

PHẦN VII

Xã hội

Kiên định trên con đường phát triển bền vững, Cotecons chuyển hóa các cam kết xã hội thành những hành động thực chất và đầy nhân văn.

Dằng sau mỗi hoạt động của doanh nghiệp luôn là câu hỏi: Chúng ta muốn những thay đổi này vì ai? Từng ngày, Cotecons tiếp tục xây dựng văn hóa làm việc với tinh thần tự chủ, trách nhiệm, tận tụy và cống hiến.

Đây không chỉ là DNA của Cotecons mà còn là nền tảng vững chắc để doanh nghiệp sẵn sàng trong chặng đường phát triển mới.





Đội ngũ kỹ sư giám sát an toàn tại công trường Eaton Park (TP.HCM)

Kỷ luật

ĐỂ MỌI NGƯỜI VỀ NHÀ AN TOÀN

Tại Coteccons, an toàn lao động không chỉ là việc tuân thủ các quy định mà còn trở thành văn hóa đề cao ý thức phòng ngừa rủi ro và coi trọng giá trị con người.

BIẾN QUY ĐỊNH THÀNH Ý THỨC

Để minh họa cho văn hóa an toàn tại Coteccons, Ban Sức khỏe, An toàn và Môi trường (HSE) dẫn câu chuyện về việc sử dụng dây đai an toàn trong quá trình thi công trên cao và trên sàn coffa mới được áp dụng, không ít người cho rằng phương tiện bảo vệ cá nhân này gây vướng víu, cản trở công việc. Tuy nhiên, khi hiểu rõ vai trò của dây đai an toàn trong

việc bảo vệ tính mạng, họ dần thay đổi thái độ. Đến nay, việc chủ động sử dụng dây đai an toàn đã trở thành một phần trong văn hóa an toàn của Coteccons.

Với Ban HSE, đó là cách một quy định trở thành ý thức. Xây dựng văn hóa an toàn không phải là buộc mọi người làm theo những điều luật rập khuôn, mà là nâng cao ý thức đến mức mỗi người tự giác làm đúng và hơn thế nữa Coteccons còn muốn lan tỏa văn hóa ấy ra cả bên ngoài.



1.

“CON NGƯỜI LÀ TÀI SẢN QUÝ NHẤT” - CÂU NÓI ẤY GIỜ ĐÂY KHÔNG CÒN LÀ KHẨU HIỆU. Ở COTECCONS, NÓ TRỞ THÀNH KIM CHỈ NAM ĐỂ MỌI NGƯỜI ĐỀU CẢM NHẬN ĐƯỢC RẰNG ĐÓ LÀ ĐIỀU HIỂN NHIÊN, RÕ RÀNG.

Đại diện Ban HSE cho biết: “Chúng tôi không thể xây dựng một hệ thống tốt nếu con người không hành xử đúng cách. Nhưng hành vi của con người cũng không thể hình thành nếu thiếu một quy trình rõ ràng chỉ ra điều gì an toàn”.

Vì thế Coteccon đã xây dựng quy trình, tiêu chuẩn an toàn dựa trên việc tuân thủ tốt luật định Việt Nam đồng thời tích hợp hệ thống an toàn quốc tế. Đồng thời công ty áp dụng quy định này trong suốt quá trình thi công, triển khai đến toàn thể người lao động để giúp họ hiểu rõ và có ý thức làm đúng.

Coteccons cũng xác định cần một bộ khung chuẩn HSE để bám vào. Khung đó gồm các quy tắc kiểm soát rủi ro và quan trọng hơn cả là quyền dừng công việc, được ghi trong Bộ Quy tắc ứng xử dành cho đối tác kinh doanh

“Quyền dừng công việc” quy định rõ: Bất kỳ ai từ công nhân, kỹ sư, quản lý đến đều có quyền yêu cầu dừng công việc khi phát hiện dấu hiệu mất an toàn. Với nguyên tắc đặt an toàn của người lao động lên hàng đầu, Coteccons cam kết không khiến trách, trả đũa hay áp dụng bất kỳ hình thức kỷ luật nào đối với người thực hiện quyền này. Công việc chỉ được tiếp tục sau khi khu vực đã được đưa về trạng thái an toàn.

Chuẩn mực này được Coteccons áp dụng thống nhất đối với toàn thể cán bộ, nhân viên, bao gồm cả nhân sự của các nhà thầu phụ. Chỉ những người đã hoàn thành chương trình huấn luyện an toàn cùng đội ngũ an toàn Coteccons mới được phép tham gia thi công tại dự án.

BẢO TOÀN NGUỒN VỐN CON NGƯỜI

Vì sao Coteccons theo đuổi chuẩn an toàn cao và liên tục? Năm tài chính 2026, hệ thống quản trị ghi nhận: Công ty đã đào tạo an toàn lao động cho công nhân: 324.360 giờ; Đào tạo an toàn lao động cho cán bộ nhân viên: 8.645 giờ. Đáng chú ý số công nhân được đào tạo về an toàn lao động đạt tỷ lệ 100%.

Theo Ban lãnh đạo Coteccons, bảo vệ người lao động trước hết là điều quan trọng - mạng sống con người là thứ không thể định giá. Nhưng đó đồng thời là logic kinh doanh: Con người là nguồn vốn quý giá nhất bảo đảm chất lượng và tiến độ của mỗi dự án.

Khoản đầu tư ấy thể hiện rõ nhất qua đào tạo. Hơn 324 ngàn giờ huấn luyện an toàn được chia nhỏ, lặp lại đều đặn từ các buổi trao đổi trước mỗi ca làm việc đến những lớp định kỳ do đội ngũ

an toàn phụ trách. Riêng chương trình gần đây công ty đã huấn luyện hơn 300 quản lý về nhận diện, đánh giá và kiểm soát rủi ro.

Sự bảo vệ ấy không dừng ở rủi ro tức thời: Với các mối nguy tiềm ẩn tích tụ chậm như bụi, tiếng ồn hay mệt mỏi kéo dài, Coteccons sẽ theo dõi sức khỏe người lao động và điều chuyển sang vị trí ít rủi ro hơn.

Đáng chú ý, công ty chú trọng biến kỷ luật an toàn thành văn hóa của người Coteccons. Có một câu hỏi thú vị được Ban HSE đặt ra: Nếu văn hóa an toàn diễn ra khi không ai giám sát, làm sao biết nó đang hoạt động?

Thật ra, với Coteccons, những con số quen thuộc nhất lại ít hữu ích nhất: Số giờ làm việc an toàn hay tỷ lệ tai nạn đều là chỉ số trễ, “giống như nhìn vào gương chiếu hậu” - chúng phản ánh quá khứ chứ không cho biết công ty đang vận hành thế nào hôm nay.

Cách Ban HSE quan tâm nhiều hơn để kiểm soát an toàn là nhóm chỉ số dẫn dắt: Số giờ và số người tham gia huấn luyện, tốc độ một rủi ro được kiểm soát và những lần báo cáo điều kiện mất an toàn từ chính người lao động.

Ban HSE cũng lưu ý đến các yếu tố khác nhau. Ví dụ khi công nhân báo cáo quá nhiều điều kiện mất an toàn thì đây chính là “tin mừng” với Ban HSE. Bởi vì theo lý giải của công ty, khi mọi người lên tiếng, nhận diện rủi ro trước khi nó kịp trở thành tai nạn thì đó mới là “tin tốt”.

Ở Coteccons, một môi trường an toàn thực sự là khi người lao động tuân thủ các quy định ngay cả lúc không ai theo dõi: Một báo cáo gửi đi mà không ai yêu cầu, một dây an toàn được móc đủ dù không ai kiểm tra. Đó chính là văn hóa mà Coteccons theo đuổi và là kỷ luật để mọi người đều trở về nhà an toàn.

1. Đào tạo, huấn luyện an toàn làm việc trên giàn giáo cho người lao động tại dự án Eaton Park (TP.HCM).

2. Hoạt động đào tạo, huấn luyện an toàn lao động cho người lao động tại dự án Eaton Park (TP.HCM).



2.

NÂNG CHUẨN QUỐC TẾ VỀ

Sức khỏe & an toàn lao động

Với phương châm con người là tài sản quý nhất, Coteccons đặt sức khỏe và an toàn lao động làm ưu tiên hàng đầu thông qua việc áp dụng nghiêm ngặt các tiêu chuẩn sức khỏe, an toàn, huấn luyện định kỳ và cải thiện điều kiện sinh hoạt, lao động tại công trường. Nhờ đó, doanh nghiệp duy trì môi trường làm việc an toàn, giảm thiểu rủi ro, bảo vệ tối đa lực lượng lao động.

Trong năm tài chính 2026, Coteccons tiếp tục tăng cường công tác quản lý an toàn tại nơi làm việc theo hướng chủ động, tập trung vào 3 trục: Giám sát thường xuyên, phát hiện rủi ro từ sớm, và nâng cao năng lực của chính người lao động thông qua các hoạt động kiểm tra an toàn nội bộ định kỳ, kiểm tra an toàn tại công trường và phát triển năng lực cho người lao động. Trong năm, công ty đã thực hiện **395 cuộc đánh giá an toàn và 470 lượt kiểm tra an toàn tại dự án**.

Các hoạt động này góp phần hỗ trợ nhận diện rủi ro, tăng cường sự tham gia của người lao động và thúc đẩy cải tiến liên tục về hiệu suất quản lý an toàn, đồng thời hỗ trợ quá trình triển

khai an toàn, ghi nhận **68.110.908 giờ** an toàn tại **89 dự án đang thi công** và hoạt động của công ty.

Chăm sóc sức khỏe người lao động song hành với công tác an toàn, Coteccons duy trì hệ thống chăm sóc sức khỏe đồng bộ trên toàn hệ thống công trường và văn phòng được trang bị tủ thuốc và phòng y tế, bảo đảm khả năng sơ cứu tại chỗ trong những phút đầu tiên nếu có sự cố, khoảng thời gian thường mang tính quyết định. Đồng thời, toàn bộ cán bộ, nhân viên được khám sức khỏe định kỳ ít nhất một lần mỗi năm, nhằm phát hiện sớm và theo dõi các yếu tố rủi ro sức khỏe nghề nghiệp.

Đào tạo và trang bị năng lực:

Toàn bộ **100%** công nhân thuộc nhà thầu phụ, đều được Coteccons đào tạo về an toàn lao động trước khi bắt tay vào công việc. Năm 2026, công ty ghi nhận:

Đào tạo an toàn lao động cho công nhân:

324.360 giờ

Đào tạo an toàn lao động cho cán bộ nhân viên:

8.645 giờ

Số giờ lao động an toàn:

68.110.908 giờ

Hoạt động đào tạo, huấn luyện an toàn lao động cho người lao động tại dự án Eaton Park (TP.HCM).





Công an PCCC-CNCH tập huấn người lao động phòng tránh, xử lý sự cố hỏa hoạn trong khuôn khổ chương trình "Xây Tết 2026" tại dự án Sycamore B9, B10 (TP.HCM).

Ở COTECCONS, HSE KHÔNG CHỈ LÀ TUÂN THỦ KỶ LUẬT MÀ CÔNG TY CÒN MONG MUỐN VƯƠN TỚI CHUẨN MỤC TOÀN CẦU.

Năm 2026, lực lượng lao động của Coteccons tăng từ 2.995 lên 4.080 người, do danh mục dự án mở rộng nhanh. Bối cảnh đó đặt ra yêu cầu mới: An toàn không thể tiếp tục dựa chủ yếu vào giám sát tại công trường, mà phải bắt đầu từ năng lực nhận diện rủi ro của đội ngũ quản lý, ngay từ khâu lập kế hoạch trước khi công việc được triển khai.

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO VÀ CHUYÊN MÔN CHO QUẢN LÝ RỦI RO

Vì vậy, trong năm 2026, Coteccons đã bắt đầu xây dựng hệ thống quản lý năng lực cấp công ty, bao quát các lĩnh vực an toàn và sức khỏe nghề

nghiệp, quản lý rủi ro. Trong năm, Coteccons đã xây dựng ma trận đào tạo gồm 41 chương trình thuộc các lĩnh vực trọng yếu: Quản lý HSE, đánh giá rủi ro, điều tra sự cố, ứng phó khẩn cấp, hoạt động kỹ thuật chuyên ngành và hệ thống quản lý quốc tế. Ma trận cho phép xác định yêu cầu năng lực theo từng vị trí công việc, cấp độ rủi ro và nhu cầu cụ thể của từng dự án.

Song song đó, công ty tiến hành hợp tác với các đơn vị đào tạo có kinh nghiệm trong những ngành rủi ro cao như dầu khí, năng lượng và điện gió, nhằm bổ sung các khóa thực hành an toàn theo chuẩn mực cao nhất được quốc tế công nhận.

Những hoạt động huấn luyện HSE đã tạo nền tảng vững chắc cho quá trình chuyển dịch của công ty từ ứng phó sự cố mang tính bị động sang quản lý rủi ro chủ động, phù hợp với các thực hành tốt được quốc tế công nhận và các nguyên tắc của ISO 45001.

Thông điệp trọng tâm của chương trình phản ánh sự thay đổi trong cách Coteccons tiếp cận vấn đề: An toàn là một phần không tách rời của quyết định vận hành và rủi ro phải được nhận diện, đánh giá, kiểm soát trước khi công việc bắt đầu, thay vì xử lý sau khi sự cố đã xảy ra.

Theo cách tiếp cận truyền thống, an toàn trong ngành Xây dựng thường được xem là trách nhiệm riêng của các bộ phận HSE. Coteccons đang chủ động thúc đẩy một cách tiếp cận khác, trong đó quản lý rủi ro được xem là trách nhiệm chung của đội ngũ lãnh đạo mọi cấp trong tổ chức.

Phát triển tư duy này là một trong những mục tiêu trọng tâm của chương trình phát triển năng lực của công ty trong năm 2026 đồng thời hỗ trợ việc tiếp tục nâng cao hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của

Coteccons theo các nguyên tắc của ISO 45001.

Song song đó, Coteccons đã rà soát và tăng cường phương thức đánh giá rủi ro và lập kế hoạch triển khai công việc an toàn. Các quy trình đánh giá rủi ro và phân tích an toàn đã được rà soát và cập nhật. Công ty triển khai đào tạo HSE tại văn phòng và 89 dự án đang hoạt động. nỗ lực này đã thiết lập một khuôn khổ thống nhất cho việc nhận diện mối nguy, đánh giá rủi ro và lựa chọn các biện pháp kiểm soát trong toàn tổ chức.

Trong năm, công ty cũng bắt đầu xây dựng hồ sơ rủi ro cho từng dự án và nâng cao chất lượng phân tích an toàn công việc. Việc xây dựng một văn hóa quản lý rủi ro tốt đòi hỏi thời gian, tính nhất quán và sự cam kết rõ ràng từ đội ngũ lãnh đạo.

HƯỚNG TỚI CHUẨN QUỐC TẾ

Một trong những sáng kiến đầu tiên có quy mô lớn là triển khai chương trình IOSH Managing Safely được quốc tế công nhận cho hơn 300 cán bộ quản lý dự án, cán bộ quản lý các phòng ban, nhân sự HSE và các nhân sự chủ chốt khác.

Khác với các chương trình chuyên môn được thiết kế riêng cho nhân sự HSE, IOSH Managing Safely tập trung vào đội ngũ quản lý, những người đưa ra các quyết định hàng ngày về tổ chức thi công dự án, tiến độ, phân bổ nguồn lực và quản lý nhà thầu.



Buổi đào tạo chương trình IOSH Managing Safely dành cho cán bộ quản lý dự án, cán bộ quản lý các phòng ban, nhân sự HSE và nhân sự chủ chốt khác.

Với hàng nghìn người lao động, giám sát, cán bộ quản lý và nhà thầu làm việc trên nhiều dự án khác nhau, thách thức lớn nhất của công ty không nằm ở việc thiếu quy trình, mà ở việc bảo đảm tất cả cùng hiểu và thực hiện thống nhất những yêu cầu HSE quan trọng nhất. Hệ thống quy định càng đồ sộ, nguy cơ những điều cốt lõi bị chìm lẫn càng cao.



Năm 2026, Coteccons xây dựng và triển khai SAFE 9, tập hợp 9 quy tắc an toàn trọng yếu mà mọi người lao động và nhà thầu bắt buộc phải hiểu rõ và tuân thủ. Chương trình được xây dựng dựa trên các nguyên tắc quản lý rủi ro trọng yếu và thực hành an toàn được quốc tế công nhận, đang được áp dụng rộng rãi trong những ngành có mức độ rủi ro cao.

Ngôn ngữ an toàn chung

TRÊN TOÀN CÔNG TY

9

QUY TẮC AN TOÀN TRỌNG YẾU



- 1 Kiểm soát năng lượng nguy hiểm
- 2 Tuân thủ giấy phép làm việc
- 3 Tuân thủ đào tạo, đảm bảo sức khỏe và năng lực
- 4 Phòng ngừa té ngã khi làm việc trên cao
- 5 Kiểm soát làm việc trong không gian hạn chế
- 6 Cách ly khỏi vùng nguy hiểm
- 7 Chủ động và chịu trách nhiệm
- 8 An toàn là không thỏa hiệp
- 9 Quyền dừng công việc

ĐIỂM NHẤN SAFE 9

- ▶ Xây dựng và triển khai chương trình nâng cao nhận thức về các rủi ro trọng yếu trên toàn công ty.
- ▶ Thiết lập 9 quy tắc an toàn trọng yếu, tập trung vào các hoạt động xây dựng có mức độ rủi ro cao nhất.
- ▶ Tích hợp SAFE 9 vào hoạt động truyền thông trực quan và các chương trình nâng cao nhận thức cho người lao động.
- ▶ củng cố các nguyên tắc về trách nhiệm, bảo vệ các rào chắn an toàn trọng yếu và quyền dừng công việc.
- ▶ Hỗ trợ việc tiếp tục phù hợp với các nguyên tắc của ISO 45001 và phương thức quản lý rủi ro theo hướng chủ động.

Nguyên lý thiết kế của SAFE 9 là giới hạn số lượng thay vì mở rộng phạm vi. Thay vì yêu cầu người lao động ghi nhớ hàng loạt quy trình kỹ thuật, chương trình tập trung vào một số ít quy tắc gắn với những hoạt động có nguy cơ gây thương tích nghiêm trọng hoặc tử vong. Cách làm này giúp hình thành một ngôn ngữ an toàn chung, để một công nhân chuyển từ dự án này sang dự án khác vẫn hiểu ngay các yêu cầu thực hiện an toàn.

Trong năm, các nguyên tắc SAFE 9 đã được tích hợp vào tài liệu truyền thông, chiến dịch trực quan, chương trình nâng cao nhận thức tại các dự án và các hoạt động gắn kết người lao động, thông qua áp-phích và công cụ truyền thông tại công trường.

Điểm đáng chú ý nhất của SAFE 9 nằm ở quy tắc thứ 9: Quyền dừng công việc. Bằng việc trao cho mỗi người lao động thẩm quyền dừng công việc khi nhận thấy điều kiện không an toàn, Coteccons chuyển cơ chế giám sát an toàn từ trên xuống sang cơ chế mọi người đều có trách nhiệm và có quyền can thiệp. Đây cũng là nguyên tắc mà tiêu chuẩn ISO 45001 nhấn mạnh, khi coi sự tham gia của người lao động là yếu tố cốt lõi của một hệ thống quản lý an toàn hiệu quả.

Thời gian tới, SAFE 9 tiếp tục được tích hợp vào hoạt động đào tạo, quản lý kết quả thực hiện tại dự án và cơ chế gắn kết với nhà thầu, với mục tiêu mọi người lao động, bất kể vai trò, kinh nghiệm hay địa điểm làm việc, đều hiểu rõ các rủi ro trọng yếu và có đủ thẩm quyền để ngăn ngừa tình huống không an toàn.

CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG Quản lý HSE: TỪ BÁO CÁO ĐẾN QUẢN LÝ RỦI RO

Coteccons đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác HSE bằng việc ứng dụng phần mềm quản lý, dữ liệu thời gian thực và công nghệ hiện đại trên công trường. Sự bứt phá này giúp tối ưu quy trình giám sát, dự báo rủi ro, can thiệp sớm, nâng cao an toàn và gia tăng hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Trong nhiều năm, công tác quản lý an toàn, sức khỏe và môi trường trong ngành Xây dựng chủ yếu dựa vào hồ sơ giấy, bảng tính và báo cáo thủ công. Những công cụ này đáp ứng được yêu cầu tuân thủ cơ bản, nhưng bộc lộ nhiều hạn chế khi quy mô dự án mở rộng, rủi ro mới phát sinh khó

được nhận diện sớm, hành động khắc phục bị chậm và các vấn đề lặp lại giữa những dự án.

Năm 2026, Coteccons khởi động chương trình chuyển đổi số trong công tác HSE. Mục tiêu không phải giảm số lượng hồ sơ, mà xây dựng một môi trường dữ liệu đồng nhất để

hỗ trợ ra quyết định ở mọi cấp. Công ty đã đánh giá các nền tảng số đang được sử dụng trong ngành Xây dựng và những lĩnh vực có mức độ rủi ro cao, dựa trên 4 tiêu chí: Chức năng, khả năng mở rộng, tính thân thiện với người dùng và tiềm năng phát triển dài hạn.

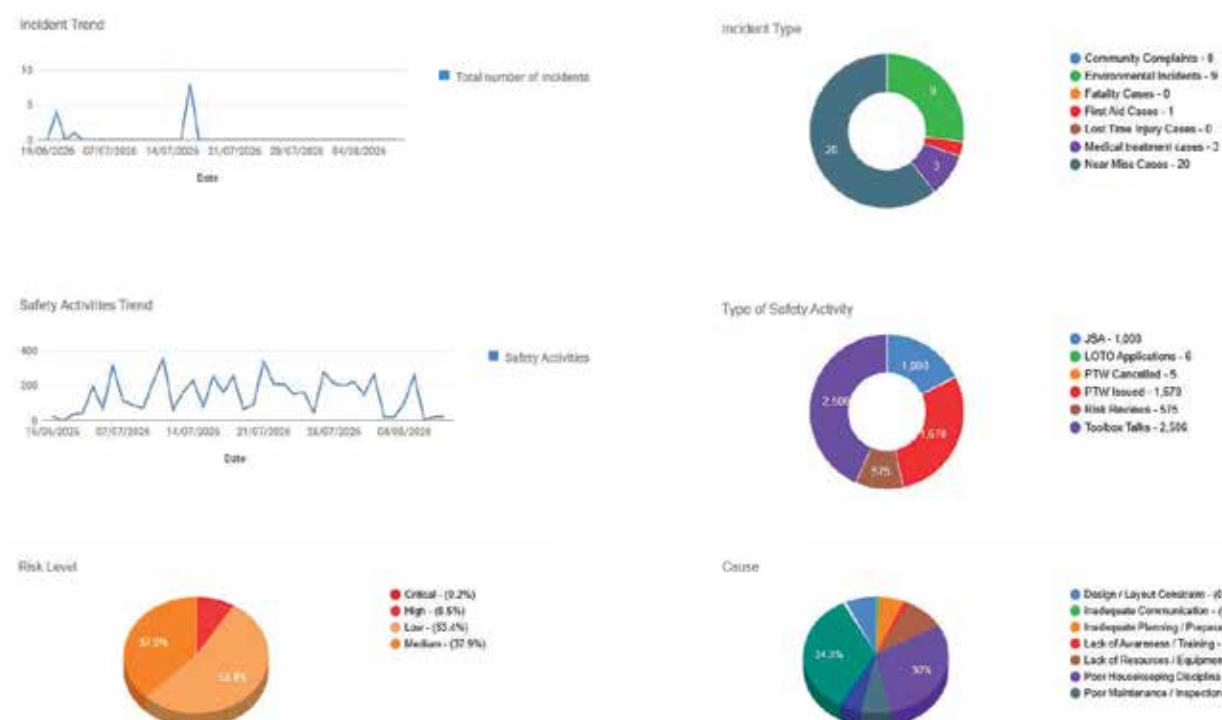
Chuyển đổi số đưa toàn bộ các quy trình HSE chủ yếu về cùng một hệ thống gồm: Quản lý an toàn, đánh giá rủi ro, giấy phép làm việc, báo cáo và điều tra sự cố, hành động khắc phục và phòng ngừa, cùng các hoạt động gắn kết người lao động. Việc tập trung dữ liệu tạo ra một nguồn thông tin thống nhất và có thể truy xuất cho cả cấp dự án lẫn cấp công ty.

Nổi bật nhất của chương trình là giúp công ty có thể nhận diện, cảnh báo sớm, từ đó hạn chế rủi ro có thể xảy ra. Trước đây, bộ phận quản lý ra quyết định dựa trên báo cáo tổng hợp về những việc đã xảy ra. Với nền tảng mới, họ có thể theo dõi hành động khắc phục, nhận diện vấn đề lặp lại và phân tích xu hướng theo thời gian thực. Đây là khác biệt mang tính chất hệ thống chuyển từ ghi nhận sự cố sang cảnh báo sớm, cho phép can

thiệp trước khi rủi ro trở thành tai nạn. Số hóa cũng nâng cao tính toàn vẹn của dữ liệu. Quy trình tự động hóa bảo đảm hồ sơ được lưu trữ nhất quán, mọi hành động và phê duyệt đều truy xuất được, qua đó giảm nguy cơ thất lạc thông tin và tăng trách nhiệm giải trình. Cấu trúc dữ liệu tập trung còn cho phép so sánh kết quả giữa các dự án, nhận diện thực hành tốt và những khu vực có mức độ rủi ro cao để phân bổ nguồn lực hiệu quả hơn.

Về dài hạn, Coteccons định hướng phát triển năng lực phân tích và các công cụ dự báo rủi ro, bao gồm ứng dụng trí tuệ nhân tạo, nhằm chuyển hoàn toàn từ quản lý an toàn dựa trên sự cố sang quản lý dựa trên dữ liệu và phòng ngừa.

Một số biểu đồ trực quan trên nền tảng hệ thống quản lý HSE



Ông LÊ NGUYỄN VŨ
Trưởng bộ phận An toàn, Coteccons

CHUYỂN ĐỔI SỐ: Khi dữ liệu trở thành lớp bảo vệ người lao động



Kết hợp các giải pháp số hoá và sự chuyển dịch tư duy từ thụ động “chấp hành”, “tuân thủ”, sang chủ động quản lý rủi ro có hệ thống, chú trọng tính hiệu quả thực tế, HSE không còn là gánh nặng thủ tục mà đã trở thành nền tảng quản trị chiến lược, tạo bộ đệm vững chắc trên hành trình thực thi ESG của Coteccons.

COTECCONS XÁC ĐỊNH CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG HSE PHẢI LÀ SỰ KẾT HỢP HÀI HÒA GIỮA CON NGƯỜI, QUY TRÌNH, CÔNG NGHỆ VÀ DỮ LIỆU, GIỮA YÊU CẦU CỦA CHỦ ĐẦU TƯ, TIÊU CHUẨN QUỐC TẾ VỚI ĐIỀU KIỆN THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM.

Ông Lê Nguyễn Vũ (phải) chia sẻ công tác an toàn lao động cùng công nhân tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang) trong chương trình “Xây Tết 2026”.

