đồng Quản trị.

Mục tiêu: Giảm thiểu thời gian gián đoạn dịch vụ, nâng cao tính chủ động trong vận hành và quản trị rủi ro.

Xây dựng hạ tầng công nghệ ổn định, sẵn sàng mở rộng (Scale-up / Scale-out)

- Tái cấu trúc hạ tầng theo hướng linh hoạt, có khả năng mở rộng ngang và mở rộng dọc khi khối lượng giao dịch tăng đột biến.
- Tối ưu kiến trúc hệ thống nhằm đảm bảo khả năng chịu tải cao trong các giai đoạn thị trường biến động mạnh.
- Nâng cao năng lực dự phòng, đảm bảo tính liên tục kinh doanh (Business Continuity) và sẵn sàng khôi phục thảm họa (DR).

- Từng bước hiện đại hóa hạ tầng theo định hướng tự động hóa và tối ưu tài nguyên.

Mục tiêu: Đảm bảo hệ thống vận hành ổn định ngay cả khi thanh khoản thị trường tăng trưởng mạnh.

Phát triển và mở rộng hệ thống phần mềm chứng khoán

- Mở rộng các tính năng giao dịch, quản lý tài khoản và báo cáo theo hướng thuận tiện, minh bạch và thân thiện với người dùng.
- Tối ưu trải nghiệm khách hàng trên nền tảng số.
- Nâng cao khả năng tích hợp giữa các hệ thống nội bộ nhằm tăng hiệu quả xử lý nghiệp vụ.
- Chuẩn bị nền tảng công nghệ sẵn sàng cho các sản phẩm, dịch vụ mới theo định hướng phát triển của Công ty.

Mục tiêu: Gia tăng năng lực cạnh tranh thông qua công nghệ và nâng cao mức độ hài lòng của khách hàng.

Nâng cấp hệ thống vệ tinh hỗ trợ Core Chứng khoán

- Rà soát, tối ưu và nâng cấp các hệ thống vệ tinh (CRM, DWH, quản lý rủi ro, báo cáo quản trị, tích hợp dữ liệu...).
- Chuẩn hóa luồng dữ liệu giữa các hệ thống nhằm đảm bảo tính chính xác, kịp thời và nhất quán.
- Giảm thiểu phụ thuộc thủ công, tăng mức độ tự động hóa trong xử lý nghiệp vụ.

Mục tiêu: Tăng hiệu suất vận hành và đảm bảo Core Chứng khoán được hỗ trợ toàn diện, ổn định.

Chuẩn hóa quy trình phát triển phần mềm chuyên nghiệp

- Áp dụng quy trình phát triển phần mềm theo chuẩn SDLC đầy đủ các bước: phân tích – thiết kế – phát triển – kiểm thử – triển khai – vận hành.
- Tích hợp yếu tố bảo mật ngay từ giai đoạn thiết kế (DevSecOps).
- Tăng cường tự động hóa kiểm thử, kiểm soát chất lượng trước khi triển khai.
- Chuẩn hóa quản lý thay đổi nhằm giảm thiểu rủi ro khi đưa tính năng mới vào vận hành.

Mục tiêu: Nâng cao chất lượng phần mềm, giảm lỗi phát sinh và đảm bảo tính ổn định hệ thống.

Phát triển và nâng cao năng lực đội ngũ CNTT

- Tổ chức đào tạo chuyên sâu về hạ tầng, bảo mật, kiến trúc hệ thống và công nghệ mới.
- Xây dựng đội ngũ kỹ sư có tư duy quản trị rủi ro và tiêu chuẩn cao của ngành tài chính.
- Khuyến khích văn hóa học tập liên tục, đổi mới và cải tiến.
- Từng bước chuẩn hóa năng lực nhân sự theo định hướng dài hạn của Công ty.

Mục tiêu: Xây dựng đội ngũ CNTT chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững.