Năm 2025, trên cả nước đã xảy ra hơn 7.000 vụ tai nạn lao động làm 7.156 người bị nạn, trong đó có 658 người tử vong (*). Thực tế trên cho thấy, triển khai HSE (Health - Safety - Environment, Sức khỏe - An toàn - Môi trường) đang ngày càng trở thành yêu cầu bắt buộc, đặc biệt với doanh nghiệp trong các ngành nghề nhiều rủi ro như xây dựng hay sản xuất.

Tại Coteccons, thực hành HSE trở thành đòi hỏi tất yếu khi nhiều năm qua doanh nghiệp liên tục tham gia vào các dự án lớn của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) với tiêu chuẩn quốc tế nghiêm ngặt như LEED Gold, LEED Platinum do Hội đồng Công trình Xanh Hoa Kỳ (USGBC) phát triển.

“Từng có những dự án đưa yêu cầu quá cao từ phần mềm quản lý đến các quy định khiến đội ngũ đã nghĩ không đủ nguồn lực để thực hiện”, ông Lê Nguyễn Vũ, người chịu trách nhiệm điều phối, giám sát toàn bộ hoạt động HSE tại nhiều dự án FDI lớn như LEGO, Pandora và hiện tại là GE Vernova, chia sẻ.

Theo đó, HSE tại các dự án này, không đơn thuần chỉ nằm ở khía cạnh an toàn lao động mà còn bao quát các yếu tố như hệ thống quản lý, dữ liệu dự án, năng lực nhà thầu, bảo vệ môi trường, chăm sóc sức khỏe người lao động, cho đến khả năng chứng minh các yêu cầu được thực hiện chuẩn mực và thực chất ngay tại công trường.

Chuyển đổi số vì thế trở thành yêu cầu bắt buộc để doanh nghiệp theo kịp các tiêu chuẩn khắt khe từ chủ đầu tư. Coteccons xác định chuyển đổi số trong HSE phải là sự kết hợp hài hòa giữa con người, quy trình, công nghệ và dữ liệu, giữa yêu cầu của chủ đầu tư, tiêu chuẩn quốc tế với điều kiện thực tế tại Việt Nam.

(*) Nguồn: <https://moha.gov.vn/thong-bao/thong-bao-tinh-hinh-tai-nan-lao-dong-nam-2025---id1641>

Để đạt được mục tiêu đó, đội ngũ HSE của Coteccons phải vừa học, vừa làm, chủ động chuyển đổi tư duy từ lối thực thi mang tính tuân thủ sang chủ trọng tạo ra giá trị, hiệu quả thực hiện; Từ việc chỉ kiểm soát các vấn đề riêng lẻ sang quản lý rủi ro có hệ thống.

Xác định dữ liệu là mấu chốt, Coteccons chú trọng kết nối và quản lý bài bản nguồn dữ liệu từ hình ảnh hay báo cáo bằng các giải pháp số hoá. Công ty cũng phát triển các giải pháp AI camera để nhận diện PPE (Personal Protective Equipment - thiết bị bảo hộ cá nhân) và các khu vực tiềm ẩn nguy cơ, hướng tới mô hình quản lý chủ động thay vì thụ động phản ứng sau sự cố.

“Phải có dữ liệu đúng thì mới ra được quyết định đúng. Khi dữ liệu từ kiểm tra, đào tạo, sự cố, sự cố suýt xảy ra, thiết bị và các hoạt động HSE được chuẩn hóa, chúng ta có thể nhìn thấy rủi ro sớm hơn và đưa ra quyết định nhanh hơn”, ông Vũ cho biết.

Coteccons cũng nhận diện ba yếu tố quyết định sự thành bại của HSE tại các dự án, bao gồm: Thứ nhất là tính thực tế, dễ hiểu, dễ áp dụng để người lao động thuận tiện tiếp cận; Thứ hai là tính giá trị, thể hiện ở khả năng cảnh báo rủi ro và hỗ trợ đưa ra quyết định; Cuối cùng là yếu tố con người cùng văn hóa – thứ quyết định tính hiệu quả trong thực thi.

Tuy nhiên nếu chỉ thực hiện số hoá hay ban hành những quy định HSE trong nội bộ đội ngũ HSE thì vẫn chưa đủ. Thách thức lớn hơn là làm sao mọi người ý thức được công tác HSE và chuyển tải tinh thần, văn hóa này đến các nhà thầu cùng toàn bộ người lao động.



Ông Lê Nguyên Vũ trình bày về “Ứng dụng Chuyển đổi số trong công tác Quản lý An toàn Vệ sinh Lao động tại Coteccons” tại Hội nghị Tọa đàm do Sở Nội vụ TP. HCM tổ chức.



Các bảng biểu an toàn được thiết kế đầy màu sắc tại các công trường Coteccons.

“Về dài hạn, tôi mong muốn dữ liệu HSE có thể kết nối với các mảng Quản lý dự án - Chất lượng - Môi trường - Nhân sự - ESG, tạo thành một hệ thống quản trị thống nhất. Chuyển đổi số sẽ cung cấp dữ liệu. ESG sẽ cung cấp định hướng. Còn con người vẫn là yếu tố quyết định để biến những điều đó thành kết quả thực tế trên công trường”.

Ông Lê Nguyên Vũ
Trưởng bộ phận An toàn, Coteccons

Tại công trường, Coteccons nỗ lực chuyển hóa các yêu cầu HSE thành những quy tắc đơn giản, dễ hiểu và có thể giám sát được trong công việc hàng ngày thông qua các bảng biểu, poster và các buổi sinh hoạt đầu giờ để nhắc nhở. Khó khăn lớn nhất nằm ở thói quen khi công trường có nhiều nhà thầu, nhiều thể hệ lao động, nhiều trình độ và nhiều cách làm khác nhau. Việc thay đổi hành vi của họ vì vậy đòi hỏi thời gian, đặc biệt là sự gương mẫu của người quản lý. Đó là lý do, đội ngũ HSE tại các công trường thường xuyên phải bám sát đời sống người lao động, thấu hiểu, gần gũi và chọn lọc thông tin phù hợp để chia sẻ.

Đây chính là lúc tinh thần “OWN IT” - tức chủ động trong công việc, chịu trách nhiệm của người Coteccons được phát huy. Với đội ngũ HSE, nhờ được cọ xát với thực tế công trường tinh thần đó đã giúp anh em thêm gắn kết để cùng hướng đến mục tiêu không tai nạn (zero accidents).

“Chúng tôi muốn mỗi người hình thành thói quen khi nhìn thấy rủi ro, phải chủ động kiểm soát và coi an toàn là trách nhiệm của chính mình. Khi một thói quen trở thành bản năng hằng ngày, an toàn sẽ thực sự trở thành văn hóa”, ông Vũ chia sẻ.

Từ những yêu cầu khắt khe của các dự án FDI đến những thay đổi trong cách làm việc hàng ngày tại công trường, HSE đang dần được Coteccons nhìn nhận như một năng lực quản trị cốt lõi, thay vì chỉ là một hệ thống quy định mang tính tuân thủ. Văn hóa HSE được bồi đắp từ bên trong, không chỉ góp phần bảo vệ con người và công trường, mà còn trở thành trụ cột quan trọng trong năng lực quản trị giúp đưa thực hành ESG trở nên gần gũi, thiết thực.

Ông LÊ HỮU NHÂN
Trưởng nhóm HSE APEC Phú Quốc, Cotecccons

KỶ LUẬT AN TOÀN PHÍA SAU CÔNG TRÌNH QUỐC GIA

APEC Phú Quốc

Thực hành ESG tại công trình Trung tâm Hội nghị APEC Phú Quốc với các tiêu chuẩn Sức khỏe, An toàn, Môi trường (HSE), Cotecccons muốn tạo dựng một công trường bền vững đúng nghĩa.

ÁP LỰC QUY MÔ PHẢI GẮN VỚI KỶ LUẬT HIỆN TRƯỜNG

Cụm công trình Trung tâm Hội nghị APEC tại Bãi Đất Đỏ có quy mô hơn 57 ha. Dự án bao gồm Trung tâm Hội nghị - Triển lãm, Nhà biểu diễn đa năng và Công viên APEC.

Dự án có thể tổ chức sự kiện với sức chứa 10.000 người, phục vụ tiệc cho 5.000 khách và bố trí Trung tâm Báo chí quốc tế cho 3.000 - 4.000 phóng viên. Những con số này đòi hỏi các nhà thầu phải chạy đua với thời gian để kịp tiến độ APEC 2027, đồng thời đối mặt với rủi ro mất an toàn, nếu bỏ qua các quy trình kiểm soát.

Ông Lê Hữu Nhân - Trưởng nhóm HSE tại dự án APEC Phú Quốc, Cotecccons khẳng định: “Tiến độ là áp lực thật, nhưng an toàn là giới hạn không được bước qua”.

Thực tế từ những ngày đầu triển khai, HSE phải đi cùng thi công ngay từ những bước đầu tiên. Các khâu từ bố trí đường giao thông, nơi tập kết vật tư, phân luồng xe, thiết bị nâng hạ... đều được lên phương án kỹ lưỡng. Chuyện ăn ở, chăm sóc sức khỏe và tinh thần người lao động cũng nằm trong quy trình được HSE giám sát chặt chẽ.



Ông Lê Hữu Nhân - Trưởng nhóm HSE chụp ảnh lưu niệm cùng ông Trương Văn Thanh - công nhân xây dựng tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).



1.

Đối với các công việc rủi ro lớn như làm việc trên cao, hàn cắt, nâng hạ, thi công ban đêm, tiếp xúc với điện... đội ngũ giám sát yêu cầu đánh giá rủi ro và cấp giấy phép làm việc trước khi thực hiện.

“Cách làm này đặc biệt cần thiết khi xây dựng là ngành có nguy cơ tai nạn cao”, ông Hữu Nhân khẳng định.

Ý thức về an toàn được công ty lưu ý và nhấn mạnh cho toàn thể nhân công như: Bắt buộc móc dây an toàn khi lên cao, hàn cắt phải che chắn, đồ nghề để đúng chỗ, xếp vật tư gọn gàng; Không để thép thừa, ván vụn, dây điện kéo tạm gây vướng víu; Không xả rác bừa bãi, không để dầu mỡ rò rỉ; Tiết kiệm tài nguyên và phân loại rác tại nguồn.

Với ông Nhân, tiến độ là mệnh lệnh, nhưng càng gấp, càng đông người làm, càng phải giữ kỷ luật cao. Công trường trên đảo khiến mọi thứ từ vật tư, thiết bị, nhân lực, nơi ở đến hậu cần y tế đều trở nên phức tạp. Bài toán HSE lúc này là quản lý một hệ sinh thái lao động rất lớn theo chuẩn ESG đi sâu vào chất lượng thực chất.

Rác thải phải tập kết đúng nơi, lán trại được xây dựng tiện nghi để đảm bảo cuộc sống lao động, sinh hoạt hằng ngày. Chế độ khám sức khỏe định kỳ cũng được công ty triển khai nhằm duy trì thể trạng tốt nhất cho người lao động.

Nhóm HSE còn thường xuyên tổ chức các buổi hướng dẫn ESG thông qua những hành động dễ hiểu nhất. Công nhân được đào tạo để từ bỏ tư duy làm cho xong, chuyển sang làm đúng, làm an toàn và làm có trách nhiệm.

DỰ ÁN TRUNG TÂM HỘI NGHỊ APEC ĐANG ĐƯỢC ĐỘI NGŨ COTECCONS TẠO DỰNG THEO CÁCH LÀM MỚI CHO NGÀNH XÂY DỰNG: LÀM NHANH, NHƯNG KHÔNG LÀM ẬU; LÀM LỚN, NHƯNG KHÔNG QUÊN CON NGƯỜI VÀ MÔI TRƯỜNG.



2.

SAFE GREEN CARD: TẤM THẺ NHỎ THAY ĐỔI THÓI QUEN LỚN

Safe Green Card là một sáng kiến nổi bật trong cách Coteccons ghi nhận hành vi an toàn của người lao động. Đây là công cụ công ty đưa ra nhằm biểu dương, khích lệ đối với các cá nhân, tổ đội và nhà thầu có ý thức bảo vệ môi trường. Điểm nổi bật của sáng kiến này là chuyển dịch phương thức HSE từ kiểm tra nhắc nhở sang ghi nhận thúc đẩy.

“Ở góc độ HSE, việc thực hành ESG thành công nhất chính là giảm thiểu rủi ro trong thi công”, ông Nhân chia sẻ. Đó là, công nhân biết nhắc nhau móc dây an toàn, kiên quyết nói không với thiết bị thi công không đạt chuẩn. Tổ đội biết tự dọn mặt bằng để giảm trượt ngã, tai nạn chứ không phải để đối phó. Safe Green Card nhờ đó sẽ trở thành cơ chế thay đổi hành vi cốt lõi.

Bên cạnh các quy chuẩn nội bộ, công ty còn tổ chức các hoạt động làm đẹp bãi biển và cảnh quan xung quanh. Mỗi thứ Bảy hàng tuần, đơn vị thi công phối hợp cùng Bộ đội Biên phòng tổ chức chuỗi hoạt động thu gom rác tại khu vực thi công.

“Coteccons không chỉ đến Phú Quốc để xây xong một công trình rồi rời đi. Chúng tôi muốn để lại một chuẩn mực mới, nơi công trường lớn vẫn có thể sạch, nhanh vẫn phải an toàn”. Ông Nhân nói thêm: Nếu sau dự án, người dân thấy môi trường được tôn trọng hơn và nhà thầu phụ có năng lực quản trị tốt hơn, đó chính là giá trị bền vững thật sự.

Môi trường làm việc kỷ luật sẽ tạo ra giá trị lâu dài cho chính người lao động. Đây cũng là tiêu chuẩn thật sự của một dự án phục vụ sự kiện mang tầm vóc quốc tế, nơi việc làm nhanh không đồng nghĩa với làm ẩu và làm lớn cũng là để phục vụ con người và giữ gìn môi trường sinh thái không chỉ hôm nay mà cả mai sau.

1. Giám sát an toàn thăm hỏi, trao đổi và chia sẻ với các công nhân trong quá trình làm việc.

2. Khu vực nghỉ ngơi dành cho người lao động tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).

Bà NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG
Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực Coteccons

ESG

BẮT ĐẦU TỪ CÁCH COTECCONS ĐỐI XỬ VỚI CON NGƯỜI

Ở góc độ nguồn nhân lực, điều này được cụ thể hóa bằng việc Coteccons xây dựng môi trường **Đa dạng - Bình đẳng - Hòa nhập (DEI)**. Đây là một nét độc đáo của Coteccons bởi xây dựng vốn là ngành có tính kỷ luật, tính tuân thủ và đặc biệt là yêu cầu an toàn rất cao, đồng thời vẫn thường được nhìn nhận là môi trường “thô ráp và cứng nhắc”. Với bà Nguyễn Thị Thanh Hương, Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực Coteccons, chính đặc thù ấy lại trở thành cơ hội để nguồn vốn con người được đề cao, với yêu cầu cao nhất là tạo ra một môi trường làm việc hạnh phúc và bình đẳng hơn cho mọi nhân sự.

BÌNH ĐẲNG KHÔNG CHỈ NẪM Ở CON SỐ

DEI là bắt đầu từ đội ngũ lãnh đạo. Theo bà Hương, tỷ trọng phụ nữ trong đội ngũ lãnh đạo (Ban giám đốc) công ty hiện đạt 36%, qua đó tạo ra sự cân bằng hơn về tiếng nói trong quá trình thảo luận và ra quyết định. Đáng chú ý, Coteccons không đặt vấn đề bình đẳng đơn thuần ở tỷ lệ nam - nữ.

Ít có một công ty nào mà phòng nhân sự lại chủ động tối tận các công trình để phổ biến, giải thích các nội quy, nguyên tắc, lương thưởng, lộ trình thăng tiến... cho nhân viên như ở Coteccons. Cách làm “độc lạ” này cho thấy công ty không nói ESG trên lý thuyết mà đặt con người lên vị trí hàng đầu trong lộ trình phát triển bền vững.

“Môi trường bình đẳng không có nghĩa là nam hay nữ, mà là khi làm việc, người ta cảm thấy có tiếng nói, được quan tâm giống nhau và làm việc như ở ngôi nhà thứ hai”, bà Hương chia sẻ.

Trong một ngành mà phụ nữ vẫn chiếm tỷ lệ nhỏ như ngành Xây dựng, cách tiếp cận này mở ra một góc nhìn đáng chú ý: DEI không phải là ưu tiên một giới, mà là tạo điều kiện để năng lực, sự khác biệt của mỗi người được nhìn nhận và phát huy. Bà Hương nói rằng Coteccons không có sự phân biệt trong tuyển dụng và đang chủ động khuyến khích nữ giới tham gia các vị trí như QS (Quantity Surveyor - Kỹ sư dự toán), QC (Quality Control - Kỹ sư kiểm tra chất lượng); Đồng thời xây dựng những lộ trình phát triển rõ ràng cho từng nhân sự.

TỪ “CHÍNH SÁCH” ĐẾN TRẢI NGHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Một điểm mạnh khác trong thực hành ESG của Coteccons là việc biến nguyên tắc bình đẳng thành sự minh bạch về thông tin và cơ hội phát triển. Năm 2025, Phòng Nhân sự không ngồi tại văn phòng mà chủ động tổ chức “roadshow” tới các dự án Bắc - Trung - Nam để phổ biến chính sách về lương thưởng, phúc lợi. Mỗi nhân viên, từ bảo vệ đến kỹ sư, hiểu rõ quyền lợi, nghĩa vụ, cơ cấu tổ chức, ESG và các nguyên tắc an toàn... ngay từ khi gia nhập.

Gần đây, theo định hướng của Ban lãnh đạo, từ đầu năm 2026 công ty đã xúc tiến đẩy nhanh ứng dụng hệ thống Workday - một nền tảng quản trị nguồn nhân lực minh bạch, có tính kết nối và lấy con người làm trung tâm theo chuẩn quốc tế. Từ nền tảng này, Coteccons cam kết mọi nhân viên tại công ty sẽ được cung cấp một cổng thông tin toàn diện và nhiều tính năng thông minh nhằm hỗ trợ tối đa cho nhân viên cũng như cho quản lý trong công việc hằng ngày, phát triển sự nghiệp và quản lý thông tin cá nhân.

Đưa nền tảng này vào vận hành thực tế trong năm 2026 được xem là quyết tâm chuyển đổi số và minh bạch thông tin của công ty nhưng cả Ban Giám đốc, Khối Quản trị Nguồn Nhân lực, IT đều rất tự hào bởi họ cho thấy một quyết tâm làm chủ công việc, công nghệ với tinh thần OWN IT - làm hết mình và chịu trách nhiệm cao.

Cách làm này cho thấy ESG không chỉ được truyền đạt trên giấy tờ mà văn hóa ESG đã thấm sâu vào từng bộ phận và Phòng Nhân sự đã tiên phong cùng nhân viên thực hành ESG với sự thấu hiểu, quyết tâm và không ngại thay đổi. Nhân sự phải đi tới công trường, các phòng ban, gặp trực tiếp người lao động, hiểu thực tế vận hành để cùng tìm giải pháp.

Theo bà Hương, “công bằng và bình đẳng” cần được xây dựng từ văn hóa, môi trường, sự minh bạch và phát triển con người. Và đây không thể là nhiệm vụ riêng của nhân sự mà được quán triệt từ đội ngũ lãnh đạo đến từng nhân sự.

XÂY DỰNG MỘT “HUMAN-HEARTED COMPANY”

Một nét riêng khác của Coteccons nằm ở việc đặt “hạnh phúc” của người lao động vào trong câu chuyện văn hóa. Bà Hương cho rằng vai trò quan trọng nhất của Human Capital không đơn thuần là xây dựng một gói đãi ngộ cạnh tranh, mà là cùng doanh nghiệp tạo ra môi trường để người lao động phát huy tối đa năng lực, có không gian phát triển và cảm thấy hạnh phúc.

Từ đó, những giá trị như quan tâm, khiêm tốn, tôn trọng, được lắng nghe, thấu hiểu và chính trực... được đưa vào hành vi ứng xử hằng ngày. Văn hóa “OWN IT” ở Coteccons cũng được gắn với tinh thần tự chủ, tôn trọng và không tạo “phe phái” trong tổ chức. Theo bà Hương, một văn hóa bền vững phải bắt đầu từ niềm tin và sự tôn trọng mà mọi người dành cho nhau.

Công ty đồng thời đầu tư vào các công cụ và quản lý hệ thống hiện đại để biến môi trường làm việc

tại Coteccons thành nơi con người được làm đúng việc, đóng góp và nhìn nhận, tưởng thưởng công bằng, xứng đáng.

Theo bà Hương, điều cốt lõi nằm ở thái độ ứng xử của nhân viên với nhau và cách mỗi người tham gia vào hành trình đến tương lai mà công ty định hướng. Ví dụ, với DEI, việc luân chuyển nhân sự giữa các dự án cũng được thúc đẩy nhằm tạo cơ hội đa dạng hóa trải nghiệm, phát triển năng lực và đánh giá tiềm năng của

"Coteccons đang chủ động khuyến khích phụ nữ tham gia nhiều vị trí khác nhau. Chúng tôi xây dựng môi trường Đa Dạng, Công Bằng & Hoà Nhập (DEI) không phải là ưu tiên cho nữ giới, mà là tạo điều kiện để năng lực khác biệt của mỗi người được nhìn nhận và phát huy tốt nhất".

Bà Nguyễn Thị Thanh Hương
Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực Coteccons

nhân viên. Nếu ai đã thấm nhuần văn hóa Coteccons thì việc làm việc ở một dự án đã quen thuộc hay luân chuyển qua dự án mới, làm việc cùng những người mới... đều là những trải nghiệm để họ bộc lộ được khả năng, tiềm năng của mình.

Đáng chú ý, Coteccons còn nhìn DEI trong mối quan hệ với tương lai của ngành. Đào tạo về ESG không dừng ở một nhóm chuyên trách. Các kỹ sư và cấp quản lý được trang bị kiến thức sau đó tiếp tục truyền đạt kiến thức và kinh nghiệm cho đội ngũ bên dưới và thậm chí là cho cả sinh viên. Cách tiếp cận “đào tạo người dẫn dắt để lan tỏa” giúp ESG có cơ hội trở thành năng lực chung của tổ chức.

Nhìn rộng hơn, điểm mạnh của Coteccons không nằm ở việc tuyên bố đã đủ hoàn tất các hạng mục, chỉ tiêu, mà còn ở khả năng biến ESG thành một quá trình thay đổi hành vi và thành văn hóa của cả tổ chức. Khi mỗi nhân viên hiểu mình được lắng nghe, được phát triển, được đối xử công bằng và đồng thời có trách nhiệm với tổ chức, ESG đã đi vào chiều sâu của văn hóa.

Đó cũng là tinh thần của Future Inside You mà Ban lãnh đạo định hướng: Tương lai bền vững không chỉ được tạo nên bởi những công nghệ hay tiêu chuẩn mới, mà bắt đầu từ tư duy, nhận thức và lựa chọn của từng con người. Với Coteccons, khi ESG đã trở thành một phần trong cách người lao động suy nghĩ và hành động, chữ “S” (Social) không còn là một chương riêng trong báo cáo, mà trở thành một phần của chính cách doanh nghiệp tạo ra giá trị.

Nội lực mới

Từ công trường đến văn phòng, văn hóa lấy con người làm trung tâm, chia sẻ, gắn kết, chăm lo đời sống nhân viên, đa dạng, hòa nhập và tạo cơ hội ngang bằng cho mọi người... giúp cho mỗi thành viên công ty tìm thấy giá trị, niềm tự hào và hạnh phúc trong công việc.

Nếu nhìn dưới góc độ Human Capital, có thể thấy đang có một chuyển biến rất rõ.

Coteccons đang chuyển từ quản trị nhân sự theo quy mô sang xây dựng một lực lượng nhân sự trẻ, có khả năng thích ứng và được đầu tư mạnh hơn về năng lực. Đi cùng với đó là hệ thống lương thưởng, phúc lợi, các chính sách thông tin, đào tạo, thăng tiến, cơ hội phát triển, chăm lo sức khỏe, tinh thần cho đội ngũ. Bài toán lớn về giữ chân, gắn kết và phát triển đội ngũ, đặc biệt khi tốc độ tăng nhân sự rất nhanh, cũng đang được công ty đặt ra nhằm duy trì động lực tăng trưởng.

NGUỒN NHÂN LỰC CÁN BỘ NHÂN VIÊN

Nguồn nhân lực Coteccons đang mở rộng rất mạnh. Theo thống kê, quy mô nhân sự tăng từ 2.995 người lên 4.080 người, tức tăng 1.085 người, tương đương 36,2% trong một năm. Đây là mức tăng đáng kể. Điều này có được là do Coteccons đang bước

vào giai đoạn mở rộng năng lực thực thi cả trong nước lẫn quốc tế.

Đáng chú ý hơn, cơ cấu tuyển mới cho thấy 67% nhân sự dưới 30 tuổi, trong khi nhóm 30-50 tuổi chiếm 31,1%. Điều này cho thấy Coteccons đang chủ động xây dựng lực lượng nhân sự kế cận, bổ sung nguồn nhân lực trẻ có khả năng thích ứng với công nghệ, quy trình mới, môi trường dự án đa địa bàn, đáp ứng khả năng phát triển của doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm nguồn nhân lực kế thừa và nâng cao năng lực phát triển bền vững trong dài hạn.

Đây là một điểm rất đáng chú ý nếu đặt trong chiến lược ESG: Social (S) không chỉ là chăm lo người lao động hiện tại, mà còn đầu tư vào năng lực con người cho tương lai.

Nhóm nhân sự dưới 30 tuổi tăng là chỉ dấu về một sự trẻ hóa rất mạnh. Nó tạo ra lợi thế về năng lực, khả năng tiếp nhận công nghệ và đổi mới, nhưng đồng thời đặt ra yêu cầu lớn hơn về đào tạo, truyền nghề,

quản trị văn hóa và xây dựng đội ngũ lãnh đạo kế cận.

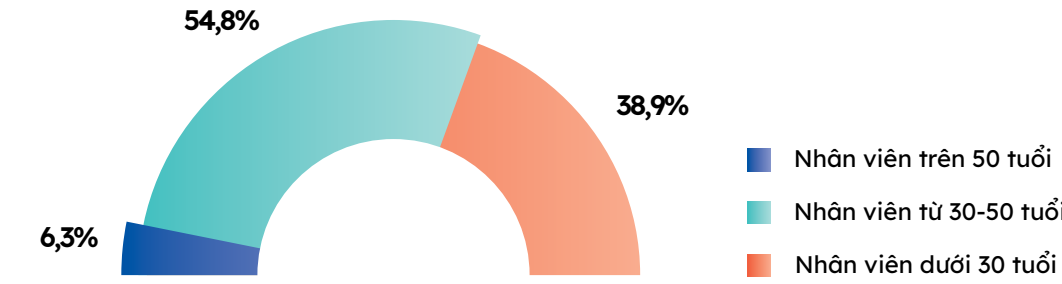
Đặc biệt, dữ liệu năm FY2026 cho thấy 45,3% nhân sự có thâm niên 1-3 năm và 17% dưới 1 năm. Như vậy, hơn 60% lực lượng đang ở giai đoạn tương đối mới với tổ chức.

Điều này cho thấy câu chuyện “Đưa ESG trở thành văn hóa Coteccons” càng trở nên có ý nghĩa hơn: Thách thức không chỉ nằm ở việc xây dựng văn hóa, mà còn ở khả năng lan tỏa và thấm nhuần tinh thần ESG đến một lực lượng nhân sự mới đang tăng trưởng nhanh chóng.

"GO GLOBAL" - CHUẨN BỊ CHO DÀI HẠN

Coteccons tiếp tục đẩy mạnh phát triển nhiều dự án mới không chỉ trong nước mà còn ra quốc tế với chiến lược “Go Global”. Mức tăng về quy mô nhân sự cũng phản ánh năng lực thu hút và bổ sung nhân sự của công ty để đáp ứng nhu cầu vận hành và chiến lược phát triển dài hạn.

Cơ cấu nhân sự theo độ tuổi



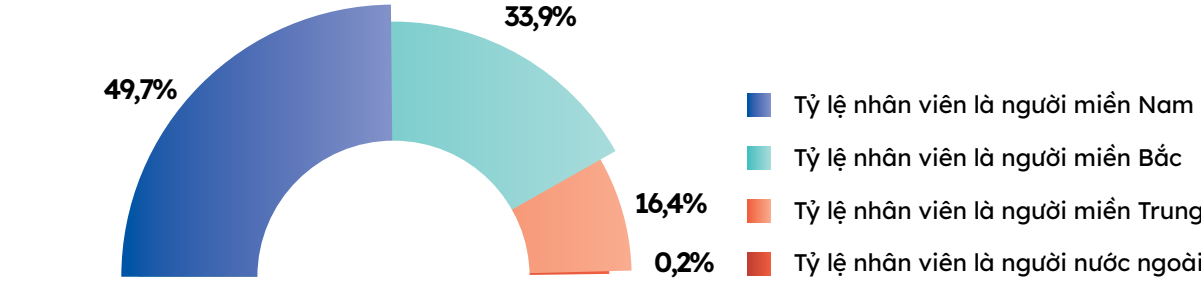
CÂN BẰNG CÓ TÍNH TOÁN

Cơ cấu độ tuổi của Coteccons ghi nhận chuyển dịch rõ nét theo hướng trẻ hóa. Nhóm dưới 30 tuổi chiếm 38,9%, nhóm từ 30-50 tuổi chiếm 54,8% và nhóm trên 50 tuổi chiếm 6,3%. Xu hướng này thể hiện rõ hơn ở cơ cấu tuyển mới, với 67% nhân sự tuyển dụng trong năm dưới 30 tuổi.

Nhóm từ 30-50 tuổi tiếp tục là lực lượng nòng cốt của công ty, nắm giữ phần lớn các vị trí quản lý, chuyên gia và kỹ thuật chủ chốt. Việc tỷ trọng nhóm này giảm nhẹ đến từ tốc độ bổ sung nhân sự trẻ, trong khi quy mô tuyệt đối vẫn được duy trì.

Cấu trúc hai lớp này mang lại cho Coteccons lợi thế kép: Đội ngũ giàu kinh nghiệm bảo đảm tính ổn định trong triển khai dự án, còn lực lượng trẻ mang đến khả năng thích ứng với công nghệ và phương thức làm việc mới. Đồng thời, tốc độ trẻ hóa nhanh cũng đặt ra yêu cầu cao hơn về đào tạo, truyền nghề và xây dựng đội ngũ lãnh đạo kế cận. Đây là lý do công ty tăng mạnh đầu tư cho phát triển năng lực trong năm, với tổng số giờ đào tạo tăng 80% so với năm trước.

Cơ cấu nhân sự theo địa lý



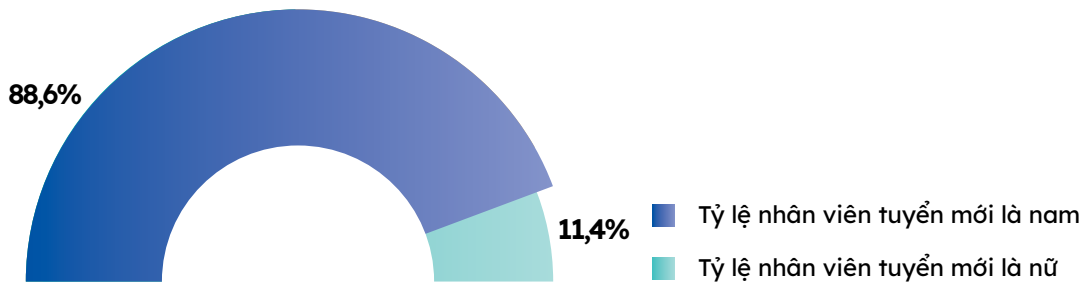
ĐA DẠNG VÙNG MIỀN

Cơ cấu lao động của Coteccons phân bổ đa dạng theo vùng miền, phản ánh địa bàn triển khai dự án trên phạm vi cả nước. Lao động miền Nam chiếm tỷ trọng lớn nhất do khu vực này tập trung nhiều dự án trọng điểm.

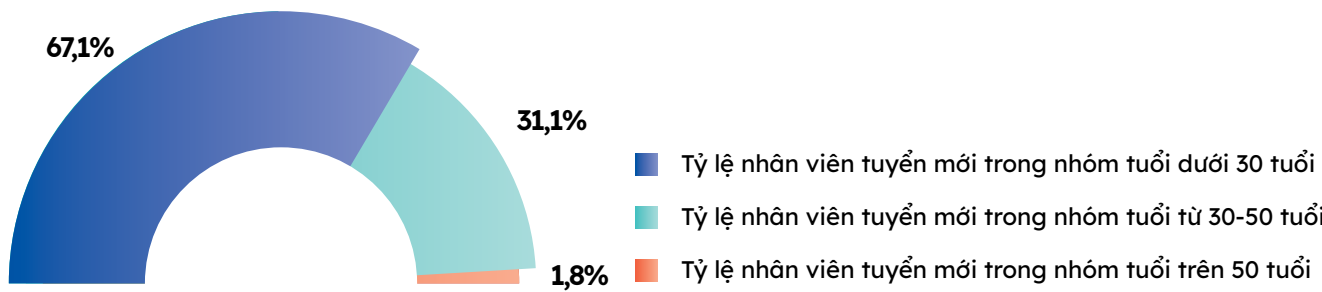
Tương tự, số lượng dự án mới tại miền Bắc trong năm tăng gấp đôi so với năm 2025, kéo theo nhu cầu nhân lực tại khu vực này gia tăng. Tỷ lệ lao động nước ngoài được duy trì ở mức 0,2% và chỉ tập trung tại một số vị trí đặc thù đòi hỏi chuyên môn hoặc kinh nghiệm quốc tế phục vụ các dự án FDI, thể hiện định hướng ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực trong nước và chỉ bổ sung nhân sự nước ngoài khi cần thiết cho công tác quản lý, chuyển giao công nghệ và nâng cao năng lực triển khai các dự án có yếu tố quốc tế.

THÁCH THỨC KHÔNG CHỈ NẪM Ở VIỆC XÂY DỰNG VĂN HÓA, MÀ CÒN Ở KHẢ NĂNG LAN TỎA VÀ THẤM NHUẦN TINH THẦN ESG ĐẾN MỘT LỰC LƯỢNG NHÂN SỰ MỚI ĐANG TĂNG TRƯỞNG NHANH CHÓNG.

Cơ cấu nhân sự tuyển mới theo giới tính



Cơ cấu nhân sự tuyển mới theo độ tuổi



Cơ cấu tuyển dụng mới phản ánh đặc thù ngành Xây dựng, với 88,6% nhân sự tuyển mới là nam và 11,4% là nữ, do phần lớn nhu cầu tập trung ở các vị trí kỹ thuật, thi công và quản lý công trường. Công ty duy trì nguyên tắc tuyển dụng bình đẳng dựa trên năng lực và yêu cầu công việc.

Về cơ cấu độ tuổi, 67,1% nhân sự tuyển mới dưới 30 tuổi, 31,1% thuộc nhóm 30-50 tuổi và 1,8% thuộc nhóm trên 50 tuổi. Cơ cấu này thể hiện định hướng cân bằng giữa thu hút nguồn nhân lực trẻ và bổ sung lực lượng giàu kinh nghiệm cho các vị trí quản lý, kỹ thuật và chuyên gia, gắn với công tác đào tạo dài hạn nhằm bảo đảm sự phát triển bền vững của công ty.

Với định hướng xây dựng đội ngũ kế thừa chất lượng, Coteccons hợp tác với các trường đại học trên toàn quốc để tiếp cận và phát triển nguồn nhân lực trẻ ngay từ giai đoạn đào tạo. Hoạt động này vừa bổ sung lực lượng kế cận cho công ty, vừa góp phần thu hẹp khoảng cách giữa nhà trường và doanh nghiệp, hướng tới phát triển bền vững nguồn nhân lực cho ngành Xây dựng Việt Nam.

HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT VỚI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Nội dung	Số lượng
Sinh viên tham gia Coteccons Young Talent Program	38 sinh viên
Job Fair ở các trường đại học	6 buổi
Các buổi Career Talk ở các trường đại học	7 buổi
Các bạn trẻ được kết nối thông qua các hoạt động liên kết với trường đại học	Khoảng 2.000 sinh viên

TỶ LỆ NHÂN SỰ THÔI VIỆC

Coteccons	Số lượng nhân sự thôi việc	Tỷ lệ nhân sự thôi việc
Theo giới tính		
Nam	1.079	28%
Nữ	94	2%
Theo độ tuổi		
Dưới 30 tuổi	700	17,9%
Từ 30-50 tuổi	461	11,8%
Trên 50 tuổi	12	0,3%



Lễ trao quyết định bổ nhiệm cho 19 chỉ huy trưởng ngày 20/01/2026.

CHÍNH SÁCH PHÚC LỢI & CƠ HỘI thăng tiến

Coteccons xác định chính sách phúc lợi và cơ hội phát triển nghề nghiệp là cấu phần trọng yếu trong cam kết đối với người lao động. Hệ thống phúc lợi được xây dựng trên nguyên tắc tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật, đồng thời bổ sung các chính sách nhằm hỗ trợ toàn diện về thu nhập, sức khỏe và đời sống của cán bộ nhân viên tại cả văn phòng và công trường theo đặc thù của ngành Xây dựng.

- Ngày nghỉ:

Nghỉ thai sản theo quy định pháp luật; Nghỉ phép năm 12 ngày/năm đối với người lao động làm đủ 12 tháng (thời gian thử việc 2 tháng vẫn được tính phép năm) theo nội quy công ty; Nghỉ ốm hưởng lương 3 ngày theo chính sách công ty; Nghỉ lễ, Tết theo quy định.
- Bảo hiểm:

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chương trình bảo hiểm bổ sung khác.
- Đời sống người lao động:

Hoạt động công đoàn, thể thao, văn hóa và các hoạt động gắn kết tập thể.
- Khen thưởng và ghi nhận:

Chính sách khen thưởng, ghi nhận thành tích và tôn vinh cán bộ nhân viên thâm niên.
- Sức khỏe:

Khám sức khỏe định kỳ, bảo hiểm sức khỏe và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp.
- Gia đình:

Chính sách hỗ trợ cán bộ nhân viên có con nhỏ và hỗ trợ gia đình.
- Phúc lợi công trường:

Ăn uống, chỗ ở, phương tiện đi lại, phụ cấp công trường và các hỗ trợ khác.
- Thưởng:

Lương tháng thứ 13, thưởng theo KPI, thưởng hiệu quả công việc và thưởng lễ, Tết.
- Phụ cấp:

Tiền ăn, xăng xe, đi lại, điện thoại, phụ cấp vùng miền và vé máy bay.

Chế độ thai sản	Số trường hợp	Số ngày nghỉ
Nam (khi vợ sinh con)	69	290
Nữ	27	2.921
Tổng	96	3.211

Bên cạnh đó, Coteccons duy trì cơ chế thăng tiến công bằng, minh bạch và dựa trên năng lực, trong đó mọi cán bộ nhân viên đều được tiếp cận thông tin về lộ trình phát triển và tiêu chí đánh giá. Trong năm 2026, công ty ghi nhận 1.657 trường hợp thăng tiến và điều chỉnh chức danh dựa trên đóng góp và hiệu quả công việc của cá nhân trong lộ trình phát triển sự nghiệp.

- Tỷ lệ nhân viên được đánh giá hiệu quả công việc: 100%
- Tổng số trường hợp ghi nhận thăng tiến: 1.657 trường hợp



TEAM OF THE YEAR AWARD

LƯƠNG THƯỞNG MINH BẠCH & CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

Sự an tâm và lòng tin của người lao động được xây dựng trên một cơ chế minh bạch. Công ty đã từng bước chuẩn hóa chính sách lương thưởng minh bạch hơn: Doanh thu/lợi nhuận - performance - KPI - thưởng.

Coteccons đã trao giải thưởng “Team of the Year” cho tập thể dự án Bà Nà Hills (Đà Nẵng) với những chỉ số đánh giá minh bạch.



Quy trình xác định lương thưởng được triển khai theo chu trình đánh giá KPI định kỳ. Kết quả thực hiện KPI của từng cá nhân và đơn vị là căn cứ để truy hệ số thưởng theo mức độ hoàn thành, bảo đảm mức thưởng phản ánh đúng đóng góp thực tế.

Trong năm 2026, công ty sẽ đưa vào vận hành hệ thống **Workday**, nền tảng quản trị nhân sự theo tiêu chuẩn quốc tế mang lại cho toàn bộ nhân viên một cổng thông tin hiện đại. Hệ thống này không chỉ tối ưu hóa công tác quản lý hằng ngày mà còn giúp từng cá nhân chủ động theo dõi thông tin và hoạch định con đường phát triển nghề nghiệp của mình.

Với Coteccons, một chế độ lương thưởng minh bạch không chỉ là động lực ghi nhận đóng góp của mỗi cá nhân, mà còn là nền tảng của niềm tin - nơi mọi người lao động thấy rõ giá trị công việc của mình được đo lường công bằng để đồng hành, để kiến tạo một Coteccons vững mạnh với phương châm “Building Futures”. Hướng tới năm 2027, Coteccons sẽ tiếp tục hoàn thiện hệ thống Workday nhằm tối ưu việc quản trị nhân sự hiện đại. Hệ thống sẽ tiếp tục chuẩn hóa quy trình, tối ưu hóa dữ liệu để xây dựng chính sách lương thưởng và phúc lợi minh bạch cho toàn công ty. Qua đó, Coteccons tạo dựng môi trường làm việc công bằng, đo lường chính xác hiệu suất

và gia tăng niềm tin cho toàn bộ cán bộ nhân viên công ty, giúp Coteccons thực sự là ngôi nhà thứ hai của người lao động. Năm 2026, Coteccons ghi nhận:

+ Thu nhập bình quân đầu người:
33.119.033 VND/CBNV.

+ Tỷ lệ hài lòng của cán bộ nhân viên về môi trường làm việc:
Theo khảo sát Trust Index™ của Great Place to Work® (GPTW) với hơn 1.800 nhân sự tham gia ghi nhận: 91% đánh giá Coteccons lấy con người làm trọng tâm, 89% tin tưởng lãnh đạo, 86% cho rằng tiếng nói người lao động được lắng nghe và 85% cảm thấy an tâm về công việc.



Ông PHẠM THANH SANG
Trưởng phòng L&OD, Coteccons

Xây nội lực, CHINH PHỤC TẦM CAO MỚI

Với định hướng lấy con người làm trung tâm, Coteccons chủ động đầu tư đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, xem đây là nền tảng vững chắc để doanh nghiệp chinh phục các siêu dự án và vươn tầm quốc tế.

Ông Phạm Thanh Sang, Trưởng phòng L&OD (Learning & Organization Development), cho biết chiến lược phát triển bền vững lấy con người làm trung tâm được Coteccons triển khai xuyên suốt, định hình bởi 3 trụ cột văn hóa cốt lõi cùng ngân sách đầu tư đào tạo mạnh mẽ.

Trụ cột đầu tiên là sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau. Thay vì áp đặt một mô hình xa lạ, doanh nghiệp lựa chọn công cụ phù hợp với bản sắc sẵn có để kích hoạt, nuôi dưỡng tinh thần đồng đội trong tập thể.

Trụ cột thứ hai là văn hóa tự chủ (OWN IT), nơi mọi cấp đều được trao quyền tự quyết, tự vận hành công việc, chịu trách nhiệm và tối ưu hóa bằng cách tinh giản quy trình phê duyệt, giúp tiến độ công việc được xử lý nhanh chóng, tối ưu cho khách hàng và chủ đầu tư.

Trụ cột thứ ba là văn hóa nhân văn hướng về con người. Doanh nghiệp sẵn sàng đầu tư nguồn lực lớn cho sự phát triển của nhân viên với thước đo là mức độ hài lòng. Bộ phận "The Happy Coteccons" được thành lập để tổ chức các hoạt động giúp người lao động giải tỏa áp lực công trường, cân bằng cảm xúc và tái tạo năng lượng làm việc.

ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC: ĐÓN ĐẦU NHỮNG ĐẠI DỰ ÁN

Theo ông Phạm Thanh Sang, Trưởng phòng Learning & Organization Development (L&OD), phát triển con người tại Coteccons bắt đầu từ câu hỏi: “Đội ngũ cần có năng lực gì để làm được những điều công ty mong muốn trong tương lai?”.

Vài năm gần đây, ngoài những chương trình đào tạo chuyên môn, Coteccons còn định hướng đào tạo năng lực chuyên sâu cho đội ngũ để chuẩn bị cho các dự án hạ tầng lớn như đường sắt tốc độ cao (HSR). Do đây là lĩnh vực mới tại Việt Nam, Coteccons đã chủ động cử đoàn 21 nhân sự sang Trung Quốc - quốc gia có công nghệ HSR hàng đầu thế giới để học tập và tiếp thu công nghệ, sẵn sàng đảm nhận các đại dự án trong tương lai như cầu Cần Giờ hay hệ thống đường sắt quốc gia Bắc - Nam.

1. Ông Phạm Thanh Sang chia sẻ với sinh viên ĐH Bách khoa TP.HCM trong chương trình Career Talk.

2. Coteccons chia sẻ nhiều thông tin hữu ích cho các sinh viên Đại học Bách khoa - ĐHQG TP.HCM tại chương trình Young Talent Program - chương trình đào tạo đội ngũ kỹ sư trẻ tài năng phục vụ cho chiến lược của công ty và cả ngành Xây dựng Việt Nam trong giai đoạn mới.

Trước lo ngại chảy máu chất xám khi đầu tư lớn cho nhân sự, ông Phạm Thanh Sang chia sẻ: “Công ty không lo ngại việc đào tạo xong rồi nhân sự rời đi. Mà nếu nhân viên vẫn ở lại công ty trong tình trạng thiếu hụt kiến thức và năng lực chuyên môn và tổ chức không đào tạo gì thì mới là lo ngại lớn hơn”.

Đó cũng là lý do L&OD cố gắng đưa việc đào tạo sát sườn với công việc thực tế. Một chương trình chỉ có ý nghĩa khi những gì một người học có thể thay đổi cách họ làm việc hiệu quả, ra quyết định và giải quyết vấn đề trên công trường cũng như trong vận hành hằng ngày. Ông Sang cho rằng mục tiêu cuối cùng của đào tạo là giúp người lao động có năng lực, tay nghề và tiến bộ hơn mỗi ngày.

Và trách nhiệm ấy, theo ông Sang, không nhất thiết phải dừng lại ở phạm vi Coteccons.

“Nếu một chương trình đào tạo có thể giúp một kỹ sư trở nên giỏi hơn, thì giá trị của nó không chỉ nằm ở việc người đó có trở thành nhân viên Coteccons hay không. Chúng tôi còn muốn góp một phần nhỏ vào chất lượng nguồn nhân lực của ngành Xây dựng Việt Nam”.

Từ phương châm đó, Coteccons còn tự đặt nghĩa vụ với xã hội bằng cách tự mở ra chương trình đào tạo và thu hút tài năng (Young Talent Program) dành cho sinh viên năm 4 tại các trường đại học. Công ty sẵn lòng truyền dạy kiến thức cho sinh viên với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng đầu ra của kỹ sư xây dựng Việt.



1.



"Môi trường làm việc hạnh phúc ở Coteccons được gói gọn trong một chữ 'thật'. Tất cả những gì nêu ra đều minh bạch, thẳng thắn và bằng con số thật - từ lộ trình thăng tiến đến các khoản thưởng. Ở Coteccons, nói được phải làm được".

Ông Phạm Thanh Sang
Trưởng phòng L&OD

QUẢN TRỊ CHUYÊN NGHIỆP: NỀN TẢNG GIỮ CHÂN NHÂN TÀI

Về mặt quản trị, Coteccons thu hút các chuyên gia quản trị từ ngoài ngành về làm việc để tạo ra góc nhìn mới. Sự kết hợp giữa năng lực quản trị chuyên sâu và kinh nghiệm thực chiến của đội ngũ kỹ sư đã giúp tối ưu hóa quy trình vận hành.

Thay vì duy trì hệ thống E-learning dạng thư viện tự chọn thụ động, Phòng L&OD đã tái cấu trúc toàn bộ chương trình học tập theo từng chức danh và lộ trình thăng tiến cho các nhân sự. Mỗi nhân sự khi hướng tới vị trí cao hơn đều biết chính xác những kỹ năng và khóa học bắt buộc cần hoàn thành. Cùng với đó là việc trang bị các kỹ năng mềm, năng lực lãnh đạo cho cấp quản lý và các chương trình ngoại ngữ (tiếng Anh, tiếng Hoa).

Bên cạnh đó, văn hóa doanh nghiệp tại Coteccons còn ghi điểm bởi tính bao dung và sự chân thật. Nếu một nhân sự chưa đạt hiệu quả ở vị trí hiện tại, công ty không lập tức sa thải

mà kiên nhẫn tạo điều kiện cho họ thử sức ở các vị trí khác nhau vài lần để tìm ra công việc thực sự phù hợp.

Yếu tố giúp Coteccons giữ chân nhân sự gắn bó lâu dài chính là sự minh bạch. Theo ông Sang, mọi chính sách thăng tiến, tăng lương hay thưởng hiệu suất đều được thực hiện cam kết dựa trên kết quả đo lường thực tế, không mang tính hình thức hay thiếu rõ ràng.

Hướng tới tương lai, Coteccons đang đặt mục tiêu vươn ra thị trường quốc tế. Từ đây, công tác L&OD không dừng lại ở đào tạo kỹ thuật chuyên môn mà còn mở rộng trang bị kiến thức văn hóa, ngôn ngữ và hội nhập bản địa nhằm giúp nhân sự hòa nhập môi trường mới, biến những chuyển công tác nước ngoài thành cơ hội phát triển sự nghiệp.

Việc chuẩn bị chu đáo về mặt con người chính là nền tảng vững chắc nhất để Coteccons thực hiện thành công các mục tiêu ESG, khẳng định vị thế tập đoàn xây dựng hàng đầu Việt Nam trong giai đoạn vươn tầm thế giới.



1.

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ

Coteccons xác định đầu tư vào con người là khoản đầu tư bền vững nhất. Năm FY2026, doanh nghiệp đạt 89.561 giờ đào tạo, nâng cấp hệ thống E-learning để trao quyền chủ động học tập, đồng thời khởi xướng "Coteccons Young Talent Program" nhằm nâng cao năng lực cho toàn ngành Xây dựng.

MỖI CÔNG TRÌNH BỀN VỮNG BẮT ĐẦU TỪ MỘT CON NGƯỜI ĐƯỢC ĐẦU TƯ

Trong ngành Xây dựng, chất lượng của một công trình không nằm ở bản vẽ, mà nằm ở năng lực của người thực hiện bản vẽ đó. Đây là lý do Coteccons xác định đầu tư vào con người không phải là khoản chi phí phúc lợi, mà là khoản đầu tư có tỷ suất hoàn vốn cao nhất và bền vững nhất của doanh nghiệp. Tương lai mà công ty hướng tới không đến từ bên ngoài, mà được xây dựng từ chính năng lực bên trong mỗi kỹ sư, mỗi giám sát, mỗi người thợ đang có mặt trên công trường hôm nay.

BIỂN ĐÀO TẠO TỪ HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ THÀNH NĂNG LỰC CỐT LÕI

Tại Coteccons, tăng trưởng bắt đầu từ sự trưởng thành của mỗi con người. FY2026, Coteccons đầu tư mạnh vào năng lực con người. Tổng số giờ đào tạo tăng mạnh lên **89.561 giờ**, tăng 80% so với năm tài chính 2025 là 47.724 giờ; Giờ đào tạo bình quân tăng từ **20 lên 25,6 giờ/người** và đặc biệt 100% cán bộ nhân viên được đào tạo. Đây là một chỉ dấu rất đáng giá, cho thấy Coteccons không chỉ tuyển thêm người để đáp ứng công việc mà còn mở rộng đầu đào tạo.

Khi quy mô nhân sự tăng từ 2.995 người lên 4.080 người, đào tạo trở thành nền tảng để thiết lập chuẩn mực, lan tỏa kiến thức và đảm bảo sự đồng bộ về năng lực, để tăng trưởng về quy mô luôn đi cùng tăng trưởng về chất lượng. Các chương trình trải rộng từ chuyên môn BIM/Revit, FIDIC, PMP đến kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng mềm và ngoại ngữ, gắn với thực tiễn và nhu cầu phát triển của đội ngũ.

Nói cách khác, Coteccons đang cố gắng biến tăng trưởng nhân sự thành tăng trưởng năng lực. Đó cũng là cách Coteccons hiện thực hóa chiến lược “Lấy con người làm trung tâm”, được ghi nhận qua nhiều danh hiệu uy tín (Coteccons được Great Place to Work vinh danh là “Nơi làm việc xuất sắc” năm 2025, HR Asia vinh

1. Coteccons liên tục đào tạo nhiều kỹ năng cần thiết cho đội ngũ để chuẩn bị cho chiến lược tăng trưởng chất lượng của công ty.

2. Chương trình đào tạo kỹ thuật dự án đường sắt tốc độ cao do Coteccons phối hợp với trường Giao thông Vận tải Hà Nội tổ chức.



2.

danh là “Nơi làm việc tốt nhất châu Á” và “Doanh nghiệp quan tâm chăm sóc nhân viên tiêu biểu” năm 2025, Viet Research xếp Coteccons ở vị trí dẫn đầu trong Top 10 Nơi làm việc tốt nhất trong ngành Xây dựng năm 2025...). Phát triển năng lực đội ngũ là cách đầu tư có chiều sâu và hiệu quả bởi khi con người lớn mạnh, doanh nghiệp sẽ lớn mạnh.

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ LÀ CÁCH ĐẦU TƯ CÓ CHIỀU SÂU VÀ HIỆU QUẢ BỞI KHI CON NGƯỜI LỚN MẠNH, DOANH NGHIỆP SẼ LỚN MẠNH.

TRAO QUYỀN HỌC TẬP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TỰ QUYẾT ĐỊNH TỐC ĐỘ PHÁT TRIỂN CỦA MÌNH

Hệ thống E-learning được nâng cấp lên phiên bản mới, với lộ trình học tập xây dựng riêng theo từng chức danh. Thay đổi quan trọng nhất không nằm ở công nghệ, mà nằm ở việc dịch chuyển quyền chủ động: Nhân viên mới có thể bắt đầu học và hoàn thành chứng nhận ngay từ những ngày đầu làm việc, thay vì chờ được sắp xếp vào một lớp đào tạo tập trung.

Kết quả phản ánh rõ nhu cầu vốn có nhưng trước đây chưa được đáp ứng. Nền tảng công ty ghi nhận **39.029 lượt truy cập** trong FY2026, tăng gấp 10 lần so với 3.691 lượt của FY2025. Con số này cho thấy điều mà Coteccons tin tưởng: Khi được trao đúng công cụ và quyền chủ động, người lao động sẽ tự tìm đến việc học, không cần thúc ép.

Ý nghĩa của thay đổi này rõ nhất tại công trường, nơi cán bộ nhân viên trước đây khó tham gia các lớp tập trung tại văn phòng do đặc thù công việc và khoảng cách địa lý. Việc đưa nội dung học lên nền tảng số đã xóa đi rào cản đó, để cơ hội phát triển không còn phụ thuộc vào việc một người đang làm việc ở đâu.

Thách thức nhân lực của ngành Xây dựng không thể giải quyết bằng tuyển dụng. Khi yêu cầu về an toàn, chất lượng và hiệu quả dự án ngày càng cao, thị trường lao động không đủ nguồn nhân sự có năng lực đáp ứng ngay. Vì vậy, Coteccons xác định phải tham gia vào quá trình đào tạo từ sớm, thay vì chờ tuyển người đã có kinh nghiệm.

Đầu tư

NGUỒN NHÂN LỰC TƯƠNG LAI

Năm 2026, công ty mở rộng hợp tác với các trường đại học ở 3 lĩnh vực: Xây dựng, quản lý môi trường và an toàn sức khỏe nghề nghiệp. Đại diện Coteccons làm việc trực tiếp với lãnh đạo trường và giảng viên, tham gia các hoạt động chuyên môn để chia sẻ thực tiễn triển khai dự án và giới thiệu những chuẩn mực hiện đại trong quản lý xây dựng. Trong năm, 217 sinh viên đã hoàn thành chương trình thực tập tại công ty, trong đó 180 sinh viên có kết quả nổi bật tiếp tục làm việc tại Coteccons.

Mục tiêu không dừng ở việc tạo nguồn tuyển dụng. Điều Coteccons hướng tới là thu hẹp khoảng cách giữa kiến thức học thuật và yêu cầu thực tế của công trường, giúp sinh viên hiểu về tiêu chuẩn an toàn, chất lượng và phát triển bền vững trước khi bước vào nghề.

Đây là khác biệt trong cách tiếp cận của công ty: Hợp tác với cơ sở giáo dục được xem là khoản đầu tư dài hạn vào cộng đồng nghề nghiệp của ngành, không phải một kênh tuyển dụng ngắn hạn. Coteccons chấp nhận rằng phần lớn sinh viên tham gia sẽ làm việc ở nơi khác, và lợi ích của chương trình sẽ lan ra toàn ngành.

Trong bối cảnh công ty mở rộng hoạt động trong nước và quốc tế, việc tham gia các dự án có quy mô và độ phức tạp khác nhau giúp nhân sự trẻ hình thành năng lực phù hợp với cả thị trường Việt Nam lẫn môi trường quốc tế. Thời gian tới, Coteccons tiếp tục mở rộng các chương trình kết nối chuyên môn, học tập thực tiễn, thực tập và chia sẻ kiến thức với các cơ sở giáo dục.

ĐIỂM NHẤN NĂM 2026

- ▶ Mở rộng hoạt động kết nối với các trường đại học và cộng đồng học thuật.
- ▶ Tổ chức chương trình hội thảo chuyên môn dành cho sinh viên.
- ▶ Tổ chức các buổi làm việc với lãnh đạo nhà trường và giảng viên.

Chương trình Coteccons' Young Talent được xem là một khoản đầu tư cho tương lai của Coteccons.

Một điểm khác biệt trong cách tiếp cận của Coteccons là không xem hợp tác với các cơ sở giáo dục đơn thuần là một công cụ tuyển dụng ngắn hạn, mà là một khoản đầu tư dài hạn để nâng tầm nguồn nhân lực cho cả ngành Xây dựng.

NÂNG CHUẨN NĂNG LỰC CHO CẢ NGÀNH

Trong năm, Coteccons chính thức triển khai Coteccons Young Talent Program, chương trình phát triển kỹ sư xây dựng tài năng trẻ đầu tiên của ngành Xây dựng Việt Nam. Chương trình được xây dựng trên sự phối hợp "Ba nhà" (Nhà trường - Nhà nước - Doanh nghiệp), đưa kỹ sư trẻ tiếp xúc thực tế công trường, rút ngắn khoảng cách giữa thực tế và lý thuyết ngay từ giai đoạn còn ngồi trên ghế nhà trường.

Đây là sáng kiến mà giá trị của nó vượt ra ngoài phạm vi Coteccons. Bằng việc đầu tư cho một thế hệ kỹ sư mà phần lớn chưa và có thể sẽ không làm việc cho mình, Coteccons chấp nhận rằng lợi ích của chương trình sẽ lan tỏa ra toàn ngành. Với công ty, đó chính là bản chất của vai trò dẫn dắt: Nâng chuẩn chung của ngành, chứ không chỉ nâng chuẩn riêng cho doanh nghiệp mình.



4 năng lực trọng tâm năm 2026

► Năng lực lãnh đạo:

Coteccons Leadership Center tổ chức Leadership & AOP Summit 2026 cho hơn 100 lãnh đạo cấp cao, với nội dung chuyên môn từ đối tác độc quyền Adizes Institute. Chương trình hướng tới việc chuẩn bị đội ngũ lãnh đạo đủ năng lực dẫn dắt công ty qua giai đoạn chuyển dịch từ tăng trưởng sang tăng trưởng chất lượng.

► Năng lực quản trị an toàn:

Chương trình IOHS Managing Safely và Risk Management được triển khai xuyên suốt từ nhân viên đến quản lý cấp cao. Việc mở rộng đào tạo an toàn lên tới cấp lãnh đạo phản ánh nguyên tắc của Coteccons là an toàn không chỉ là trách nhiệm riêng của bộ phận HSE mà còn là kết quả của những quyết định được đưa ra ở mọi cấp, từ khâu lập tiến độ đến khâu bố trí nhân lực.

► Năng lực chuyên môn hạ tầng:

Đưa 21 kỹ sư sang tu học chương trình Kỹ thuật xây dựng công trình đường sắt tốc độ cao (HSR) tại Trung Quốc, trang bị kiến thức phục vụ các dự án hạ tầng giao thông trọng điểm quốc gia. Đây là khoản đầu tư đi trước nhu cầu, chuẩn bị năng lực cho một phân khúc mà Việt Nam sẽ cần trong thập kỷ tới.

► Năng lực ngôn ngữ:

Hơn 500 cán bộ nhân viên tham gia đào tạo tiếng Anh và tiếng Hoa, phục vụ định hướng "Go Global" của Coteccons để nhân sự có đủ khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa.

Sau những giờ đào tạo

Mỗi giờ học được ghi nhận trong năm không chỉ là một dòng số liệu báo cáo. Khi một kỹ sư trẻ lần đầu hiểu được cách một công trình được dựng lên trong thực tế, một giám sát công trường nắm chắc hơn cách nhận diện rủi ro trước khi tai nạn xảy ra, một nhân viên có thêm khả năng nắm bắt cơ hội mà trước đây nằm ngoài tầm với... Tất cả đều tạo ra những thay đổi từ sâu bên trong và là nền tảng cho mọi kết quả mà Coteccons đạt được.



Hơn 100 nhân sự Coteccons đã tham gia Leadership Summit 2026 - khai phóng tư duy và nâng cao năng lực lãnh đạo.

MỐI QUAN HỆ làm việc hài hòa

Coteccons xác định quan hệ lao động hài hòa không phải là trạng thái không xảy ra bất kỳ xung đột mà là năng lực nhận diện và giải quyết các khác biệt về lợi ích một cách minh bạch, đúng quy định trước khi chúng trở thành tranh chấp. Trên nguyên tắc đó, công ty duy trì một hệ thống gồm 4 cấu phần: Chính sách quyền lao động, cơ chế thương lượng tập thể, các kênh đối thoại thường xuyên và quy trình tiếp nhận phản ánh, khiếu nại.



Tập thể gắn bó
tạo nên sức mạnh
cho Coteccons.

Nội dung	Cơ chế triển khai	Phạm vi áp dụng
Chính sách về quyền lao động.	Nền tảng: Bộ luật Lao động Việt Nam và các nguyên tắc lao động cơ bản được quốc tế công nhận.	Lao động trực thuộc và lao động thuộc chuỗi cung ứng (thông qua điều khoản hợp đồng thầu phụ).
Thỏa ước lao động tập thể.	Thương lượng và ký kết giữa Ban lãnh đạo và tổ chức đại diện người lao động, quy định điều kiện có lợi hơn mức sàn pháp luật về tiền lương, thời giờ làm việc, phúc lợi, điều kiện làm việc và an toàn lao động; Rà soát định kỳ.	100% cán bộ nhân viên công ty.
Lắng nghe người lao động.	Thông qua Townhall, AOP, CTD Talk; Hợp giao ban tại công trường; Khảo sát mức độ gắn kết; Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; Gặp mặt của Ban lãnh đạo tại dự án.	Cán bộ nhân viên khối văn phòng và dự án.
Văn hóa Coteccons.	Văn hóa nói thẳng, nói thật, tôn trọng sự khác biệt; Trao quyền cho đội ngũ tuyến đầu; Truyền tải qua hội nhập nhân viên mới, đào tạo, ghi nhận và khen thưởng.	Toàn bộ cán bộ nhân viên.
Quyền được thông tin và tham vấn.	Thông tin về thay đổi chính sách nhân sự, cơ cấu tổ chức, quy định an toàn và kế hoạch dự án; Tham vấn tổ chức đại diện người lao động trước khi ban hành các thay đổi có tác động đáng kể; Truyền tải qua hệ thống nội bộ, ứng dụng số và phổ biến trực tiếp tại công trường.	Toàn bộ người lao động, bao gồm lực lượng lao động trực tiếp và gián tiếp tại công trường.
Phản ánh và khiếu nại.	Kênh trực tiếp với cấp quản lý; Tổ chức đại diện người lao động và kênh báo cáo độc lập có tùy chọn ẩn danh; Ghi nhận, phân loại và xử lý theo quy trình xác định trách nhiệm và thời hạn; Không khoan nhượng với hành vi trù dập; Bảo mật thông tin người phản ánh.	Toàn bộ người lao động, bao gồm lực lượng lao động trực tiếp và gián tiếp tại công trường.

Giá trị của một hệ thống quan hệ lao động không nằm ở số lượng cơ chế được thiết lập, mà ở việc một người công nhân hay một kỹ sư có thực sự tin rằng ý kiến của mình sẽ được lắng nghe và xử lý hiệu quả. Đó là thước đo mà Coteccons theo dõi trong dài hạn, thông qua kết quả khảo sát gắn kết, tỷ lệ phản ánh được giải quyết trong thời hạn và số vụ tranh chấp lao động phát sinh.

Xây dựng

MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG, CÔNG BẰNG & HOÀ NHẬP (DEI)

Với Coteccons, Đa dạng, Công bằng & Hoà nhập (DEI) không phải là một chỉ tiêu, mà là cách chúng tôi tổ chức một môi trường làm việc nơi mỗi người được đánh giá bằng năng lực và kết quả công việc.

Cấu trúc giới tính tại Coteccons phản ánh đặc thù của ngành Xây dựng và hạ tầng, nơi phần lớn công việc gắn với hoạt động trực tiếp tại công trường, các vị trí kỹ thuật. Vì vậy, lao động nam tiếp tục chiếm tỷ trọng chủ yếu với 89,5%.

Tuy nhiên, tỷ lệ lao động nữ đã tăng từ 8,4% lên 10,5% trong năm, cho thấy chuyển dịch tích cực theo hướng đa dạng hơn. Coteccons đang từng bước mở rộng cơ hội cho lao động nữ không chỉ ở khối văn phòng mà còn ở các vị trí chuyên môn và quản lý trực tiếp tại dự án như thư ký công trường, QS, QA/QC.

Việc mở rộng cơ hội cho phụ nữ chứng minh cam kết thực chất của Ban lãnh đạo trong việc tạo dựng một môi trường làm việc bình đẳng. Đây cũng là cơ sở để công ty tiếp tục gia tăng sự hiện diện của phụ nữ ở các vị trí quản lý và lãnh đạo trong thời gian tới.

1. Trĩ ân tập thể thư ký công trường tại sự kiện Coteccons Townhall 2026.

2. Tuyên dương “Nhân viên xuất sắc của năm” tại sự kiện Coteccons Townhall 2026.

1.



2.

► Đa dạng (Diversity):

Là sự hiện diện của những khác biệt về giới tính, độ tuổi, vùng miền, học vấn và trải nghiệm nghề nghiệp trong đội ngũ.

► Công bằng (Equity):

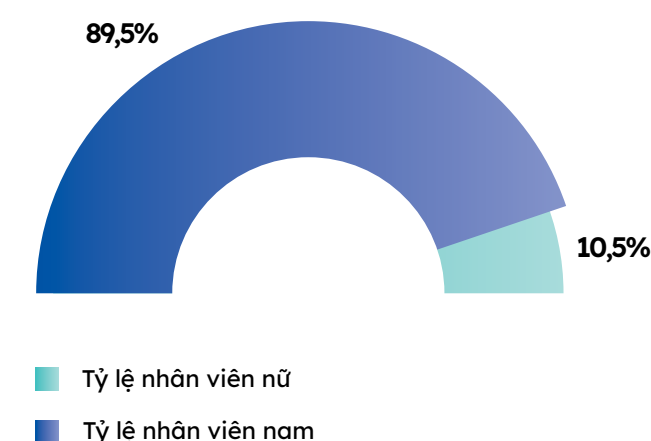
Mọi cán bộ nhân viên và người lao động được tiếp cận cơ hội tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến và đãi ngộ trên cùng một bộ tiêu chí, không bị chi phối bởi các yếu tố không liên quan đến công việc.

► Hòa nhập (Inclusion):

Là mức độ mà mỗi người cảm thấy mình thuộc về tổ chức: Được tôn trọng, được lên tiếng và được tính đến khi một quyết định có ảnh hưởng tới mình.

Tại Coteccons, cơ cấu nhân sự theo giới tính được phân bố như sau

Tổng số lượng CBNV và kỹ sư: 4.080 nhân viên



Tỷ lệ nhân viên nữ
Tỷ lệ nhân viên nam

Với Cotecccons, phát triển bền vững không đơn thuần là những công trình chất lượng hay các sáng kiến môi trường, mà còn là việc xây dựng một môi trường làm việc đậm bản sắc văn hóa doanh nghiệp, giàu tính kết nối - nơi mỗi người lao động đều được lắng nghe, hỗ trợ và tôn trọng.

Bà **ĐOÀN THỊ QUỲNH** - Thư ký công trường

“Mỏ neo văn hóa” NƠI CÔNG TRƯỜNG

Để một công trường xây dựng được vận hành trơn tru, hiệu quả, bên cạnh năng lực quản lý hay quy trình vận hành được thiết kế bài bản thì văn hóa gắn kết, sẽ chia đóng vai trò quan trọng. Tại Cotecccons, thư ký công trường chính là mắt xích cốt lõi giữ vai trò ấy, được ví như những “mỏ neo văn hóa”.

Chọn ngày 20/3 - Ngày Quốc tế Hạnh phúc - làm ngày hội của lực lượng thư ký công trường, Cotecccons ngầm truyền đi một thông điệp: Doanh nghiệp không “bỏ rơi” một ai, kể cả các cô thư ký. Đó cũng là lý do, hằng năm, công ty luôn dành sự quan tâm sâu sắc cho đội ngũ này thông qua các khóa học nâng cao nghiệp vụ, thành lập Câu lạc bộ Thư ký, cũng như gửi lời hỏi thăm, động viên kịp thời trong các dịp lễ.

Thư ký công trường vốn là một nghề nhiều thử thách và bận rộn. Họ không chỉ đóng vai trò là cầu nối triển khai các chủ trương, chính sách và định hướng của công ty đến toàn thể nhân



sự công trường, kỹ sư, công nhân mà còn tới các nhà thầu bên ngoài công ty. Bên cạnh đó, họ còn phải chăm lo từ nước uống, bữa ăn đến đời sống tinh thần, đồng thời phối hợp nhịp nhàng giữa các bên để hoạt động tại công trường luôn được nhịp nhàng, thông suốt. Khi có những chính sách mới mà anh em chưa rõ, các thư ký là người trực tiếp giải thích cụ thể, đồng thời tháo gỡ mọi vướng mắc phát sinh.

Chị Quỳnh chia sẻ, có những hôm chứng kiến anh em công trường vất vả, áp lực về chất lượng và tiến độ khiến không khí căng thẳng, chị đã đề xuất tổ chức một bữa tiệc ngọt nhỏ. Chị nhắn lên nhóm chung để mọi người tranh thủ vài phút nghỉ ngơi, trò chuyện thư giãn. Chị cũng đứng ra tổ chức các hoạt động thể thao cuối tuần như bóng đá, kêu gọi tất cả cùng tham gia để gắn kết tình thân.

Trong các chương trình cộng đồng do Cotecccons tổ chức tại nhiều địa phương như “Hái Trăng về làng” hay “Xây Tết”, không riêng chị Quỳnh mà hầu hết các thư ký công trường luôn là những nhân tố tích cực. Họ chuẩn bị mọi thứ chu đáo, bài bản, nêu cao tinh thần trách nhiệm và tích cực kêu gọi các phòng ban cùng chung tay hưởng ứng. Mỗi lúc như vậy, đường

“ĐIỀU TÔI TRÂN TRỌNG NHẤT KHI THAM GIA CÂU LẠC BỘ THƯ KÝ LÀ ĐƯỢC GẶP GỠ NHỮNG ĐỒNG NGHIỆP Ở NHIỀU DỰ ÁN, CÙNG CHIA SẺ KINH NGHIỆM, HỌC HỎI TỪ NHAU. CÂU LẠC BỘ KHÔNG CHỈ GIÚP TÔI PHÁT TRIỂN TRONG CÔNG VIỆC, MÀ CÒN KHIẾN TÔI CẢM THẤY MÌNH LÀ MỘT PHẦN CỦA MỘT TẬP THỂ LUÔN ĐỒNG HÀNH CÙNG NHAU”.

như không khí công trường đỡ khô khan hơn, công việc nhờ đó cũng nhẹ nhàng, ấm áp.

“Công việc thư ký công trường đòi hỏi tính cẩn thận, chủ động và tinh thần trách nhiệm cao. Tuy nhiên, thử thách lớn nhất vẫn là làm sao để cân bằng cảm xúc, tránh ảnh hưởng đến đội ngũ. Dù đôi lúc áp lực, nhưng nếu đủ tình yêu với nghề, bạn sẽ luôn hoàn thành tốt, đồng thời cảm thấy tự tin và tự hào”, chị Quỳnh tâm sự.

Giữa một môi trường phần lớn là nam giới, sự tinh tế và tình yêu nghề của những nữ thư ký đã kéo mọi người xích lại gần nhau. Khoảng cách được xóa nhòa, sự gắn kết được vun đắp từng ngày bằng chính sự thấu hiểu, đồng hành và trân trọng người lao động. Đó chính là nền tảng cốt lõi để kiến tạo một môi trường làm việc nhân văn và bền vững.

Cũng theo chị Quỳnh, người đã có nhiều năm gắn bó với doanh nghiệp, hành trình thực thi các tiêu chuẩn ESG của công ty không ngừng được đổi mới, nâng cấp qua từng năm. Các kế hoạch hành động ngày càng thiết thực hơn, mức độ quan tâm dành cho công nhân và cán bộ nhân viên ngày một lớn hơn. Đây chính là nguồn động viên to lớn để những người lao động như chị tiếp tục phát huy năng lực, phụng sự cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Có thể nói, nền tảng văn hóa của một tổ chức được bồi đắp từ những con người bình dị và những hành động nhỏ nhất thường ngày, nhưng lại mang sức sống bền vững để cộng hưởng tạo nên sức mạnh tổng lực. Đây cũng được xem là nguồn lực quý giá giúp doanh nghiệp thực thi ESG hiệu quả, đồng thời là bệ phóng vững chắc để nâng cao uy tín, củng cố niềm tin cho khách hàng, nhà đầu tư và cộng đồng.

Đội ngũ thư ký công trường Cotecccons tại sự kiện “Ngày Thư ký công trường” vào 20/03/2026.



Ông **NGUYỄN VĂN HUẤN**
Tổ trưởng An ninh, dự án Cao Xà Lá, Cotecccons

TINH THẦN "OWN IT" TỪ CÔNG TRƯỜNG

Ở Cotecccons, làm việc với tinh tự chủ, tự chịu trách nhiệm và truyền lại tinh thần đó cho đội ngũ tiếp nối chính là mã gen để Cotecccons tiếp tục tiến xa hơn.

XEM CÔNG VIỆC CỦA CÔNG TY NHƯ CỦA CHÍNH MÌNH

"Tôi hiểu OWN IT (tinh thần chủ động) rất đơn giản là xem việc của công ty cũng như việc của chính mình. Khi đã nhận nhiệm vụ thì phải chủ động tìm cách hoàn thành và chịu trách nhiệm đến cùng về kết quả. Nếu có khó khăn phát sinh thì mình là người đầu tiên đứng ra giải quyết, ông Nguyễn Văn Huấn - Tổ trưởng An ninh - người có gần 20 năm gắn bó với Cotecccons chia sẻ.

Cũng theo ông Huấn, tinh thần "OWN IT" đã thấm dần vào mỗi nhân viên và được thể hiện qua từng quyết định nhỏ, từ việc bảo vệ vật tư, chủ động kết nối với chính quyền địa phương, đến việc đồng hành cùng anh em trên công trường để xử lý những tình huống ngoài kế hoạch. Các nhân viên khi thấu hiểu và hành động với tinh thần đó, mang lại niềm tin cho chủ đầu tư, khách hàng trên mỗi công trình.

Ông Huấn dẫn chứng, tại dự án Vinhomes Symphony (năm 2019) hay dự án của Bộ Công an (năm 2025),

do tiến độ thi công gấp, mặt bằng chật hẹp, vật tư được đưa về dồn dập trong khi mặt bằng thi công chưa được giải phóng kịp thời, dẫn đến tình trạng thiết bị vật tư bị vút ngổn ngang, chất đống lên nhau. Đồng thời, phía chủ đầu tư đã yêu cầu giải phóng nhanh mặt bằng và đưa trang thiết bị ra ngoài dự án.

Sự việc sau đó được Ban An ninh kịp thời can thiệp, chủ động nhận trách nhiệm, đưa ra giải pháp khắc phục.

KHÔNG CHỈ GIỮ TÀI SẢN, MÀ CÒN GIỮ VĂN HÓA

Trên mỗi dự án, đội ngũ an ninh và kỹ sư Cotecccons không chỉ làm nhiệm vụ kỹ thuật hay bảo vệ trật tự, mà còn là những người trực tiếp tiếp xúc với chính quyền địa phương và người dân xung quanh. Tinh thần "OWN IT" ở đây thể hiện qua sự chủ động trong giao tiếp và xử lý tình huống.

Trước mỗi dự án, cả đội đều phải khảo sát hiện trường, xây dựng phương án an ninh, đánh giá những rủi ro có

"OWN IT" TẠI COTECCCONS LÀ MỘT TRONG NHỮNG GIÁ TRỊ VĂN HÓA CỐT LÕI CỦA CÔNG TY, GẮN VỚI KHẨU HIỆU "XÂY TÂM THỂ, DỰNG TƯƠNG LAI".

TINH THẦN NÀY ĐƯỢC THỂ HIỆN QUA VIỆC MỖI CÁ NHÂN CHỦ ĐỘNG NHÌN THẤY VẤN ĐỀ, TỰ TÌM GIẢI PHÁP, DẮM QUYẾT ĐỊNH VÀ CHỊU TRÁCH NHIỆM VỚI KẾT QUẢ CUỐI CÙNG.

"OWN IT" CŨNG LÀ MỘT PHẦN TRONG HÀNH TRÌNH THỰC HÀNH ESG CỦA COTECCCONS, NHẤN MẠNH TƯ DUY LÀM CHỦ SỰ NGHIỆP CỦA CHÍNH MÌNH VÀ XEM BẢN THÂN LÀ MỘT PHẦN KHÔNG THỂ TÁCH RỜI TRONG SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP.

thể xảy ra và đặc biệt chú trọng xây dựng quan hệ tốt với chính quyền địa phương và cộng đồng xung quanh.

Khi xuất hiện phản ánh những vấn đề liên quan đến người dân, tôi không chờ chỉ đạo từ cấp trên mà trực tiếp gặp gỡ, lắng nghe, trao đổi và cùng các bên tìm phương án xử lý. Chúng tôi cùng nhau giải quyết trên tinh thần: "Không để đốm lửa nhỏ thổi thành đám cháy lớn", ông Huấn bày tỏ.

TRUYỀN LẠI CHO THẾ HỆ TIẾP NỐI

Một điểm chung ở những người làm việc lâu năm tại Cotecccons là mong muốn truyền lại kinh nghiệm cho các đồng nghiệp trẻ. Tinh thần "OWN IT" không chỉ chuyển giao qua những lời nói lý thuyết, mà phải thông qua hành động và sự trải nghiệm thực tế.

Với người trẻ, theo ông Huấn, "OWN IT" phải được truyền đạt bằng sự làm gương, bằng hành động thực tế và bằng sự trao quyền.

"Tôi luôn chọn cách chia sẻ thẳng thắn về những khó khăn, những va chạm thực tế trong quá trình làm việc, tạo điều kiện cho nhân viên mới tham gia trực tiếp vào việc xử lý các tình huống phát sinh, khuyến khích họ đưa ra ý kiến và tự chịu trách nhiệm với quyết định của mình", ông nói về kinh nghiệm dẫn dắt những bạn trẻ mới vào nghề.

Thành công của Cotecccons qua nhiều năm không đến từ một cá nhân riêng lẻ, mà được tích lũy từ sự cống hiến thầm lặng và tinh thần đồng đội.

Khi mỗi người đều xem công việc của công ty như việc của mình, chủ động dẫn thân và thể hiện trách nhiệm đến cùng, đó chính là lúc văn hóa doanh nghiệp được sống trọn vẹn nhất.

Bộ phận An Ninh tại dự án Cao Xà Lá (Hà Nội) phổ biến các nội dung và yêu cầu công việc trước khi bắt đầu ca làm việc tại công trường.



Ở Coteccons, ngoài việc chăm lo đời sống cho người lao động, Công đoàn còn thấm nhuần tinh thần ESG để chủ động tạo nhiều hoạt động gắn kết và nâng cao năng lực phát triển dài hạn cho nhân viên, cùng chung mục tiêu hướng đến phát triển bền vững.



Hoạt động của Công đoàn giúp nhân viên "xả stress" sau những giờ làm việc.

Với lực lượng lao động đông đảo, thay đổi liên tục và trải dài trên mọi miền đất nước, việc gắn kết và giúp mỗi nhân viên luôn cảm thấy mình là một phần của tập thể lớn không phải là bài toán dễ dàng. Chính vì vậy, các hoạt động tập thể đã trở thành điểm chạm quan trọng để kết nối, thúc đẩy tinh thần đoàn kết và gắn bó với doanh nghiệp.

Theo bà Nguyễn Thị Việt Nga, Chủ tịch Công đoàn Coteccons, mỗi năm công đoàn đều lên kế hoạch chi tiết cho nhiều chuỗi sự kiện: Từ công tác thăm hỏi hiếu hỉ, tổ chức các ngày lễ lớn, cho đến các phong trào thể dục thể thao hay những chương trình mang đậm dấu ấn văn hóa doanh

nh nghiệp như The Happy Coteccons, Coteccons Day... Tất cả các hoạt động này đều hướng tới nối kết bên trong công ty lẫn bên ngoài, tạo sự đồng thuận, nhịp nhàng, nhân rộng tạo thêm giá trị cho cộng đồng. Trong đó, Công đoàn giữ vai trò cầu nối để truyền tải một thông điệp nhất quán: Lấy con người làm trung tâm, chia sẻ, đồng hành, lan tỏa giá trị thiết thực cho người lao động.

Chẳng hạn, trận lũ lụt Tháng 11/2025 khiến nhiều địa phương như Gia Lai, Đắk Lắk và Khánh Hòa chịu ảnh hưởng nặng nề. thấu hiểu nỗi lo lắng của những nhân viên làm việc xa quê, lo lắng cho gia đình, Công đoàn đã phối hợp cùng Ban giám

Bà NGUYỄN THỊ VIỆT NGÀ
Chủ tịch Công đoàn Coteccons

LẮNG NGHE,
GẮN KẾT &
vun đắp
giá trị



đốc Coteccons thành lập “đội phản ứng nhanh”, triển khai những chuyến xe đậm tình đồng đội tiến về miền Trung để trực tiếp thăm hỏi và hỗ trợ các gia đình.

Tương tự, với nhận thức sức khỏe, an toàn của người lao động là trên hết, Tháng 10 hằng năm, Công đoàn Coteccons thường xuyên phối hợp cùng Trung tâm Hiến máu nhân đạo, Hội Chữ thập đỏ TP.HCM và Viện Huyết học - Truyền máu Trung ương tổ chức chương trình hiến máu tại TP.HCM và Hà Nội để chia sẻ và đánh thức tinh thần vì cộng đồng.

Đặc biệt hơn, hoạt động Công đoàn không còn dừng lại ở việc chăm lo đời sống nhân viên hay mang tính phong trào mà đang dần trở thành “trạm phát” lan tỏa tinh thần ESG

xuyên suốt đến mọi người lao động. Những chiến dịch ý nghĩa như “Hái Trăng về làng”, “Cook for Good”, công đoàn luôn phối hợp chặt chẽ với các bộ phận nòng cốt, huy động nguồn lực nội bộ và kết nối với nhiều bên tham gia để tạo thành hoạt động rộng lớn hơn trong toàn chuỗi cung ứng. Qua đó, thực hành ESG không còn là khái niệm lý thuyết mà chuyển hóa thành văn hóa hành động, thay đổi hành vi, chủ động với tinh thần “OWN IT” của mỗi người Coteccons.

“Công đoàn không chỉ chăm lo đời sống vật chất, tinh thần mà còn hướng tới việc xây dựng một môi trường làm việc đoàn kết, nơi mỗi người đều cảm thấy vui vẻ, an toàn, được tôn trọng và muốn gắn bó lâu dài”, bà Nguyễn Thị Việt Nga nhấn mạnh.

Coteccons cùng đội ngũ nhân viên y tế tại chương trình hiến máu tình nguyện.



Coteccons tổ chức hoạt động hiến máu tình nguyện vì cộng đồng tại văn phòng.



Bà Nguyễn Thị Việt Nga - Chủ tịch Công đoàn Coteccons cùng ông Thổ Hoài Phong - Phó Giám đốc Trung tâm hỗ trợ Thanh niên Công nhân TP.HCM trao tặng những phần quà cho con em người lao động tại các khu lưu trú công nhân vào dịp tết Nguyên Đán Bính Ngọ 2026.

Để làm được nhiều việc như vậy, bà Nga cho biết Công đoàn đã thiết lập kênh Email và nhóm Zalo riêng với sự tham gia của tất cả các thư ký công trường (đồng thời là thư ký công đoàn) cùng các chỉ huy trưởng. Việc duy trì kênh liên lạc này đã tạo thành một sợi dây gắn kết, giúp Công đoàn có thể nắm bắt kịp thời tình hình của người lao động. Các trường hợp hiểu hỉ hay khó khăn đều được Công đoàn động viên và hỗ trợ phúc lợi nhanh chóng, giúp anh em yên tâm công tác. Những vướng mắc phát sinh trong quá trình làm việc cũng được công đoàn tận tình hỗ trợ tháo gỡ.

Nhờ vậy, người lao động nhận ra tiếng nói của mình luôn được Công đoàn lắng nghe và phản hồi, xem đây

là nơi đáng tin cậy để gửi gắm mọi tâm tư, nguyện vọng.

Nói về kỳ vọng trong những năm tới, bà Nguyễn Thị Việt Nga cho rằng Công đoàn sẽ luôn đồng hành cùng chiến lược ESG của công ty, nối dài các hoạt động gắn kết nhân viên, gia tăng các gói phúc lợi để chia sẻ, hỗ trợ tốt hơn nữa cho người lao động và cộng đồng. Hành trình ấy chắc chắn sẽ cần sự chung tay phối hợp chặt chẽ giữa các phòng ban, bộ phận ESG, truyền thông và ban lãnh đạo, từ đó tạo bệ phóng vững chắc giúp Coteccons tiến xa hơn trên con đường phát triển bền vững.



CÔNG ĐOÀN
COTECCONS

Chia sẻ &
đồng hành cùng
người lao động

Công đoàn Coteccons tiếp tục khẳng định vai trò trụ cột trong việc hiện thực hóa chữ S (Social) thuộc chiến lược ESG của công ty. Không dừng lại ở các hoạt động phong trào thông thường, Công đoàn đã chủ động triển khai chuỗi chương trình chăm lo toàn diện, mang lại giá trị thiết thực cho cả lực lượng kỹ sư, nhân viên trực tiếp tại công trường.



Coteccons không quên mang những bó hoa và niềm vui cho nhân viên nhân ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3.

Điểm sáng lớn nhất của Công đoàn Coteccons trong năm 2026 là đa dạng các hoạt động để chăm sóc toàn diện cho người lao động. Công đoàn đã giúp gắn kết tập thể thông qua hàng loạt hoạt động nghỉ dưỡng, thể thao, văn hóa và giải trí quy mô lớn. Các giải chạy nội bộ, hội thao định kỳ hay những chương trình tuyên dương con

em cán bộ nhân viên có thành tích học tập xuất sắc đã tạo nên môi trường làm việc nhân văn và giàu tính kết nối.

Công đoàn cũng đặc biệt chú trọng đến vai trò của các nữ kỹ sư, nhân viên thông qua các hoạt động tôn vinh, nâng cao bình đẳng giới tại công ty – môi trường vốn nhiều áp lực khắc nghiệt.

Với ngành Xây dựng, việc nhân viên, công nhân phải làm việc xa nhà và chịu áp lực tiến độ thi công, Công đoàn phối hợp cùng Ban lãnh đạo tổ chức nhiều hoạt động ý nghĩa để bù đắp đặc thù nghề nghiệp. Tiêu biểu là chuỗi hoạt động “Tết Công trường”, nơi Công đoàn phối hợp cùng Ban lãnh đạo mang đến không khí ấm áp cho hàng nghìn công nhân và kỹ sư bám trụ tại dự án xuyên Tết. Sự kiện kết nối livestream đêm Giao thừa giữa đại công trường và gia đình người lao động không chỉ trao đi những phần quà vật chất mà còn xoa dịu nỗi niềm xa nhà, tiếp thêm động lực tinh thần to lớn.

Bên cạnh đó, các chính sách chăm sóc, bảo vệ sức khỏe, an toàn lao động được đồng bộ bằng các buổi sinh hoạt lý thuyết lẫn thực hành. Công ty trang bị đồ bảo hộ lao động (PPE) chuẩn chỉnh và cải thiện điều kiện sinh hoạt, lán trại để đảm bảo mọi người lao động đều an toàn khi về nhà.

Trên tinh thần lấy con người làm trung tâm, Công đoàn giữ vai trò là cầu nối minh bạch, hỗ trợ, bảo vệ lợi ích chính đáng, cân bằng giữa quyền lợi và trách nhiệm của người lao động với công ty. Kết hợp với khối Quản trị nhân sự, Công đoàn song

hành cùng mọi chính sách về lương, thưởng, bảo hiểm lao động, lộ trình thăng tiến nghề nghiệp, chế độ phúc lợi... để mọi nhân viên nắm rõ và an tâm làm việc. Nhờ sự chủ động và tận tâm, Công đoàn Coteccons năm 2026 không chỉ giúp thu hẹp khoảng cách giữa các cấp quản lý và người lao động, mà còn xây dựng một tập thể đoàn kết, coi công trường là nhà và công ty là gia đình của mình.

Nhóm hoạt động	Hạng mục	Nội dung chính
1. Trực tiếp chăm lo, bảo vệ, đào tạo đoàn viên và người lao động.	Đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích.	Hoạt động đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động.
	Du lịch, nghỉ dưỡng.	Hỗ trợ chi phí du lịch, nghỉ dưỡng cho đoàn viên, người lao động.
	Thăm hỏi, trợ cấp.	Thăm hỏi ốm đau, thai sản, tai nạn, hiếu hỉ; Sinh nhật; Thăm hỏi và tặng quà tại dự án/phòng ban; Trợ cấp các trường hợp tai nạn lao động, thiên tai, dịch bệnh, hỏa hoạn, bệnh hiểm nghèo.
	Động viên, khen thưởng đào tạo.	Hoạt động nhân ngày Quốc tế Thiếu nhi và Tết Trung thu; Vinh danh đoàn viên công đoàn xuất sắc, tiêu biểu; Chi tiêu cho công tác đào tạo đoàn viên, người lao động.
2. Tuyên truyền, vận động đoàn viên, người lao động.	Phối hợp hoạt động với các tổ chức chính trị - xã hội.	CTD Run; Hội thao Coteccons Olympic.
	Giới và bình đẳng giới.	Tổ chức sự kiện và quà tặng ngày 8/3 và 20/10.
	Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn.	Thực hiện các hoạt động liên quan với công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn.
	Phối hợp hoạt động với các tổ chức chính trị - xã hội.	Phối hợp với Hội Chữ thập đỏ TP.HCM và Viện Huyết học - Truyền máu Trung ương thực hiện chương trình hiến máu nhân đạo hằng năm.

Với đặc thù của ngành Xây dựng, nhiều cán bộ nhân viên Coteccons thường xuyên làm việc xa nhà, tại những công trường cách hàng trăm, thậm chí hàng nghìn kilômét. Trong những thời điểm thiên tai, bão lũ xảy ra, phía sau mỗi cán bộ, nhân viên đang làm việc tại công trường là một gia đình có thể đang đối mặt với những khó khăn và thiếu thốn.

SẺ CHIA CÙNG GIA ĐÌNH CÁN BỘ NHÂN VIÊN vùng bão lũ

Sau bão lũ, Coteccons đã nhanh chóng thành lập đội phản ứng nhanh, chủ động rà soát tình hình và kết nối với các gia đình cán bộ nhân viên bị ảnh hưởng. Không chỉ dừng lại ở việc hỏi thăm, Coteccons triển khai các hình thức hỗ trợ thiết thực nhằm giúp các gia đình vượt qua những khó khăn trước mắt.

Trong đợt bão lũ cuối năm 2025, công ty đã hỗ trợ cho 222 trường hợp gia đình nhân viên bị ảnh hưởng bởi thiên tai. Ngoài hiện kim, Coteccons còn chuẩn bị nhu yếu phẩm, thuốc men và các vật dụng thiết yếu, đồng thời cử đại diện trực tiếp đến thăm hỏi, động viên và trao quà cho gia đình cán bộ nhân viên tại những địa phương chịu ảnh hưởng nặng như Gia Lai, Đắk Lắk và Khánh Hòa.

Thông qua các hoạt động này, Coteccons chứng tỏ công ty luôn sát cánh để cán bộ nhân viên Coteccons không cảm thấy đơn độc trong những lúc khó khăn.



Trân trọng và đối xử tử tế với người lao động là cách Coteccons xây dựng văn hóa doanh nghiệp và thực hành ESG một cách thiết thực. Coteccons hiểu rằng, để một cán bộ nhân viên có thể yên tâm làm việc tại công

Đội phản ứng nhanh thuộc công đoàn Coteccons đến tận nhà CBNV trao quà và động viên gia đình khắc phục ảnh hưởng bão lũ 2025.



trường xa nhà, phía sau họ cần có một hậu phương được quan tâm và sẻ chia. Từ công trường đến hậu phương, từ cán bộ nhân viên đến gia đình – sự quan tâm được nối dài bằng nhiều hành động thiết thực.

Đó cũng là một phần trong cách Coteccons xây dựng Health & Well-being cho người lao động: Không chỉ bảo đảm an toàn tại nơi làm việc, mà còn quan tâm đến những người thân yêu phía sau mỗi cán bộ nhân viên.

Đội phản ứng nhanh thuộc Công đoàn Coteccons thăm hỏi và trao quà tại gia đình cán bộ nhân viên ở các địa phương chịu ảnh hưởng nặng cơn bão số 13 năm 2025 tại Gia Lai, Đắk Lắk, Khánh Hòa.

Công đoàn Coteccons nhanh chóng chuẩn bị thuốc, nhu yếu phẩm gửi đến gia đình cán bộ nhân viên chịu ảnh hưởng nặng bởi bão lũ.

KHI HẬU PHƯƠNG VỮNG VÀNG, CÁN BỘ NHÂN VIÊN CÓ THỂ YÊN TÂM CÔNG TÁC. KHI MỖI CÁ NHÂN ĐƯỢC QUAN TÂM, TRÂN TRỌNG, ĐỐI XỬ TỬ TẾ, CHÂN THÀNH, CẢ MỘT TẬP THỂ SẼ CÙNG NHAU VỮNG VÀNG VƯỢT QUA NHỮNG GIAI ĐOẠN THÁCH THỨC, CHINH PHỤC NHỮNG CỘT MỐC MỚI.



the happy coteccons

Lấy con người làm trung tâm, trân trọng và đối xử tử tế với người lao động là cách Coteccons làm cho mỗi nhân viên, mỗi ngày đi làm, đều cảm thấy hạnh phúc.

Coteccons mong muốn trở thành “ngôi nhà thứ hai” của mọi nhân viên bằng cách triển khai nhiều chương trình chăm sóc người lao động, đảm bảo sức khỏe thể chất lẫn tinh thần, tạo môi trường làm việc thân thiện, xây dựng lộ trình phát triển bản thân rõ ràng để từ đó nâng cao sự hài lòng và hiệu suất nơi làm việc.

The Happy Coteccons chính là tổng hòa những chính sách lương thưởng, phúc lợi cho người lao động được hệ thống ghi nhận, đánh giá công bằng, minh bạch đi cùng công việc và còn được làm sâu sắc hơn qua cách công ty chăm lo cho cán bộ nhân viên và người lao động để họ cảm thấy được quan tâm ngay tại nơi mình làm việc mỗi ngày, kể cả khi đó là một công trường xa nhà.

Trong năm 2026, những chương trình ý nghĩa đã được công ty triển khai

không chỉ dành cho nhân viên mà còn cho những người lao động đồng hành cùng Coteccons: Happy Coffee Truck mang cả phê tiếp thêm năng lượng cho nhân viên; Trong năm 2026, những chương trình ý nghĩa đã được công ty triển khai không chỉ dành cho nhân viên mà còn cho những người lao động đồng hành cùng Coteccons: Happy Coffee Truck mang cả phê tiếp thêm năng lượng cho nhân viên; Tết Công trường đưa không khí Tết đến gần hơn với các kỹ sư và công nhân đang ngày đêm bám trụ tại những dự án trọng điểm quốc gia.

The Happy Coteccons đến nay không còn là chương trình “phải làm” từng năm một mà còn được tiếp tục mở rộng, lan tỏa, đồng hành cùng những doanh nghiệp khác, chung tay chia sẻ trách nhiệm để cùng góp thêm nhiều niềm vui đến từng gia đình.



Dù thời tiết khắc nghiệt nhưng công nhân vẫn lạc quan, bám công trường để hoàn thành tiến độ cho dự án Bà Nà Hills (Đà Nẵng).

Đêm Giao thừa 2026, một chương trình kết nối qua Livestream - Gặp gỡ đại công trường không ngủ, được tổ chức đồng thời tại 2 công trường mang biểu tượng quốc gia mà Cotecccons triển khai là Trung tâm Hội nghị APEC và Sân bay Phú Quốc cùng hàng loạt đại công trường đang thi công xuyên Tết trên cả nước. Đặc biệt, chương trình có sự tham dự của ông Bolat Duisenov - Chủ tịch HĐQT Cotecccons, Ban lãnh đạo doanh nghiệp cùng đông đảo lực lượng kỹ sư, công nhân và gia đình qua màn ảnh nhỏ.

Trong không khí đặc biệt đó, Ban lãnh đạo cùng các Giám đốc dự án đã chia sẻ về áp lực tiến độ, niềm tự hào và tinh thần "Dám làm điều chưa từng" khi thực hiện các siêu dự án trọng điểm.

Đặc biệt hơn, Ban tổ chức đã chuẩn bị các clip phỏng vấn, lời chúc Tết bất ngờ từ hậu phương - gia đình, vợ con của các kỹ sư, công nhân - gửi tới những người đang làm việc đêm Giao thừa, tạo nên những giây phút xúc động.

Anh Hoàng Minh, Giám sát An toàn tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC chia sẻ: "Phải đón Tết xa nhà, cũng có chút buồn, nhưng khi thấy tiến độ dự án đang về đích từng ngày, mọi mệt mỏi đều nhường chỗ cho niềm tự hào của người làm nghề xây dựng".

Tết

CÔNG TRƯỜNG

Tết là một thời khắc thiêng liêng mà ai ai cũng muốn quay về gia đình. Để tỏ lòng biết ơn và bù đắp cho những nhân viên, công nhân phải bỏ "Tết riêng" để hoàn thành tiến độ ở công trường, Cotecccons đã tổ chức một không khí Tết đặc biệt đọng đầy yêu thương, ý nghĩa: Tết của tình đồng đội, anh em, đồng nghiệp vì một màu cờ, sắc áo Việt Nam mà Cotecccons góp phần vào đó.

"Đây là những thời khắc rất ý nghĩa. Tôi đã nhìn thấy ba mẹ, người thân của các bạn, thấy nụ cười, ánh mắt ấm áp, hạnh phúc. Các bạn đã cho mọi người nhìn thấy phía sau những slogan, hàng rào công trình là những con người Cotecccons chuyên nghiệp, chăm chỉ, làm việc bằng cả trách nhiệm, niềm vui lẫn tự hào được cống hiến cho công ty, cho Việt Nam. Tôi muốn cảm ơn gia đình các bạn đã thầm lặng đứng sau ủng hộ các bạn và Cotecccons. Những lúc như thế này, làm xuyên Tết, các bạn đã chứng minh rằng phía sau mục tiêu "Thủ lĩnh ngành" (Industry Leader) của Cotecccons là tinh thần kỷ luật, trách nhiệm, cam kết đúng chất lượng tiến độ, mang lại niềm tin cho đối tác, khách hàng".

Ông Bolat Duisenov
Chủ tịch HĐQT Cotecccons



Tết công trường do Cotecccons tổ chức tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang) nhằm kết nối CBNV với gia đình, gửi yêu thương và những lời chúc năm mới trước thời khắc Giao thừa.

TẾT COTECCONS TẠI ĐẠI CÔNG TRƯỜNG APEC, SÂN BAY PHÚ QUỐC, SẼ CÒN Ý NGHĨA HƠN KHI NGƯỜI COTECCONS ĐƯỢC CÙNG CHUNG TAY XÂY NHỮNG CÔNG TRÌNH LỚN, GÓP PHẦN GIEO NHỮNG MẦM VUI, HẠNH PHÚC VÀ NIỀM TỰ HÀO TRONG TIM VÌ MỘT VIỆT NAM TỰ TIN BƯỚC VÀO KỶ NGUYÊN VƯƠN MÌNH PHÁT TRIỂN.

Niềm tự hào đó cũng được nhiều gia đình đồng cảm, biến thành những lời động viên con em họ. “Cầu truyền hình Coteccons” đã bắt trọn những khoảnh khắc ấm áp, tự hào của các gia đình để nối cánh tay yêu thương đến mọi người đang làm việc xuyên Tết tại Phú Quốc.

Ba của anh Đặng Trí Lượng, Kỹ sư kiểm soát chất lượng tại dự án Sân bay Phú Quốc, nói rằng: “Tết không có con cũng hơi buồn một chút, nhưng gia đình luôn ủng hộ công việc của con. Cha mẹ rất tự hào và thương yêu con, mong con giữ sức khỏe, hoàn thành tốt nhiệm vụ rồi đón Tết sau với gia đình”.

Chỉ bấy nhiêu lời nói ngắn gọn nhưng đọng đầy tình cảm thân yêu. Gia đình trở thành điểm tựa cho các nhân viên Coteccons yên tâm hoàn thành nhiệm vụ vì biết phía sau họ luôn có đồng đội, anh em đồng nghiệp và gia đình quan tâm ủng hộ mình.

Chương trình “Tết công trường 2026” cho thấy cam kết của Coteccons đối với trụ cột Xã hội (Social) là những hoạt động thực chất đầy tình cảm, trân trọng,

biết ơn và chia sẻ. Xuyên suốt các hoạt động là phương châm đặt con người là trung tâm. Công ty bù đắp, chăm lo sức khỏe tinh thần và an sinh của người lao động, đảm bảo công nhân làm việc xuyên Tết không cảm thấy cô đơn hay thiệt thòi và còn được thấu hiểu hậu phương vững chắc qua việc kết nối gia đình vào chương trình. Đồng thời, sẽ chia từ Coteccons còn đánh thức tinh thần đồng đội, xóa mờ khoảng cách giữa Ban lãnh đạo công ty, Ban quản lý và lực lượng lao động, tạo dựng một môi trường làm việc nhân văn, đoàn kết và nhân rộng giá trị văn hóa doanh nghiệp bền vững.

Tết công trường vì thế càng thêm ý nghĩa khởi đầu cho một năm mới và hy vọng mới.

Một ngày đầu năm, được cùng nhau lao động hăng say, cùng gánh vác trọng trách, cùng xây dựng những công trường biểu tượng bằng sự chuyên nghiệp, trách nhiệm và sự tử tế. Đó chính là cam kết phát triển bền vững của Coteccons – xây công trình không chỉ về đích đúng tiến độ được giao mà còn đảm bảo chất lượng, kiến tạo giá trị tốt đẹp cho con người, môi trường xung quanh và ghi dấu hình ảnh quốc gia trong mắt bạn bè quốc tế.



Ông Bolat Duisenov cùng các kỹ sư dự án Trung tâm hội nghị APEC (An Giang) gói bánh chưng và quây quần đón giao thừa.



Happy Coffee Truck

Happy Coffee Truck mang cà phê và bánh đến tiếp sức cho đội ngũ kỹ sư, công nhân tại các công trường Coteccons.



Trong năm 2025, Coteccons đã triển khai chương trình Happy Coffee Truck tại 21 công trường trên cả 3 miền và trụ sở văn phòng, phục vụ hơn 10.000 ly cà phê, trà và bánh cho đội ngũ kỹ sư, công nhân và nhân viên văn phòng.



Happy Coffee Truck lần bánh đến công trường Coteccons khắp mọi miền đất nước.

Chiếc xe mang sắc xanh đặc trưng của Coteccons đã vượt qua nhiều điều kiện thời tiết, lần bánh đến khắp các công trường để mang đến những phút nghỉ ngơi, tiếp thêm năng lượng và lan tỏa sự quan tâm đúng lúc giữa nhịp độ thi công khẩn trương.

Chương trình còn tạo không gian giao lưu, gắn kết thông qua sự tham gia của Ban điều hành, qua đó khẳng định văn hóa đồng hành, tinh thần sẻ chia và cam kết của Coteccons trong việc chăm lo đời sống, sức khỏe tinh thần của lực lượng lao động tuyến đầu.

Bên cạnh Happy Coffee Truck, Coteccons cũng triển khai hoạt động “Nước chanh mùa Hè” vào cao điểm mùa nắng nhằm hỗ trợ công nhân tại công trường có thêm thức uống giải khát trong quá trình làm việc. Hoạt động thể hiện sự quan tâm chia sẻ của công ty với điều kiện làm việc và sức khỏe của lực lượng lao động và đồng thời giúp tiếp sức thiết thực cho nhân viên, công nhân trên mọi công trường.



Vinh danh THƯ KÝ CÔNG TRƯỜNG

Chương trình “Vinh danh thư ký công trường” nhằm ghi nhận vai trò thầm lặng và thiết yếu của đội ngũ thư ký công trường – những người bảo đảm dòng thông tin, hồ sơ và công tác hậu cần tại công trường được vận hành thông suốt.

Qua chương trình, 17 nữ thư ký đã được ghi nhận với những đóng góp tích cực trong công tác phối hợp và hỗ trợ triển khai các hoạt động ESG tại dự án. Sự chủ động, trách nhiệm và tinh thần đồng hành của các chị đã góp phần đưa ESG được triển khai hiệu quả tại các công trường.



Trong ngày Thư ký công trường (20/03/2026), Coteccons đã tổ chức vinh danh Thư ký công trường có nhiều đóng góp nổi bật trong việc thực hành ESG.



Góc “Thanks as a gift” được kỹ sư Coteccons hưởng ứng tại dự án Eaton Park (TP.HCM).

Thanks as a gift

Góc cảm ơn là kênh ghi nhận nội bộ để cán bộ nhân viên và người lao động gửi lời cảm ơn đến đồng nghiệp vì sự hỗ trợ trong công việc hằng ngày.

Chương trình đặt trọng tâm vào việc trân trọng những điều nhỏ bé thường bị xem là hiển nhiên: Một lần giúp đỡ kịp thời, một sự hỗ trợ ngoài phạm vi, một lời nhắc nhau giữ an toàn trên công trường... Khi mỗi đóng góp thầm lặng đều được gọi tên và cảm ơn. Văn hóa biết ơn dần trở thành thói quen thường ngày, gắn kết đội ngũ bằng sự trân trọng lẫn nhau thay vì chỉ bằng công việc.



Công ty tạo một nền tảng online để mọi người có thể gửi gắm những lời cảm ơn đến đồng nghiệp.

ẢNH CƯỚI CÔNG TRƯỜNG

Nơi hạnh phúc đôi lứa trưởng thành CÙNG NHỮNG CÔNG TRÌNH

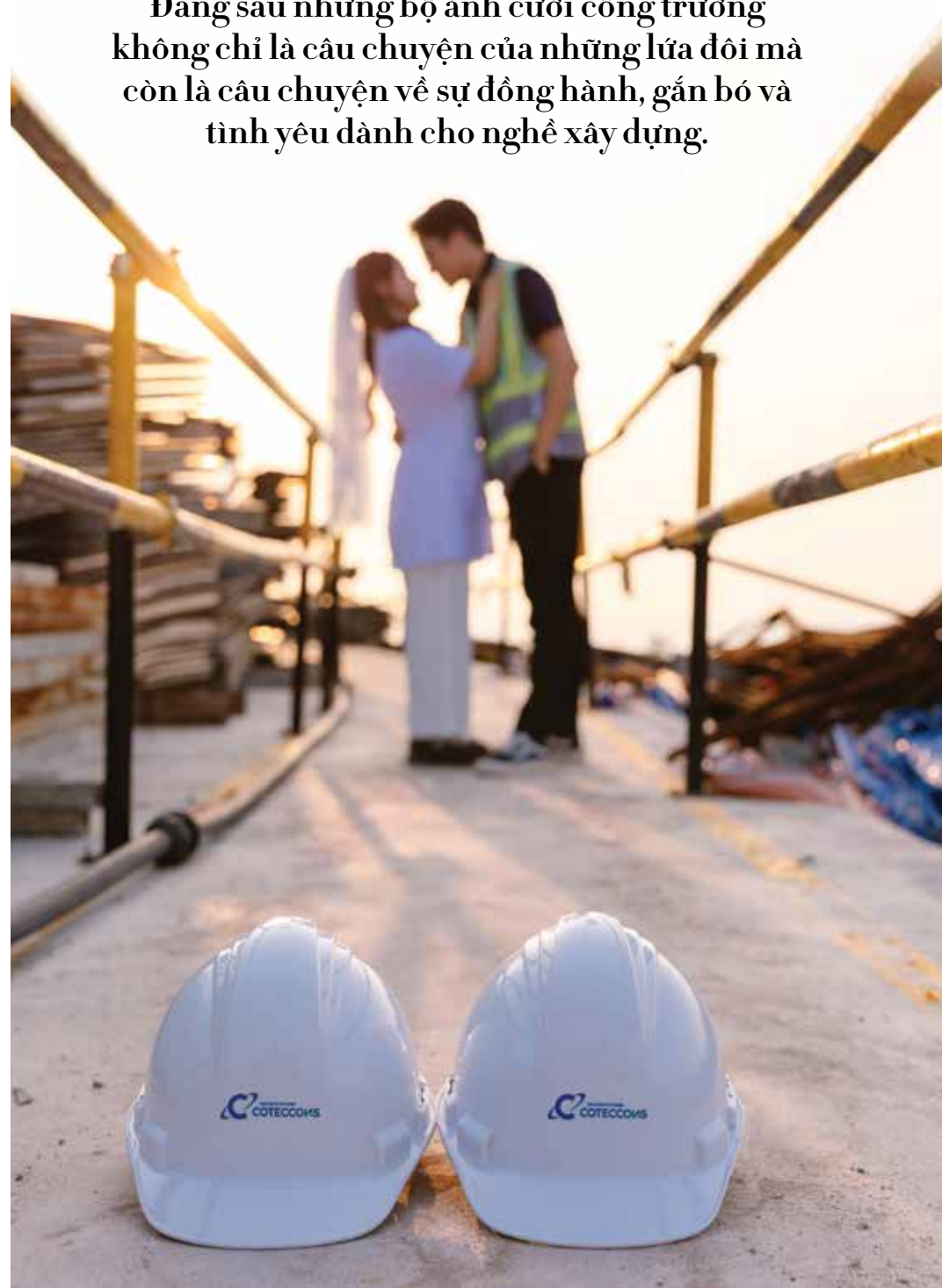
Tại Coteccons, công trường không chỉ là nơi kiến tạo những công trình mang dấu ấn cho xã hội mà còn là nơi nhiều câu chuyện gắn bó và hạnh phúc được vun đắp. Từ tình thân đó, chương trình Ảnh cưới công trường ra đời như một hoạt động ý nghĩa thuộc The Happy Coteccons, dành cho các cặp đôi cùng làm việc và trưởng thành trong mái nhà chung Coteccons.

Không cần những bối cảnh được dàn dựng công phu, các bộ ảnh được thực hiện ngay tại công trường, giữa nhịp sống lao động hằng ngày và những công trình đang vươn mình hoàn thiện. Chính sự chân thực ấy đã lưu giữ những khoảnh khắc đặc biệt của

Thanh Xâm & Minh Kha

Bộ ảnh cưới của Thanh Xâm và Minh Kha được thực hiện tại công trường Trung tâm Hội nghị APEC 2027 (An Giang). Những khung hình mộc mạc giữa công trường không chỉ lưu giữ câu chuyện tình yêu của hai người mà còn ghi dấu một phần thanh xuân gắn bó với công trình mang ý nghĩa đặc biệt đối với đất nước.

Đằng sau những bộ ảnh cưới công trường không chỉ là câu chuyện của những lứa đôi mà còn là câu chuyện về sự đồng hành, gắn bó và tình yêu dành cho nghề xây dựng.



người Coteccons, nơi tình yêu được nuôi dưỡng song hành cùng niềm đam mê nghề nghiệp và hành trình trưởng thành của mỗi người.

Mỗi bộ ảnh không chỉ lưu giữ một cột mốc ý nghĩa của cuộc đời mà còn gắn với những công trình và dự án mà người Coteccons đã góp phần kiến tạo.

Sự mộc mạc, chân thực và giàu cảm xúc của những bộ ảnh cưới công trường đã nhận được nhiều sự quan tâm và lời khen ngợi từ cộng đồng.

Nguyễn Oanh & Ngô Thành

Bộ ảnh cưới của Nguyễn Oanh và Ngô Thành tại Tân Trú, Đài Loan, nơi Coteccons đang xây dựng dự án HRS Hsinchu, ghi dấu hành trình đồng hành trong tình yêu và sự nghiệp. Cùng nhau tiên phong đến những vùng đất mới, chinh phục những thử thách mới, câu chuyện hạnh phúc của cặp đôi đã trở thành một phần trong hành trình "Go Global" của Coteccons, mang dấu ấn của người Việt Nam vươn ra thế giới.



Những bộ ảnh ấy đã trở thành một dấu ấn đẹp của The Happy Coteccons, nơi những khoảnh khắc ý nghĩa trong cuộc sống của người lao động được trân trọng và lưu giữ.

Đoàn Duyên & Vũ Hoàng

Bộ ảnh cưới của Đoàn Duyên và Vũ Hoàng tại dự án The Lake Side. Vũ Hoàng là trợ lý BU2 thường xuyên theo sát công trường, Đoàn Duyên là người tuyển dụng nhân sự cho các dự án. Công việc đưa họ đi qua nhiều nhịp khác nhau, để rồi, công trường trở thành nơi ghi dấu câu chuyện hạnh phúc của hai người.





CÂU LẠC BỘ YOGA

- ▶ Câu lạc bộ Yoga
- ▶ Câu lạc bộ Nhảy
- ▶ Câu lạc bộ Bóng đá
- ▶ Câu lạc bộ Cầu lông
- ▶ Câu lạc bộ Pickleball
- ▶ Workshop chăm sóc về sức khỏe tinh thần
- ▶ Teambuilding

Với lực lượng lao động trực tiếp, giá trị của những hoạt động này giúp người lao động cảm thấy họ được tôn trọng, quan tâm đến sức khỏe thể chất lẫn tinh thần và những kỷ niệm, dấu mốc cá nhân được ghi nhận.



CÂU LẠC BỘ BÓNG ĐÁ

Trẻ khỏe

COTECCONS

Coteccons duy trì các hoạt động chăm sóc sức khỏe tinh thần gắn liền với đời sống nghề nghiệp của đội ngũ nhân viên bởi đây chính là tài sản lớn nhất của công ty.



CÂU LẠC BỘ NHẢY



CÂU LẠC BỘ CẦU LÔNG



CÂU LẠC BỘ PICKLEBALL

Trong ngành Xây dựng, lực lượng lao động trực tiếp ở công trường là một phần quan trọng trong thi công dự án. Vì vậy, Coteccons xác định phạm vi trách nhiệm của mình không dừng lại ở nhân sự trực thuộc, mà còn quan tâm đến toàn bộ chuỗi cung ứng lao động tham gia thi công. Các tiêu chuẩn về an toàn, điều kiện làm việc, chế độ phúc lợi và quyền của người lao động được áp dụng thống nhất cho cả hai nhóm này, thông qua hệ thống quy định nội bộ, điều khoản hợp đồng thầu phụ và cơ chế giám sát định kỳ tại hiện trường.

Coteccons cam kết không sử dụng lao động cưỡng bức và lao động trẻ em dưới mọi hình thức. Hơn hết, Coteccons đồng thời yêu cầu toàn bộ nhà thầu phụ tuân thủ cam kết này như một điều kiện bắt buộc khi tham gia dự án. Cam kết được cụ thể hóa bằng các điều khoản trong hợp đồng thầu phụ, quy trình kiểm tra hồ sơ nhân sự và độ tuổi trước khi cấp phép vào công trường, cùng hoạt động kiểm tra, giám sát thường xuyên của Ban chỉ huy công trường và bộ phận an toàn, an ninh. Mọi trường hợp không tuân thủ đều được xử lý theo quy định, bao gồm biện pháp dừng

Cảm ơn

NHỮNG NGƯỜI XÂY DỰNG

Là doanh nghiệp hàng đầu trong ngành Xây dựng, Coteccons hiểu rõ đằng sau những công trình thành công đều có sự đóng góp rất lớn của lực lượng công nhân. Phối hợp với các đối tác, Coteccons đảm bảo môi trường làm việc an toàn, cải thiện điều kiện làm việc, tổ chức chăm sóc sức khỏe, đời sống vật chất, tinh thần cho lực lượng này. Và quan trọng hơn, văn hóa biết ơn, trân trọng và chia sẻ với công nhân được công ty thực hành thường xuyên qua nhiều hoạt động xã hội thiết thực.



1.



2.

công việc và xem xét lại quan hệ hợp tác. Điều này đã được Coteccons ban hành thông qua “Quy tắc ứng xử dành cho đối tác kinh doanh”.

Song song với công tác an toàn, an ninh, Coteccons xem việc nâng cao nhận thức và kỹ năng cho công nhân là một phần của chiến lược phát triển bền vững. **Năm 2025, 100% công trường đã triển khai các chương trình đào tạo an toàn lao động, đào tạo ESG và các kỹ năng bổ sung.** Điển hình là các chuyên đề tiêu biểu như khám sức khỏe, tập huấn cứu hộ cứu nạn tại dự án Hòn Thơm (An Giang) và huấn luyện phòng cháy chữa cháy phối hợp với PC07 trong chuỗi chương trình “Xây Tết”.

Không chỉ chăm sóc sức khỏe, Coteccons còn chú trọng cải thiện điều kiện sinh hoạt tại công trường.

Tại dự án, Coteccons phối hợp cùng chủ đầu tư bố trí khu lán trại, nơi ăn

ở và các tiện ích sinh hoạt phù hợp. Những điều kiện này góp phần giảm chi phí thuê chỗ ở, ổn định đời sống, bảo vệ sức khỏe và giúp người lao động an tâm làm việc.

Bên cạnh đó, các khu vực nghỉ ngơi giữa giờ cũng được bố trí hợp lý ngay tại công trường, tạo điều kiện để công nhân thư giãn và phục hồi thể lực sau nhiều giờ làm việc, đặc biệt

trong điều kiện thời tiết khắc nghiệt. Qua đó, chương trình góp phần nâng cao năng suất lao động, giảm thiểu rủi ro và bảo đảm an toàn trong quá trình thi công.

Các chương trình này giúp người lao động không chỉ làm việc an toàn hơn mà còn được trang bị kiến thức thiết thực để bảo vệ sức khỏe và cải thiện chất lượng sống của chính mình.



3.

1. Công ty tổ chức khám sức khỏe cho công nhân tại dự án Bà Nà Hills (Đà Nẵng).

2. Người lao động tham gia trò chơi dân gian trong khuôn khổ chương trình “Xây Tết 2026” tại nhà máy Sinh Nam (TP.HCM).

3. Hoạt động khám mắt cho người lao động tại Eaton Park (TP.HCM).

Ông **BÙI NGỌC HUÂN**
Chỉ huy trưởng dự án Sunset Village Hòn Thơm

“3 tại chỗ” CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Thi công ngoài đảo biệt lập, dự án Sunset Village Hòn Thơm (An Giang) do Unicons - công ty con của Coteccons - làm tổng thầu thi công, đã đưa sáng kiến mô hình “3 tại chỗ” đáp ứng nhu cầu sát sườn nhất của người lao động.

ĐẢO BIỆT LẬP NHƯNG ẤM ÁP, YÊN BÌNH

Theo ông Bùi Ngọc Huân, Chỉ huy trưởng dự án, Sunset Village nằm trong tổ hợp nghỉ dưỡng và giải trí biển Hòn Thơm Paradise Island có quy mô lớn với hàng loạt hạng mục như công viên nước, thủy cung, sân khấu biểu diễn cá heo, nhạc nước, nhà hát và khu nghỉ dưỡng sinh thái... Đằng sau công trình quy mô ấy là lực lượng lao động hùng hậu từ 500 đến 1.200 người.

Thi công ngoài đảo nên toàn bộ công nhân phải di chuyển bằng cáp treo hoặc đường thủy và sinh hoạt hoàn toàn tại chỗ. Trên đảo không có cư dân địa phương sinh sống, cũng không có sẵn hệ thống cơ sở y tế đa khoa như trong đất liền. Vì thế, mọi hoạt động từ làm việc, ăn uống đến nghỉ ngơi đều diễn ra khép kín.

“Chính đặc thù biệt lập này khiến việc chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động trở thành một nội dung đặc biệt quan trọng trong quá trình triển khai ESG của Coteccons”, ông Bùi Ngọc Huân khẳng định.





Nhận thức rõ thách thức từ sự chia cắt địa lý, Ban chỉ huy dự án xác định nhiệm vụ hàng đầu là trang bị cho người lao động năng lực tự đánh giá sơ bộ tình trạng sức khỏe cá nhân. Công nhân được huấn luyện để nhận biết sớm rủi ro sức khỏe từ thay đổi khí hậu, thời tiết, môi trường... Từ đó, mỗi người chủ động thích nghi, ứng phó ngay khi nhận thấy các dấu hiệu bất thường.

Hằng tuần, công trường nghiêm túc tổ chức các buổi hướng dẫn chăm sóc sức khỏe, sinh hoạt cho người lao động như thói quen ăn uống hợp vệ sinh, ngủ nghỉ đúng giờ, chống muỗi và côn trùng để bảo vệ cơ thể.

Thú vị hơn, chuyên đề y tế giới tính cũng được Ban chỉ huy đưa vào nội dung huấn luyện. “Đại đa số lực lượng lao động trên đảo đều đang trong độ tuổi trưởng thành và sinh hoạt tập trung trong thời gian dài. Việc cung cấp kiến thức đúng đắn về giới tính giúp họ tiếp cận thông tin một cách đầy đủ, khoa học, góp phần xây dựng môi trường làm việc văn minh và lành mạnh”, ông Huân cho biết.

Không dừng ở đào tạo, công trường còn duy trì quy trình theo dõi sức khỏe hằng ngày. Công ty còn cử sẵn nhân viên y tế thường trực, đảm nhiệm việc sơ cứu, theo dõi và hướng dẫn chăm sóc sức khỏe. Mỗi buổi sáng trước ca làm việc, người lao động được kiểm tra các chỉ số cơ bản như huyết áp và đánh giá tình trạng sức khỏe để bảo đảm đủ điều kiện lao động trong ngày.

Việc đào tạo, nhắc nhở liên tục các kiến thức y tế phổ thông giúp người lao động thay đổi nhận thức, rồi trở thành thói quen và tự giác thực hành khi làm việc tại công trường.

ĐO LƯỜNG CHỈ SỐ HẠNH PHÚC BẰNG SỰ TRUNG THÀNH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Theo chia sẻ của ông Bùi Ngọc Huân, hạnh phúc của mỗi người có thể được nhìn nhận theo những cách khác nhau, nhưng có một chỉ số rất rõ ràng để đánh giá mức độ hài lòng của người lao động, đó là thời gian họ lựa chọn gắn bó với doanh nghiệp, nhất là trong môi trường xây dựng rất vất vả.

Đối với đội ngũ cán bộ chính thức, nhiều người đã làm việc liên tục cùng Coteccons trong nhiều năm. Trong khi đó, lực lượng lao động thời vụ dù có thể thay đổi dự án theo đặc thù của ngành Xây dựng, vẫn thường xuyên quay trở lại làm việc cùng công ty qua nhiều công trình khác nhau. Có những công nhân đã đồng hành với doanh nghiệp gần hai thập kỷ. Sự thủy chung đó là minh chứng rõ nhất cho thấy khi người lao động cảm thấy an toàn, được đối xử tử tế, họ sẽ tự nguyện gắn bó lâu dài.

Từ kinh nghiệm thực hành ESG thông qua chăm sóc sức khỏe “3 tại chỗ” cho người lao động tại công trường Hòn Thơm, ông Huân cho biết trong thời gian tới, Coteccons tiếp tục phối hợp với chủ đầu tư triển khai các chính sách phúc lợi như nhà ở miễn phí, hỗ trợ đi lại, duy trì học bổng cho con em người lao động, giúp lao động cảm thấy được trân trọng và chăm lo thật sự.

Bằng những hành động thiết thực, cụ thể và nhân văn, Coteccons đã chứng minh rằng ESG không phải là những khẩu hiệu hoa mỹ. Đó là cam kết trách nhiệm được cụ thể hóa bằng từng nhịp đo huyết áp mỗi sáng, từng bữa ăn an toàn và từng nụ cười an tâm của người lao động trên mỗi công trình.

"Khi người lao động cảm thấy hài lòng, hạnh phúc và an toàn, họ sẽ gắn bó lâu dài với công ty".

Ông Bùi Ngọc Huân
Chỉ huy trưởng dự án Hòn Thơm

1. Toàn cảnh dự án Hòn Thơm (An Giang) từ cáp treo Nam Đảo Ngọc Phú Quốc.

2, 3. Bác sĩ Lâm Nhan Minh Đình – Giám đốc chuyên môn bệnh viện Mặt trời Phú Quốc, giao lưu và chia sẻ kiến thức về An toàn sức khỏe với công nhân tại dự án Hòn Thơm (An Giang).





TRONG NĂM TÀI CHÍNH 2027, COTECCONS SẼ TẬP TRUNG VÀO HAI TRỌNG TÂM: SỐ HÓA ESG VÀ 3R. ĐÂY LÀ LỰA CHỌN CÓ CHỦ ĐÍCH TRONG HÀNH TRÌNH CHUYỂN TỪ TĂNG TRƯỞNG SANG TĂNG TRƯỞNG CHẤT LƯỢNG. VỚI COTECCONS, KỶ LUẬT TRONG ESG KHÔNG NẪM Ở VIỆC CAM KẾT NHIỀU HƠN, MÀ Ở VIỆC XÂY CHẮC NỀN TẢNG ĐỂ MỖI CAM KẾT ĐỀU ĐƯỢC THỰC HIỆN ĐẾN CÙNG.

Bà **ĐINH THỊ HỒNG THẨM**
Giám đốc Quản trị Đối ngoại Coteccons

Thực hành ESG

BẰNG SỰ CẨN TRỌNG, MINH BẠCH & TỬ TẾ

Đặt trong bối cảnh Nghị quyết 136/NQ-CP về Phát triển bền vững; nghị quyết số 57-NQ/TW về Đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết 68-NQ/TW về Phát triển kinh tế tư nhân, với Coteccons, ESG không còn là câu chuyện tuân thủ, mà đã trở thành nền tảng quản trị hiện đại giúp doanh nghiệp củng cố niềm tin, nâng cao năng lực cạnh tranh và kiến tạo giá trị bền vững trong kỷ nguyên mới.

Ở vị trí phụ trách khối Đối ngoại Coteccons, bao gồm ESG, Marcoms, IR và PR, bà Đinh Thị Hồng Thắm tiếp cận ESG từ một góc nhìn khá đặc biệt: Vừa nhìn nhận ESG từ yêu cầu quản trị doanh nghiệp, kỳ vọng của nhà đầu tư và các chuẩn mực công bố thông tin, vừa chuyển hóa các nguyên tắc đó thành những hành động cụ thể tại văn phòng và công trường, gắn trực tiếp

với người lao động, khách hàng và đối tác. Theo bà, giá trị của thực hành ESG tại Coteccons nằm ở khả năng duy trì sự nhất quán giữa cam kết và hành động, giữa những gì doanh nghiệp công bố ra bên ngoài với những thực thi bên trong, qua đó củng cố niềm tin và tạo dựng giá trị bền vững.

Nhưng có lẽ điều đáng nói hơn cả là tại Coteccons, ESG không chỉ được xem là

trách nhiệm của riêng một phòng ban hay một chương trình độc lập, mà đã trở thành định hướng chung được lồng ghép vào hoạt động của các khối chức năng, từ văn phòng đến công trường, từ quản trị doanh nghiệp đến vận hành dự án. Sự đồng bộ đó giúp ESG hiện diện trong từng quyết định và hành động hằng ngày, thay vì chỉ dừng lại ở những cam kết hay thông điệp được công bố ra bên ngoài.



1. BLD Coteccons và ông Lê Quốc Minh - Tổng Biên tập Báo Nhân Dân trao quà cho công nhân trong buổi họp báo chương trình “Xây Tết 2026”.

2. Coteccons tự hào mang lại nhiều niềm vui cho công nhân của dự án Sycamore B9,B10 (TP. HCM) trong chương trình “Xây Tết 2026”.

ESG BẮT ĐẦU TỪ CÁCH NHÌN CON NGƯỜI

Trong hành trình đó, “Xây Tết” có lẽ là câu chuyện thể hiện rõ nhất cách Coteccons thực hành ESG.

Sau bốn mùa triển khai, “Xây Tết” không chỉ dừng lại ở một chương trình trao tặng quà Tết mà còn dần trở thành một nền tảng hợp tác vì cộng đồng, lan tỏa tinh thần sẻ chia trong xã hội. Thông qua sự đồng hành của các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan quản lý, chính quyền địa phương và những cá nhân cùng chung tay đóng góp, chương trình đã trao hơn 89.000 phần quà tại 218 công trường trên cả nước. Riêng dịp Tết 2026, hơn 40.000 phần quà đã được gửi đến người lao động tại 73 công trường Coteccons, đồng thời mở rộng sự quan tâm tới lực lượng công nhân vệ sinh môi trường và thoát nước đô thị tại Hà Nội, Đà Nẵng và TP.HCM.

Với bà Thẩm, giá trị của chương trình “Xây Tết” không nằm ở số lượng phần quà được trao tặng. Điều ý nghĩa hơn là những sự quan tâm chu đáo, rất đời

thường như khám sức khỏe, cắt tóc, chụp ảnh lưu niệm, mang bánh chưng, bánh tét, livestream trực tiếp cùng người thân, gia đình... đến các công trường làm việc xuyên Tết, cho những người công nhân đang ngày đêm nỗ lực cùng Coteccons đưa dự án về đích đúng tiến độ. Đó cũng chính là tinh thần mà Coteccons theo đuổi khi thực hành ESG: Đặt con người ở vị trí trung tâm của sự phát triển.

Nổi dài hành trình nhân văn đó, chương trình “Chuyến tàu Hạnh phúc” 2026 đã vượt khỏi ranh giới Coteccons, tiếp tục gieo niềm tin về lòng tốt giữa con người với con người trong cuộc sống. Đây là chương trình hợp tác giữa báo Nhân Dân, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam và Coteccons là minh chứng sáng rõ cho cam kết phát triển bền vững.

Lần đầu tiên lần bánh trên tuyến đường sắt Bắc – Nam dài hơn 1.700km với diện mạo rực rỡ sắc Xuân, hành trình không chỉ quảng bá cho hình ảnh đất nước Việt Nam tươi đẹp mà còn cho thấy một lát cắt sống động về ngành đường sắt đang hiện đại hơn đi

cùng nhịp phát triển của đất nước. Ở đó một di sản ngành đường sắt đang thể hiện diện mạo mới, kết nối văn hóa vùng miền và còn trở thành một không gian văn hóa di động ngập tràn niềm vui và hy vọng.

Sự đồng hành của Coteccons đã giúp nổi dài hành trình đoàn viên, chuyển hóa định nghĩa “xây hạnh phúc” từ sự an toàn nơi công trường thành niềm vui an lành trên con đường trở về quê hương của hàng nghìn người lao động.

Trên những chuyến tàu xuyên đêm Tết Bình Ngọ 2026, gửi trao phong bao lì xì, lời chúc Tết và sự tri ân sâu sắc đến hành khách cùng đội ngũ lái tàu, kỹ sư đang lặng lẽ cống hiến, Coteccons đã góp phần sưởi ấm đêm Giao thừa, đồng thời lan tỏa hình ảnh đất nước, văn hóa và ẩm thực truyền thống qua từng nhịp lẫn bánh.

Nhìn những gương mặt rạng ngời, nụ cười vui tươi của hành khách, các kỹ sư, lái tàu trên “Chuyến tàu Hạnh phúc” khi bất ngờ nhận được những món quà từ người không quen, mọi người như có thêm niềm tin rằng lòng tốt, sự tử

tế luôn hiện hữu trong cuộc sống. Qua chuyến tàu đó, Coteccons khẳng định tầm vóc của một doanh nghiệp không chỉ kiến tạo công trình, mà còn tận tụy gieo thương yêu và “xây tử tế” trên mọi ngả đường đất nước.

Đằng sau những hành động đẹp đó, là một niềm tin giản dị của người Coteccons: Ai cũng có gia đình để chăm lo, có những dự định cho tương lai và xứng đáng được tôn trọng.

Từ đó, Coteccons lựa chọn mở rộng đối tượng “người lao động” vượt ra ngoài phạm vi nhân sự chính thức của doanh nghiệp. Từ công nhân trên công trường, người lao động của các nhà thầu phụ đến lực lượng công nhân vệ sinh môi trường và thoát nước đô thị, tất cả đều được nhìn nhận là những bên liên quan quan trọng trong hệ sinh thái phát triển bền vững. Đó cũng là cách Coteccons thực hành chữ “S” không bằng những khẩu hiệu, mà bằng sự quan tâm thực chất và toàn diện. Coteccons đang từng bước chia sẻ trách nhiệm đến nhiều người lao động hơn trong toàn bộ chuỗi giá trị và các cộng đồng liên quan.

Cách tiếp cận này giúp ESG được hiện thực hóa một cách toàn diện, bảo đảm rằng những người đang trực

tiếp hoặc gián tiếp tạo nên giá trị cho xã hội đều được quan tâm, tôn trọng và ghi nhận.

GIEO TỬ TẾ, LÀM THỰC TIỄN VÀ KHOA HỌC

Sự nhân văn ấy không có nghĩa là thực hành ESG tại Coteccons được dẫn dắt bởi cảm xúc đơn thuần. Ngược lại, đằng sau những hoạt động gần gũi với người lao động là một quá trình chuẩn hóa ESG thành hệ thống quản trị, có thể đo lường và duy trì bền vững.

Trong những năm qua, Coteccons đã đưa ESG lên cấp độ quản trị cao nhất thông qua Tiểu ban ESG trực thuộc Hội đồng Quản trị với sự tham gia của thành viên độc lập. Việc đặt ESG trên bàn nghị sự chiến lược giúp các sáng kiến phát triển bền vững không chỉ dừng lại ở các hoạt động truyền thông hay trách nhiệm xã hội, mà còn trở thành một phần trong định hướng phát triển dài hạn của doanh nghiệp.

Ở cấp độ vận hành, ESG ngày càng được lượng hóa bằng dữ liệu và các chỉ tiêu cụ thể. Từ kiểm kê khí nhà kính, thúc đẩy mô hình 3R, sử dụng vật liệu xanh, phát triển chuỗi cung ứng xanh đến an toàn lao động, đào tạo nhân sự và thúc đẩy Đa dạng,

Công bằng & Hòa nhập (DEI), tất cả đều được triển khai theo hướng có mục tiêu, có theo dõi và có đánh giá kết quả. Năm 2026, Coteccons đặt mục tiêu 100% công trường được đào tạo về kiểm kê khí nhà kính và triển khai các kế hoạch giảm phát thải; Đồng thời đưa 3R vào thực tiễn thông qua những sáng kiến rất cụ thể, từ tối ưu vật liệu tại công trường đến tái sử dụng sơn cho dự án “Nhà Minh”, qua đó từng bước hiện thực hóa mô hình kinh tế tuần hoàn trong xây dựng.

Theo bà Thẩm, ESG chỉ thực sự tạo ra giá trị khi những nỗ lực đó mang lại kết quả hữu hình cho doanh nghiệp và các bên liên quan. Từ việc nâng cao mức độ an toàn cho người lao động, tối ưu chi phí thông qua 3R, tiếp cận các nguồn tài chính xanh với chi phí vốn cạnh tranh hơn cho đến việc gia tăng uy tín và niềm tin của cộng đồng, thực hành ESG đang cho thấy đây là một khoản đầu tư cho năng lực cạnh tranh dài hạn của doanh nghiệp.

Cũng từ đó, vai trò của những người làm ESG tại Coteccons đang thay đổi. Khi ESG đã trở thành một phần của văn hóa và phương thức vận hành, bộ phận ESG không còn là người đi nhắc nhở các phòng ban, đơn vị hoàn thành các chỉ tiêu, mà



Để ESG thực sự sống trong một tổ chức, phía sau những con số phải là nhận thức, sự tự giác và cách con người đối xử với nhau bằng sự tôn trọng và tử tế.

Bà Đinh Thị Hồng Thẩm
Giám đốc Quản trị Đối ngoại Coteccons

trở thành cầu nối, người hỗ trợ và tạo điều kiện để mọi người cùng tham gia kiến tạo giá trị bền vững.

Đó cũng là cách bà Thẩm hình dung vai trò của khối Đối ngoại trong giai đoạn tới: Trở thành cầu nối giữa chiến lược và thực thi, giữa Hội đồng Quản trị, các phòng ban và công trường; Đồng thời lan tỏa nhận thức, hỗ trợ đào tạo và đồng hành cùng các đơn vị trên hành trình đưa ESG trở thành văn hóa và là năng lực cốt lõi của Coteccons.

LAN TỎA ESG KHÔNG BẰNG MỆNH LỆNH

Với khoảng 29.738 nhà cung cấp, nhà thầu phụ và đối tác đang đồng hành, Coteccons hiểu rằng ESG không thể được lan tỏa bằng những khẩu hiệu hay yêu cầu mang tính áp đặt. ESG chỉ thực sự tạo ra giá trị khi trở thành một ngôn ngữ chung, được chuyển hóa thành các tiêu chí hợp tác, cơ chế đo lường và trách nhiệm cùng thực hiện giữa các bên.

Từ cách tiếp cận đó, các sáng kiến như Đối tác Xanh, Vật liệu Xanh, Mua hàng Xanh đang từng bước hòa vào hoạt động thường nhật của doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Thay vì yêu cầu các đối tác phải thay đổi ngay lập tức, Coteccons lựa chọn cách đồng hành, hỗ trợ và cùng xây dựng lộ trình cải thiện phù hợp. Theo bà Thẩm, đây mới chính là tinh thần cốt lõi của SDG 17 - Hợp tác vì mục tiêu phát triển bền vững: Cùng học hỏi, thay đổi và cùng tạo ra giá trị lâu dài.

Tinh thần đó tiếp tục được mở rộng thông qua mô hình hợp tác “Ba nhà” giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp, nhằm đưa ESG đến gần hơn với thực tiễn của ngành Xây dựng. Từ việc tiếp nhận các góp ý từ cơ quan quản lý, tham vấn chuyên gia, kết nối với các trường đại học, viện nghiên cứu đến chia sẻ kinh nghiệm với đối tác trong và ngoài nước, Coteccons đang từng bước hình thành một hệ sinh thái học hỏi, đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững, nơi các bên cùng tham gia kiến tạo giá trị.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp chủ động thúc đẩy các đề tài nghiên cứu khoa học xuất phát từ những bài toán thực tiễn của công trường, từ quản lý phát thải, tối ưu vật liệu, kinh tế tuần hoàn đến các giải pháp nâng cao năng suất và an toàn lao động. Song song đó, chương trình “Coteccons Young Talent Program” được triển khai nhằm phát hiện, đào tạo và nuôi dưỡng thế hệ kỹ sư, chuyên gia và nhà quản lý tương lai, góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng.

Với Coteccons, ESG không chỉ là cam kết cho hiện tại mà còn là sự đầu tư cho tương lai, nhằm tạo dựng năng lực cạnh tranh dài hạn cho doanh nghiệp cũng như đóng góp vào sự phát triển bền vững của ngành Xây dựng.

Điều đáng chú ý là trên hành trình này, Coteccons chủ động học hỏi từ những thông lệ tốt trên thế giới, từ quản trị minh bạch, chuẩn mực công bố thông tin đến kinh nghiệm phát triển chuỗi cung ứng xanh, nhưng luôn lựa chọn những giải pháp phù

hợp với chiến lược kinh doanh, đặc thù ngành nghề và thực tiễn vận hành của mình.

Bởi với Coteccons, ESG không phải là một bộ tiêu chuẩn được sao chép nguyên mẫu. ESG phải bắt đầu từ những vấn đề doanh nghiệp đang đối mặt, từ những con người đang trực tiếp tạo ra giá trị và từ những thay đổi có thể thực hiện được trong từng công việc hằng ngày.

Vì vậy, một chương trình như “Xây Tết” có thể trở thành cách Coteccons thực hành chữ “S” theo cách rất riêng của ngành Xây dựng. Một sáng kiến 3R không bắt đầu từ câu chuyện môi trường, mà bắt đầu từ câu hỏi làm thế nào để giảm lãng phí và tạo thêm giá trị. Một chương trình Đối tác Xanh có thể bắt đầu từ việc cùng nhà cung cấp xây dựng tiêu chuẩn chung và nâng cao năng lực ESG. Văn hóa an toàn cũng được lan tỏa bằng những phương thức gần gũi và sáng tạo thay vì chỉ dựa trên các quy định hay chế tài.

Có thể thấy ở Coteccons, văn hóa ESG có thể bắt đầu từ những điều tưởng chừng rất nhỏ: Đó khi một người công nhân cảm thấy mình được học hỏi, được lắng nghe, tôn trọng và là một phần quan trọng của hành trình phát triển chung. Đó cũng là cách Coteccons lan tỏa ESG: Không bằng mệnh lệnh, mà bằng sự đồng hành; Không bằng khẩu hiệu, mà bằng những thay đổi cụ thể; Không chỉ trong nội bộ doanh nghiệp, mà trên toàn bộ hệ sinh thái cùng phát triển.

SAU NHỮNG CON SỐ LÀ NHỮNG CON NGƯỜI

Có lẽ điều đặc biệt nhất trong cách bà Thẩm nói về ESG là bà luôn xem đây không phải là thành quả của riêng

một bộ phận hay một chương trình cụ thể, mà là sự kế thừa những giá trị đã được vun đắp trong suốt hành trình phát triển của Coteccons, bắt đầu từ cách doanh nghiệp ứng xử với con người và môi trường xung quanh.

Nhắc đến bộ phim ngắn “*Xây Tết 2026 - Ranh giới của hạnh phúc*”, nói về những trăn trở trong ngành Xây dựng, bà Thẩm chia sẻ: Chỉ trong thời gian ngắn, bộ phim đã thu hút hơn một triệu lượt xem và nhận được rất nhiều phản hồi xúc động. Và khoảnh khắc lãnh đạo Coteccons trực tiếp đến công trường, bắt tay và trao quà cho từng người lao động. Có người chia sẻ rằng sau nhiều năm xa gia đình để bám công trường, đó là lần đầu tiên họ cảm thấy công việc của mình được nhìn nhận và trân trọng một cách đúng nghĩa.

“Không phải vì hơn một triệu lượt xem, mà bởi công chúng đã phản ứng với một câu chuyện thật được kể bằng sự chân thành”, bà Thẩm nhấn mạnh.

Theo bà Thẩm, những trải nghiệm như vậy chính là nền tảng để xây dựng niềm tin - Trust Capital. Niềm tin không được tạo dựng bằng những tuyên bố lớn lao, mà bằng những hành động nhất quán được thực hiện mỗi ngày, từ phòng họp đến công trường, từ chiến lược đến vận hành.

Có lẽ đó cũng là cách Coteccons đang đi trên con đường ESG của riêng mình: Không ồn ào khẳng định vị thế dẫn đầu, mà kiên trì tiên phong bằng những hành động thực chất; Không chạy theo các tiêu chuẩn chỉ để hoàn thành báo cáo, mà tập trung tạo ra những giá trị có ý nghĩa cho con người, đối tác, cộng đồng và môi trường.

Trong thực hành ESG của mình, Coteccons cho thấy phát triển bền vững không là câu chuyện doanh nghiệp giảm được bao nhiêu tấn CO₂, tái chế bao nhiêu tấn vật liệu hay đạt được bao nhiêu chứng nhận. Những con số ấy vẫn rất cần thiết để đo lường tiến bộ và chứng minh trách nhiệm.

Và ở Coteccons, hành trình ấy đang được xây dựng mỗi ngày.

Sau tất cả, với Coteccons, ESG là hành trình không ngừng trở thành phiên bản tốt hơn của chính mình: Hiệu quả hơn trong vận hành, trách nhiệm hơn với xã hội, tử tế hơn với con người và bền vững hơn trong tăng trưởng. Đồng thời, đó cũng là cách doanh nghiệp cùng các đối tác, nhà thầu, khách hàng và cộng đồng tạo nên một hệ sinh thái phát triển, nơi mọi bên đều có cơ hội cùng tiến về phía trước.

“Minh bạch trong báo cáo thường niên là điều bắt buộc. Nhưng điều tạo nên niềm tin không phải là các con số, mà là cách doanh nghiệp đối xử với những con người phía sau các con số ấy. Khi sự tử tế hiện diện trong từng quyết định và hành động, ESG mới thực sự có ý nghĩa”.

Bà Đinh Thị Hồng Thẩm
Giám đốc Quản trị Đối ngoại
Coteccons

Ông Trần Quốc Khánh - Phó Giám đốc Sở Nội vụ TP. HCM trao học bổng “Xây Nền Ước Mơ” đến con em công nhân công ty TNHH MTV Thoát nước đô thị TP.HCM.





Nhân Dân



ĐƠN VỊ TỔ CHỨC
BUILDING FUTURES
COTECCONS

“Chúng tôi cần bạn
Hãy làm việc an toàn”

CẢM ƠN
*người bảo vệ
hạnh phúc*

Xây Tết 2026

ĐƠN VỊ PHỐI HỢP



"Xây Tết"

**AN TOÀN & HẠNH PHÚC CỦA
CÔNG NHÂN LÀ NỀN MÓNG CHO SỰ
THÀNH CÔNG CỦA COTECCONS.**



Từ sáng kiến của Coteccons, chương trình "Xây Tết" đã được lan tỏa, biến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thành văn hóa biết ơn và tiếp tục kết nối, mở rộng sang các sở, ngành, doanh nghiệp và cộng đồng để trở thành một nền tảng của sự sẻ chia và chăm lo Tết cho người lao động trên cả nước.

Bước sang năm triển khai thứ tư, "Xây Tết" đã trở thành hoạt động thường niên được đông đảo người lao động tại các công trường mong đợi mỗi dịp cuối năm. Năm 2026 "Xây Tết" được triển khai với thông điệp **"Cảm ơn người bảo vệ hạnh phúc"**, như một lời tri ân gửi

đến những kỹ sư, công nhân và những người lao động ngày đêm bảo vệ sự an toàn trên công trường, bằng sự cẩn trọng, trách nhiệm và kỷ luật. Đây cũng là sự khẳng định cam kết của Coteccons trong việc xây dựng môi trường làm việc an toàn, nơi mỗi ngày đi làm an toàn là một ngày hạnh phúc.

Kỷ luật an toàn tại Coteccons không chỉ dừng ở những quy định bắt buộc mà đã trở thành một "lăn ranh đỏ" không được bước qua, đồng thời nó còn là văn hóa được rèn luyện thường xuyên để trở thành nhận thức của cả kỹ sư và người lao động.



Trong thước phim ngắn “Xây Tết 2026 – Ranh giới của hạnh phúc”, sự quyết liệt của đội ngũ kỹ sư an toàn, giám sát được khắc họa rõ nét qua lời nhắc nhở trực tiếp trên công trường: “Từ độ cao 2m, bắt buộc các bạn phải mang dây an toàn. Dây an toàn là biện pháp cuối cùng để bảo vệ tính mạng cho mình. Gần Tết rồi, hãy giữ bảo vệ mình thật tốt và lành lặn về ăn Tết”.

Chính tinh thần quản trị an toàn sát sao đó đã từng bước thay đổi tư duy của từng người thợ, để họ nhận ra an toàn không phải là sự gượng ép mà là lá chắn cho mái ấm, cho bản thân và gia đình. Như lời chia sẻ mộc mạc của một người công nhân trong phim: “Chỉ cần mình làm biếng, chủ quan không đeo dây, khi té ngã thì mình nằm nhà không nuôi được vợ con”.

“An toàn và hạnh phúc cho hàng nghìn công nhân xây dựng là nền móng của tất cả thành công ở Coteccons. Công ty muốn làm những chuyện vĩ đại như doanh thu cao, tiến ra thế giới... thì không bao giờ quên người công nhân chính là nền móng. Chính họ đã dựng lên hàng trăm công trình, hàng triệu ngôi nhà và những người bước ra từ những ngôi nhà đó lại viết tiếp hàng

triệu ước mơ của riêng họ”, bà Nguyễn Trinh Thùy Trang, Phó Tổng giám đốc công ty Cổ phần Xây dựng Coteccons nhấn mạnh.

Theo đó, **“Xây Tết 2026” được triển khai với quy mô mở rộng, trao tặng hơn 40.000 phần quà tại hơn 20 tỉnh, thành phố với sự đồng hành của hơn 70 đối tác.** Nhiều hoạt động chăm sóc thiết thực được tổ chức miễn phí ngay tại công trường như khám sức khỏe, cắt tóc và 12.794 bức ảnh lưu niệm được chụp, góp phần chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và nâng cao phúc lợi cho người lao động.



1, 2. Công nhân tham gia giao lưu văn nghệ và nhận quà tại chương trình “Xây Tết 2026” ở dự án The OpusK (Metropole 1.14) (TP.HCM).

3. Ban lãnh đạo Coteccons tham gia Trạm Sức Khỏe, trong khuôn khổ chương trình “Xây Tết 2026” được tổ chức tại Đà Nẵng.



4. Thượng tá Lưu Quang Mười - Chính trị viên Đồn Biên phòng Cửa khẩu Cảng An Thới trao quà cho công nhân, trong khuôn khổ sự kiện “Xây Tết 2026” tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).

5. Hành trình “Xây Tết 2026” được lan rộng đến hơn 1.000 công nhân thuộc công ty TNHH MTV Môi trường đô thị và công ty TNHH MTV Thoát nước đô thị.

Bên cạnh đội ngũ kỹ sư và công nhân xây dựng, “Xây Tết” tiếp tục mở rộng đối tượng thụ hưởng đến lực lượng công nhân vệ sinh môi trường và cấp thoát nước tại TP.HCM và Đà Nẵng nhằm lan tỏa tinh thần sẻ chia đến những người lao động đang âm thầm gìn giữ sự bình yên của thành phố.

Sức lan tỏa của “Xây Tết” cũng vượt ra ngoài phạm vi doanh nghiệp thông qua sự đồng hành của các cơ quan quản lý, tổ chức xã hội và đối tác. Thông qua việc xây dựng quy trình phối hợp với Sở Nội vụ, lực lượng Cảnh sát PCCC và Cứu nạn cứu



Quét QR xem phim “Xây Tết 2026 - Ranh giới của hạnh phúc”

hộ, Thành đoàn TP.HCM, Báo Nhân Dân cùng nhiều đơn vị liên quan, Coteccons đã huy động nhiều nguồn lực xã hội để cùng tri ân và chăm lo người lao động.

Sự đồng hành của các bên không chỉ góp phần bảo đảm chương trình được triển khai an toàn, hiệu quả mà còn đưa “Xây Tết” vượt lên trên một hoạt động chăm lo thường niên, trở thành nền tảng sẻ chia, kết nối nhiều bên để lan tỏa những giá trị nhân văn và hạnh phúc đến cộng đồng.

NIỀM TIN VÀO
lòng tử tế TỪ NHỮNG

“Chuyến tàu hạnh phúc”

Minh chứng cho cam kết nâng cao chất lượng sống của cộng đồng và hướng đến phát triển bền vững, chương trình “Chuyến tàu hạnh phúc” 2026 của công ty trở thành một nét đẹp cuộc sống, gắn kết giá trị nhân văn giữa mọi người, không phân biệt Bắc - Trung - Nam để cùng nhau nối những nhịp yêu thương và trao nhau điều tốt lành, tử tế.



Đồng hành cùng Báo Nhân Dân và Tổng công ty Đường sắt Việt Nam, Coteccons mang thông điệp sẻ chia và tri ân vượt ra khỏi ranh giới công trường, gửi đến hành trình trở về của hàng nghìn hành khách trên cả nước, khởi đầu bằng sự ra đời của “Chuyến tàu hạnh phúc”.

Đây là một chương trình mang đậm ý nghĩa nhân văn, hướng tới lan tỏa tinh thần sẻ chia, khơi dậy niềm tin, hy vọng và nuôi dưỡng tâm hồn, gắn kết tình thân với bạn bè, đồng nghiệp, gia đình, quê hương, cùng hướng



Đại diện lãnh đạo Báo Nhân Dân, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam và công ty Cổ phần Xây dựng Coteccons tại lễ ra mắt chương trình “Chuyến tàu hạnh phúc”.



1.

1. Vượt ra khỏi phạm vi Cotecccons, công ty đã phối hợp cùng Báo Nhân Dân tổ chức chương trình “Xây Tết 2026” dành cho công nhân ngành đường sắt tại Chi nhánh Toa xe Sài Gòn, thuộc Tổng công ty Đường sắt Việt Nam.

2. Những niềm vui, nụ cười của anh chị em công nhân ngành đường sắt tại Chi nhánh Toa xe Sài Gòn, thuộc Tổng công ty Đường sắt Việt Nam khi được Cotecccons trao quà tri ân trong dịp Tết 2026.

về những ngày đầu Xuân vui vẻ và tràn đầy năng lượng mới. Chuyến tàu được khoác lên hình ảnh lá cờ đỏ sao vàng cùng diện mạo mới rực rỡ sắc Xuân, lần đầu tiên lăn bánh trên tuyến đường sắt Bắc – Nam dài hơn 1.700km.

Không chỉ là phương tiện vận tải, “Chuyến tàu hạnh phúc” trở thành không gian văn hóa di động, nơi mỗi toa tàu kể câu chuyện về con người, vùng đất và bản sắc Việt Nam, góp phần quảng bá du lịch và kết nối các vùng miền. Từ ga Hà Nội, chuyến tàu mang theo những món quà, nụ cười và thông điệp hạnh phúc bắt đầu từ những điều giản dị – để niềm vui, sự đoàn viên, tình yêu thương được lan tỏa trên suốt hành trình và được ghi khắc trong mỗi trái tim của con người Việt Nam.

“Chuyến tàu hạnh phúc” còn là một trải nghiệm văn hóa của những hành khách trên hành trình Bắc - Nam cảm nhận về giá trị nhân văn, nơi hạnh phúc hiện diện trong những điều rất giản dị.

Với ngành đường sắt, chuyến tàu mang thêm một tầng ý nghĩa khác. Đó là nỗ lực làm mới hình ảnh đường sắt trong đời sống hiện đại, gần gũi, lịch sử với trải nghiệm người dùng hôm nay. Khi hành khách cảm nhận được sự trân trọng, chuyến đi trở thành kỷ ức đẹp, góp phần nuôi dưỡng niềm tin vào dịch vụ công và trách nhiệm xã hội.

Và với Cotecccons, sự hưởng ứng, đồng hành cùng “Chuyến tàu hạnh phúc” cho thấy doanh nghiệp không hề giới hạn mình trong lĩnh vực xây dựng mà là sự gần gũi, chung tay cùng các tổ chức khác ủng hộ các hoạt động văn hóa, ẩm thực truyền thống, là tự hào cùng đứng chung trong một đội hình để hình ảnh đất nước Việt Nam được lan tỏa rộng rãi, không dừng lại trong nước mà vươn ra thế giới.

Sâu xa hơn nữa, việc đồng hành cùng “Chuyến tàu hạnh phúc” là sự tiếp nối của tinh thần “Xây Tết 2026” – “Cảm ơn người bảo vệ hạnh phúc”. Nếu tại công trường, hạnh phúc được xây từ mỗi ngày làm việc an toàn, thì trên chuyến tàu này, hạnh phúc được nối dài qua từng hành trình trở về nhà an toàn của những người lao động với trọn vẹn hy vọng và niềm tin vào hậu phương nơi quê hương.

Đặc biệt, vào đêm Giao thừa Tết Bính Ngọ 2026, ngay trên hành trình xuôi ngược Bắc – Nam, “Chuyến tàu” trở thành không gian sum vầy độc đáo. Cotecccons cùng với những lời chúc năm mới và phong bao lì xì gửi trao cho hành khách, các lái tàu, kỹ sư trên những chuyến tàu chạy xuyên Tết, xuyên đêm, giúp họ cảm thấy ấm lòng, có thêm niềm vui giản dị vào ngày đầu năm mới.

Một nụ cười rạng rỡ hay chút ánh mắt ngỡ ngàng của những hành khách trên chuyến tàu khi bất ngờ nhận được những phần quà từ người không quen chính là minh chứng sống động cho những điều tử tế vẫn còn tồn tại, chưa bị lãng quên trong xã hội.

Qua đó, Cotecccons một lần nữa khẳng định cách doanh nghiệp mở rộng phạm vi “Xây hạnh phúc”, đã vượt khỏi công trường, theo chân người lao động xây những điều tử tế, tốt lành trên mọi hành trình đất nước.



2.

Ông CAO VĂN TUẤN
Thành viên chuyên trách Hội đồng Thành viên,
Chủ tịch Công đoàn CITENCO

TRÂN QUÝ NHỮNG BÀN TAY tạo giá trị xanh

Ông Cao Văn Tuấn - Thành viên chuyên trách Hội đồng Thành viên, Chủ tịch Công đoàn CITENCO tại chương trình trao học bổng “Xây Nền Ước Mơ” đến con em công nhân công ty TNHH MTV Thoát nước đô thị TP. HCM.



Công nhân tham gia các hoạt động trò chơi, giao lưu tại chương trình “Xây Tết 2026”.

Giá trị của một chương trình cộng đồng không chỉ được đo lường bằng số lượng hoạt động triển khai hay lượng người tham gia, mà còn nằm ở những thay đổi tích cực tạo ra cho chính các chủ thể thụ hưởng và xã hội. Chương trình “Xây Tết” với sự đồng hành giữa Coteccons và công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị TP.HCM (CITENCO) là minh chứng rõ nét cho tinh thần đó.

Một đô thị vận hành thông suốt luôn có sự đóng góp của hàng trăm nghìn người lao động trên nhiều lĩnh vực, trong đó không thể không kể đến những công nhân ngành Môi trường đô thị. Họ là những người hy sinh thầm lặng để giữ cho môi trường sống mỗi ngày thêm xanh, sạch và đáng sống dưới áp lực mưu sinh nặng nề.

“Công việc của công nhân vệ sinh môi trường rất vất vả, họ phải làm việc không kể ngày đêm, lễ, tết. Môi trường làm việc còn độc hại, nguy hiểm, tiềm ẩn nhiều bệnh tật. Dù vậy, các công nhân vẫn miệt mài làm việc và giữ vững trọng trách của mình”, ông Cao Văn Tuấn - Thành viên chuyên trách Hội đồng Thành viên, Chủ tịch Công đoàn CITENCO chia sẻ.

Mỗi ngành nghề đều mang đến một giá trị riêng cho xã hội, tuy nhiên theo lãnh đạo CITENCO, sự tự ti và mặc cảm nghề nghiệp vẫn là rào cản lớn đối với công nhân môi trường. Chính vì vậy, khi Coteccons phối hợp cùng CITENCO mang chương trình “Xây Tết” cho công nhân nhân dịp Tết đến, rất nhiều người cảm động và phấn khởi.

1. Mang chương trình "Xây Tết" đến công nhân CITENCO.

2. Đội ngũ bác sĩ, công an và công nhân cùng tham gia chương trình "Xây Tết 2026", lan tỏa tinh thần chăm lo và đồng hành cùng người lao động.



Thay vì chỉ trao quà vật chất theo cách làm truyền thống của nhiều doanh nghiệp, "Xây Tết" là chương trình cộng đồng được thực hiện bài bản, quy mô, với chuỗi hoạt động phong phú, đa dạng và mở rộng đối tượng thụ hưởng sang nhiều ngành nghề khác.

Bên cạnh 500 phần quà gửi tặng công nhân CITENCO có hoàn cảnh khó khăn, "Xây Tết" còn mang đến món quà tinh thần lớn khi giúp người lao động được trải nghiệm trực tiếp tại các không gian chuyên biệt: Trạm

Nét đẹp (cắt tóc), Trạm Kỷ niệm (chụp ảnh), Trạm Chăm sóc sức khỏe (tư vấn, khám bệnh) và Trạm An toàn (nâng cao ý thức về an toàn lao động).

Nhớ lại một ấn tượng sâu sắc, ông Tuấn nói: "Nhiều người ngần ngại từ chối Trạm Nét đẹp vì sợ tay nghề thợ cắt không như ý. Tuy nhiên, khi thấy một vài đồng nghiệp có mái tóc đẹp, lượng người đăng ký tăng vọt. Sau này chúng tôi mới biết đó đều là những thợ lành nghề đồng hành hỗ trợ cho chương trình".

"XÂY TẾT" KHÔNG CHỈ DỪNG LẠI Ở CÁC PHẦN QUÀ, MÀ CÒN MANG LẠI GIÁ TRỊ TINH THẦN LỚN LAO KHI GIÚP NGƯỜI CÔNG NHÂN MÔI TRƯỜNG XÓA BỎ MẶC CẢM, TỰ TI NGHỀ NGHIỆP. CHƯƠNG TRÌNH TÔN VINH NHỮNG CỐNG HIẾN THẨM LẶNG, ĐỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CON CÁI HỌ THÊM PHẦN TỰ HÀO VỀ CÔNG VIỆC GIỮ GÌN MÀU XANH CHO THÀNH PHỐ.

LẦN ĐẦU TIÊN MỘT CHƯƠNG TRÌNH CỘNG ĐỒNG CỦA COTECCONS THỰC HIỆN BÀI BẢN VỚI QUY MÔ LỚN, MỞ RỘNG SANG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NGÀNH. THÔNG QUA CHUỖI TRẠM TRẢI NGHIỆM THIẾT THỰC (CHĂM SÓC SỨC KHỎE, NÉT ĐẸP, KỶ NIỆM, AN TOÀN), CHƯƠNG TRÌNH KIẾN TẠO MỘT HỆ SINH THÁI TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI, GẮN KẾT BỀN CHẶT GIỮA DOANH NGHIỆP, NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CỘNG ĐỒNG.

Sau những ca trực vất vả, những người công nhân nay đã nở nụ cười rạng rỡ khi nhận bức ảnh kỷ niệm, hay vui mừng vì được thăm khám sức khỏe.

Sự quan tâm tỉ mỉ đến từng khía cạnh đời sống của người lao động cho thấy không chỉ là tấm lòng, mà còn là sự sẻ chia, thấu hiểu, đồng hành bền bỉ mà Coteccons dành cho họ. Quan trọng hơn, điều này giúp người công nhân cảm thấy được tôn trọng, nhận ra giá trị bản thân, từ đó bồi đắp niềm tin rằng những đóng góp thầm lặng của mình luôn cần thiết và được xã hội trân trọng.

"Giá trị lớn nhất của "Xây Tết" là làm giảm đi rào cản tự ti, mặc cảm của người công nhân môi trường. Quan

tâm vật chất chỉ là phần nhỏ, quan trọng nhất là giá trị nhân văn mà chương trình để lại. Con cái họ nhìn vào cũng có thể tự hào khi nói về bố mẹ - những người đang làm xanh, sạch, đẹp cho thành phố. Đó là ý nghĩa sâu sắc nhất mà chương trình mang lại", ông Tuấn nhấn mạnh.

Việc "Xây Tết" mở rộng quy mô đến các doanh nghiệp ngoài ngành cho thấy sự tăng cường kết nối, góp phần xây dựng một hệ sinh thái trách nhiệm với cộng đồng. Đó cũng là cách Coteccons cùng các đối tác kiến tạo giá trị chung bền vững cho người lao động, doanh nghiệp và toàn xã hội.





Ông Hà Văn Thành - Giám đốc công ty Thoát nước & Xử lý nước thải Thành phố Đà Nẵng (áo trắng) trao thư cảm ơn chương trình "Xây Tết 2026" đến công ty Cổ phần Xây dựng Coteccons.

Ông HÀ VĂN THÀNH

Giám đốc công ty Thoát nước & Xử lý nước thải Thành phố Đà Nẵng

"Xây Tết"

KIẾN TẠO GIÁ TRỊ BỀN VỮNG CHO CỘNG ĐỒNG

Quan tâm, đồng hành với những lao động trong xã hội, thực hiện trách nhiệm cộng đồng theo chiến lược bài bản, chính là cách Coteccons củng cố trụ cột xã hội trong chiến lược ESG

Những nụ cười rạng rỡ khi cầm trên tay tấm ảnh vừa được chụp hay niềm vui bất ngờ khi thấy mái tóc mình được cắt tỉa gọn gàng, chần chu... tất cả đã trở thành dấu ấn khó quên với những người công nhân tại công ty Thoát nước và Xử lý nước thải Đà Nẵng trong không khí náo nức khi Tết đến Xuân về. Lần đầu tiên, đón Xuân 2026, 200 công nhân tại đây nhận được những món quà quan tâm đặc biệt như vậy từ công ty Coteccons.

Ông Hà Văn Thành, Giám đốc công ty Thoát nước và Xử lý nước thải Đà Nẵng chia sẻ: "Trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp còn khó khăn, chương trình "Xây Tết" của Coteccons mang đến cho công nhân tại công ty Cấp thoát nước Đà Nẵng thật ý nghĩa. Đây là hoạt động rất thực chất, đáp ứng đúng nhu cầu của người lao động".

"Xây Tết 2026" với chủ đề "Cảm ơn người bảo vệ hạnh phúc", không đơn thuần là hoạt động chăm sóc



đời sống thường nhật hay một hoạt động xã hội thông thường với người lao động mà còn là lời tri ân, sự sẻ chia mà Coteccons dành cho công nhân lao động trên 73 công trường Coteccons, đồng thời chương trình còn mở rộng tới công nhân đô thị ngành Cấp thoát nước, trong đó có công ty Cấp thoát nước và Xử lý nước thải Thành phố Đà Nẵng.

Ông Hà Văn Thành cho biết, lao động trong ngành Cấp thoát nước khá vất vả. Công nhân thường xuyên đối mặt với công việc nặng nhọc, độc hại, không kể thời tiết nắng mưa, ngày đêm luôn túc trực đảm bảo nguồn nước sinh hoạt cho người dân thành phố. Chính sự quan tâm kịp thời như Coteccons đang làm là nguồn động lực lớn giúp họ thêm yêu và giữ vững trọng trách với nghề, đặc biệt với anh em công nhân trực tiếp tham gia làm việc.

Chuỗi hoạt động của chương trình "Xây Tết 2026" được chia thành nhiều trạm: Trạm Nét đẹp - nơi các công nhân được cắt tóc, làm đẹp; Trạm Kỹ

niệm - nơi chụp ảnh lấy ngay, lưu giữ những khoảnh khắc ấn tượng; Trạm Sức khỏe - nơi các y, bác sĩ sẽ tư vấn sức khỏe cho người lao động. Đặc biệt Trạm An toàn, điểm nhấn quan trọng - góp phần nâng cao ý thức về văn hoá an toàn lao động, nền tảng bảo vệ hạnh phúc của mỗi người. Bên cạnh các món quà tinh thần, mỗi công nhân còn được nhận thêm món quà vật chất, gói bánh, túi gạo góp vào không khí Xuân ấm áp của mỗi gia đình.

KHÔNG CHỈ LAN TỎA NIỀM VUI NGÀY XUÂN, CHƯƠNG TRÌNH "XÂY TẾT" CÒN LÀ HIỆN THỰC HÓA CAM KẾT ESG CỦA COTECCONS. CHƯƠNG TRÌNH KHẲNG ĐỊNH TINH THẦN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI, ĐỒNG HÀNH VÀ TRI ÂN NHỮNG NGƯỜI LAO ĐỘNG VẮT VÀ VÌ SỰ PHÁT TRIỂN CỦA ĐÔ THỊ.



1. Chương trình tại Đà Nẵng là hoạt động trọng điểm khép lại chuỗi "Xây Tết 2026", tiếp nối hành trình chăm lo và đồng hành cùng người lao động trên cả nước.
2. Công nhân công ty Cổ phần Môi trường đô thị Đà Nẵng tham gia chương trình "Xây Tết 2026".
3. 600 công nhân thuộc công ty Cổ phần Môi trường đô thị Đà Nẵng và công ty Thoát nước và Xử lý nước thải Thành phố Đà Nẵng nhận quà Tết trong không khí ấm áp, nghĩa tình.

"Anh em công nhân vui vẻ cho biết gạo nếp rất ngon, bày tỏ niềm xúc động, trân quý. Nhìn những nụ cười rạng rỡ của họ khi cầm tấm ảnh tại Trạm Kỷ niệm, tôi cũng vui lây. Những phần quà của chương trình hữu ích và quý giá, ý nghĩa cả về vật chất và tinh thần. Chương trình là nguồn động viên rất lớn với họ", ông Thành nói.

Trong bối cảnh kinh tế hiện nay, với một doanh nghiệp lớn trong ngành Xây dựng, thách thức không hề nhỏ, việc Coteccons vẫn dành một nguồn lực nhất định để lo cho công nhân tại các đơn vị khác là minh chứng khẳng định cho hành trình phát triển bền vững của doanh nghiệp. Ông Thành kỳ vọng công ty sẽ có các chương trình kết hợp cùng Coteccons để có cơ hội học hỏi trong quản trị và nhiều lĩnh vực khác.

Đồng hành, thấu hiểu, chung tay chia sẻ khó khăn với những người lao động hy sinh thầm lặng cho thành phố, Coteccons tiếp tục khẳng định mạnh mẽ tinh thần trách nhiệm với cộng đồng, đóng góp cho sự phát triển của xã hội, hướng tới xây dựng môi trường nhân văn và bền vững, mục tiêu quan trọng mà doanh nghiệp theo đuổi.

Chương trình "Xây Tết" của Coteccons đã bước vào năm thứ tư, được xây dựng ngày càng bài bản, giàu giá trị nhân văn, đến với nhiều người lao động. Đây là sự khẳng định cho các cam kết bền vững đã được doanh nghiệp chuyển hoá thành các chương trình hành động thiết thực, có cấu trúc rõ ràng, tạo tác động cụ thể cho xã hội và hỗ trợ cho mục tiêu kinh doanh dài hạn của doanh nghiệp.



THS.BS.CKII
NGUYỄN PHƯƠNG THẢO

ĐƯA DỊCH VỤ Y TẾ ĐẾN CÔNG TRƯỜNG

Điểm tựa chăm lo sức khỏe cho người lao động

Đến tận công trường chăm lo cho sức khỏe người lao động, Coteccons đang từng bước kiến tạo những giá trị nhân văn sâu sắc cho cộng đồng, thu hẹp khoảng cách tiếp cận y tế cho lực lượng lao động đặc thù.



1.



2.

Đối với nhiều công nhân làm việc trong các ngành nghề có điều kiện đặc thù như xây dựng hay môi trường, cấp thoát nước, việc được thăm khám sức khỏe định kỳ hay tiếp cận hệ thống y tế hiện đại chưa bao giờ là điều dễ dàng. Không ít người dù mang trong mình bệnh lý nhưng vẫn đành phớt lờ, cố gắng làm việc dưới áp lực mưu sinh nặng nề.

Theo ThS.BS.CKII Nguyễn Phương Thảo, cố vấn chuyên môn phòng khám SP79, người lao động làm việc trong môi trường độc hại thường trực nguy cơ đối mặt với nhiều bệnh lý nguy hiểm như cơ xương khớp, đau mỏi vai gáy, tim mạch, rối loạn chuyển hóa và tăng huyết áp.

“Nhu cầu khám chữa bệnh của công nhân rất lớn. Tôi từng hỏi cô chú bị bệnh nặng như vậy sao không đi khám ngay, thì được trả lời là do không có thời gian nên họ phải ráng chịu qua ngày khi vẫn còn gắng được với công việc. Có trường hợp công nhân bị huyết áp cao nhưng đã quen với nền bệnh nên không còn thấy nhức đầu, chóng mặt. Bắt buộc các bác sĩ phải xử lý cấp cứu tại chỗ và báo cáo ngay với lãnh đạo công trường”, bác sĩ Thảo nhận xét.

Thấu hiểu và sẻ chia với những nhọc nhằn của người lao động, nhiều năm nay, Coteccons duy trì bền bỉ chương trình “Xây Tết” với chuỗi hoạt động ý nghĩa. Trọng tâm của chương trình là mô hình “Trạm Sức khỏe” - nơi công nhân xây dựng hay nhân viên ngành Môi trường, cấp thoát nước được trực tiếp thăm khám, tầm soát sớm các bệnh lý nguy hiểm và nhận tư vấn phác đồ điều trị, phòng ngừa phù hợp.

Nhằm tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho hoạt động thi công tại dự án, các phòng khám đã triển khai ngay tại công trường. Thời gian khám thường bắt đầu từ sớm tinh mơ (5-6 giờ sáng) để anh em công nhân kịp vào ca sản xuất mà không bị lỡ buổi công.

“Nhu cầu khám chữa bệnh của công nhân rất lớn. Có chú bị huyết áp cao nhưng đã quen với nền bệnh nên không còn thấy nhức đầu, chóng mặt. Khi đó, các bác sĩ phải xử lý cấp cứu tại chỗ và báo cáo ngay với lãnh đạo công trường”.

THS.BS.CKII
Nguyễn Phương Thảo

1. Người lao động tham gia “Trạm Sức khỏe” trong chuỗi chương trình “Xây Tết 2026” tại dự án Nhà hát Ngọc Trai (Hà Nội).

2. ThS.BS.CKII Nguyễn Phương Thảo cùng đại diện sở ban ngành trao quà cho công nhân công ty TNHH MTV Thoát nước Đô thị TP.HCM trong khuôn khổ chương trình “Xây Tết 2026”.

Hình ảnh đội ngũ y bác sĩ do Coteccons mời đến với các gói thiết kế khám được tinh chỉnh sát với đặc thù từng ngành nghề, cùng các thiết bị, máy móc chuyên dụng như máy X-quang di động, thiết bị xét nghiệm xuất hiện tại công trường vùng sâu vùng xa, đã là một hình ảnh đầy nhân văn, ấm áp với nhiều người lao động.

Đối với các ca bệnh nặng, đội ngũ y bác sĩ trực tiếp kê đơn thuốc và tư vấn hướng điều trị kịp thời. Đặc biệt, tại các công trường, khi phát hiện có những trường hợp người lao động gặp vấn đề về sức khỏe, doanh nghiệp sắp xếp bố trí công việc phù hợp với tình trạng thể chất của họ và hoàn toàn không có chuyện cắt hợp đồng lao động.

“Đây là chương trình có giá trị lớn với xã hội. Doanh nghiệp nhìn nhận người lao động chính là những người trực tiếp kiến tạo giá trị cho doanh nghiệp”, bà Thảo nhận xét.

Bên cạnh đó, nữ bác sĩ cũng nhấn mạnh thêm rằng nghề lao động chân tay đôi khi chưa nhận được sự coi trọng đúng mức từ chính người làm nghề: “Qua chương trình này, Coteccons đã chạm đến trái tim của mỗi người khi nâng cao giá trị và tôn vinh phẩm giá của người lao động chân tay, ngang hàng với mọi ngành nghề khác trong xã hội”.

Chuỗi hoạt động “Xây Tết” qua đó đã trở thành món quà tinh thần thiết thực mỗi dịp Xuân về, minh chứng rõ nét cho văn hóa doanh nghiệp lấy con người làm trọng tâm trong chiến lược phát triển bền vững lâu dài của Coteccons.

HÀNH TRÌNH CHĂM LO SỨC KHỎE NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA COTECCONS ĐỂ LẠI DẤU ẤN QUA CÁC PHÒNG KHÁM DẪ CHIẾN DỰNG NGAY TẠI CÔNG TRƯỜNG VỚI KHUNG GIỜ LINH HOẠT TỪ 5-6 GIỜ SÁNG, GIÚP CÔNG NHÂN THĂM KHÁM MÀ KHÔNG BỎ LỠ CÔNG VIỆC.

1, 2. Người lao động tham gia “Trạm Sức khỏe” trong chuỗi chương trình “Xây Tết 2026” tại dự án Sycamore (Bình Dương).





1.

"XÂY NỀN ƯỚC MƠ": Tiếp tục gieo hạt giống đẹp từ lòng biết ơn

Bước sang năm thứ hai, chương trình học bổng "Xây nền ước mơ" của Cotecccons không dừng lại ở những con số hỗ trợ vật chất. Đằng sau mỗi suất học bổng được trao đi là lời tri ân gửi tới những người lao động thầm lặng đang góp phần xây dựng và gìn giữ vẻ đẹp đô thị, đồng thời đánh thức thế hệ trẻ một bài học nhân văn sâu sắc: Học cách nhận về để biết trao đi.

HƠN CẢ MỘT MÓN QUÀ

Nâng niu trên tay tấm giấy học bổng, ánh mắt của em Võ Đoàn Bảo Trân (học sinh lớp 9, trường Trương Văn Ngu, TP.HCM) lấp lánh một niềm tin mới. Đối với em, đây không thuần túy là sự hỗ trợ về mặt tài chính hay một phần thưởng thành tích thông thường, mà là hơi ấm của tình yêu thương, sự quan tâm và ủng hộ ấm áp từ mọi người.

Bảo Trân chia sẻ: "Cảm ơn công ty Cotecccons đã dành trọn tâm huyết tạo ra quỹ học bổng ý nghĩa này. Sự chia sẻ của công ty chính là điểm tựa vững chắc để con vững tin hơn vào bản thân. Khi con trưởng thành, học xong và có điều kiện kinh tế, con ước mong mình cũng có thể tự tay tạo ra những suất học bổng tương tự. Con muốn tiếp tục trao đi sự ấm áp này, giang tay giúp đỡ và tiếp thêm động

lực cho các bạn học sinh như con hôm nay, để ngọn lửa yêu thương và tri thức sẽ mãi được lan tỏa".

Cùng chung niềm xúc động ấy, em Mỹ Nhung (lớp 6, trường Tùng Thiện Vương) xem món quà này như một lời hứa danh dự với tương lai. Sự trân trọng của em đối với tình cảm từ cộng đồng chính là đòn bẩy để em tự dặn lòng phải kiên trì, chăm chỉ hơn trên chặng đường phía trước. Trong khi đó, với Phương Nguyễn (lớp 5, trường Đinh Tiên Hoàng), suất học bổng là viên gạch đầu tiên xây nên ước mơ trở thành cô giáo của em. Phương Nguyễn cho biết, khao khát mai này của mình là được đứng trên bục giảng, không chỉ truyền dạy tri thức mà còn tiếp nối dòng chảy yêu thương, lo cho gia đình và chấp cánh cho thế hệ học trò mai sau.

NGÀY 27/08/2026, TẠI TP.HCM, BẢO NHÂN DÂN, TRUNG TÂM ĐÀO TẠO VÀ TRUYỀN THÔNG, CƠ QUAN BÁO VÀ PHÁT THANH TRUYỀN HÌNH TP.HCM, CTCP XÂY DỰNG COTECCCONS CÙNG SAIGON TIMES FOUNDATION (STF) ĐÃ PHỐI HỢP TỔ CHỨC LỄ TRAO HỌC BỔNG "XÂY NỀN ƯỚC MƠ" NĂM 2026. CHƯƠNG TRÌNH ĐÃ TRAO TẶNG 615 SUẤT HỌC BỔNG VỚI TỔNG TRỊ GIÁ HƠN 600 TRIỆU ĐỒNG CÙNG CÁC PHẦN QUÀ THIẾT THỰC (SÁCH VỞ, BA LỒ, DỤNG CỤ HỌC TẬP) CHO CÁC EM HỌC SINH TỪ LỚP 6 ĐẾN LỚP 9 LÀ CON EM CÔNG NHÂN XÂY DỰNG, VỆ SINH MÔI TRƯỜNG VÀ THOÁT NƯỚC ĐÔ THỊ TRÊN TOÀN QUỐC.

1. Trao học bổng cho con em công nhân là một cách đầu tư cho thế hệ tương lai của Cotecccons.

2. Các em học sinh nhận học bổng "Xây Nền Ước Mơ" 2026 tại TP.HCM.



2.

TIẾP THÊM SỨC MẠNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Bước sang mùa thứ hai, "Xây Nền Ước Mơ" đã mở rộng quy mô từ 200 lên 615 suất học bổng, vươn dài vòng tay tới con em công nhân ngành Xây dựng, Vệ sinh môi trường và Thoát nước đô thị tại ba thành phố lớn: TP.HCM, Hà Nội và Đà Nẵng. Sự mở rộng này mang một thông điệp xã hội sâu sắc: Sự tôn vinh dành cho những giọt mồ hôi lộng lẫy.

Phía sau những công trình cao ngút trời, những con phố sạch đẹp mỗi sáng sớm là giọt mồ hôi và sự hy sinh âm thầm của hàng nghìn người

lao động. Bà Đinh Thị Hồng Thắm, Giám đốc Quản trị Đối ngoại, chia sẻ: "Phía sau mỗi người công nhân ngoài đường phố hay trên công trường là một mái ấm gia đình với những trăn trở lo toan, và hơn hết là khát vọng cháy bỏng về một tương lai tươi đẹp hơn cho con mình. Chương trình được khởi xướng không chỉ như một giải pháp hỗ trợ ngắn hạn, mà còn là một khoản đầu tư xã hội dài hạn, nơi tình người hòa quyện với trách nhiệm cộng đồng".

Đồng quan điểm đó, đại diện Báo Nhân Dân, nhà báo Lê Vũ Quý Hiền, nhấn mạnh tầm vóc nhân văn của sự hợp lực giữa doanh nghiệp, báo chí

và các tổ chức xã hội. Việc đồng hành cùng con em người lao động không chỉ tháo gỡ phần nào gánh nặng kinh tế, mà quan trọng hơn là gieo vào lòng xã hội niềm tin vào những giá trị tử tế. Khi lòng biết ơn được nuôi dưỡng và trao truyền, "Xây Nền Ước Mơ" trở thành cây cầu nối liền hiện thực gian khó với một tương lai đong đầy khát vọng.



Tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC và dự án Khu đô thị Bãi Đất Đỏ (An Giang), 16 em học sinh con công nhân xây dựng được trao tặng học bổng "Xây Nền Ước Mơ" của Coteccons.

HỌC BỔNG

“Xây Nền Ước Mơ”

CHẮP CÁNH CHO THẾ HỆ TƯƠNG LAI

“Tôi có một mong ước giản dị là chắp cánh để các em nhỏ khám phá ước mơ của chính mình, xây nền để những ước mơ lớn hơn, vững chãi hơn trong tương lai”. Đây là lời chia sẻ từ Chủ tịch HĐQT, Bolat Duisenov, và cũng là cách Coteccons gieo mầm xanh cho thế hệ mai sau, tiếp nối những ước mơ to lớn.

Với Coteccons, mỗi công trình được xây dựng không chỉ bằng bê tông và thép, mà còn bằng những giá trị được vun đắp cho con người. Trong đó, giáo dục là một trong những khoản đầu tư xã hội dài hạn và bền vững nhất, bởi một cơ hội học tập hôm nay được trao đi có thể mở ra một tương lai rộng lớn hơn cho một thế hệ mai sau.

Tiếp nối tinh thần “Xây Tết 2026”, chương trình học bổng “Xây Nền Ước Mơ”, phối hợp cùng Saigon Times Foundation (STF), được Coteccons triển khai với mong muốn trở thành

điểm tựa cho con em công nhân trên hành trình học tập. Đặc biệt, chương trình hướng đến những gia đình còn nhiều khó khăn, những người lao động đang ngày ngày làm việc tại các công trường xa nhà và dành phần lớn thời gian, sức lực để góp phần dựng xây những công trình trên khắp đất nước.

Trong năm 2026, Coteccons đã trao **615 suất học bổng** cho con em công nhân với tổng giá trị hơn **600.000.000 VND**. Việc xét chọn được thực hiện công khai, minh bạch, dựa trên kết quả học tập của



các em là con của công nhân tại tất cả các dự án đang thi công của Coteccons trên toàn quốc.

Đi cùng với cam kết đồng hành từ “Xây Tết”, Coteccons cũng đã mở rộng xét duyệt học bổng cho con em công nhân các công ty môi trường và cấp thoát nước trên ba miền Bắc - Trung - Nam.

Từ góc độ phát triển bền vững, chương trình là một phần trong cam kết của Coteccons đối với trụ cột Xã

hội: Nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình, thúc đẩy cơ hội tiếp cận giáo dục công bằng và đóng góp vào Mục tiêu Phát triển bền vững số 4 (SDG 4) của Liên Hợp quốc – Giáo dục có chất lượng.

Quan trọng hơn, Coteccons tin rằng chăm lo cho người lao động không chỉ dừng lại ở nơi làm việc. Khi phía sau mỗi người công nhân là một gia đình được quan tâm, những người con có thêm cơ hội học tập và những ước mơ

được tiếp tục nuôi dưỡng, người lao động sẽ có thêm sự an tâm để gần bó và cống hiến. Đó chính là cách một doanh nghiệp tạo ra giá trị bền vững: **Xây dựng những công trình cho hôm nay, đồng thời xây nền cho tương lai của những thế hệ mai sau.**



1. Chủ tịch HĐQT Coteccons - Ông Bolat Duisenov tham dự và giao lưu cùng các em học sinh trong chương trình học bổng “Xây Nền Ước Mơ”.

2. Các em học sinh hạnh phúc khi được nhận quà từ chương trình “Xây Nền Ước Mơ” 2026.

3. Chương trình “Xây Nền Ước Mơ” không chỉ dành cho con em CBNV Coteccons mà còn tiếp tục vun đắp ước mơ cho con em người lao động thuộc công ty TNHH MTV Thoát nước Đô thị TP.HCM và công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị TP.HCM.

4. Anh Nguyễn Nhân - Nhà thầu Cơ điện tại dự án Eaton Park, cùng con gái - bé Tâm Như, tại hoạt động trao học bổng “Xây Nền Ước Mơ” 2026.



Với Coteccons, đóng góp cho cộng đồng không chỉ dừng lại ở việc kiến thiết nên những công trình lớn mà còn là sự chung tay, vun đắp cho các mái ấm tình thương tạo thêm những giá trị bền vững cho cộng đồng.

Ông LÊ DUY TUẤN
Quyền Giám đốc dự án cụm Global City, Coteccons

LAN TỎA

tình yêu

TỪ CÔNG TRƯỜNG
ĐẾN LỚP HỌC TÌNH THƯƠNG

Tại phường Bình Trưng (TP.HCM) có một lớp học tình thương luôn vang lên tiếng nói cười ríu rít, các em nhỏ ở đây gọi bà Trần Thị Thanh Thủy bằng cái tên yêu thương là “Ngoại Thủy”, người không chỉ dạy con chữ mà còn yêu thương, che chở, bảo vệ các em, những mảnh đời khó khăn không có điều kiện đến trường, cơm ăn bữa no bữa đói; có bé mồ côi cả cha lẫn mẹ.

Nhìn nơi học tập chật hẹp với lớp sơn bong tróc, đèn bẩn, đèn tối, không đủ điều kiện để sinh hoạt và học tập, ông Lê Duy Tuấn - Quyền Giám đốc dự án cụm Global City, Coteccons đã không kìm được xúc động.

“Các bé chịu nhiều thiệt thòi. Nhưng khi nhìn thấy nghị lực và tấm lòng của chị Thủy cùng các cô chú ở đây, tôi và anh em công trường vô cùng cảm kích. Các chị không chỉ chăm lo từ con chữ, bữa ăn cho các bé tại cơ sở mà còn nấu những bữa ăn từ thiện hỗ trợ các hoàn cảnh khó khăn trong xã hội. Họ thật sự đáng nể phục”, ông Tuấn chia sẻ.



Cán bộ nhân viên Coteccons tận dụng sơn, vật liệu thừa ở các công trình để cải tạo và sơn sửa các công trình cộng đồng.

CHƯƠNG TRÌNH “NHÀ MÌNH” TẠI LỚP HỌC TỈNH THƯƠNG NGOẠI THỦY

Địa điểm:

Phường Bình Trưng, TP. HCM.

Đơn vị thực hiện:

BCH dự án cụm Global City, tỉnh nguyên viên (Coteccons) phối hợp cùng tổ dân phố, Đoàn Thanh niên và Hội Phụ nữ phường.

Quy mô và hạng mục:

Tận dụng vật liệu thừa từ công trường để sơn sửa 200m² tường ẩm mốc, cải tạo hệ thống điện, bóng đèn.

Hoạt động đồng hành:

Trao tặng đường, sữa, kinh phí hỗ trợ lâu dài; Tổ chức giao lưu văn nghệ, vui chơi và động viên tinh thần các em nhỏ có hoàn cảnh khó khăn.

“Chung tay sẻ chia” - xuất phát từ suy nghĩ đó, ông Tuấn đã kêu gọi anh em trên công trường bắt tay thực hiện chương trình “Nhà Mình” tại phường Bình Trưng, và nhà “Ngoại Thủy” là địa điểm đầu tiên.

“Các bé cần có một môi trường học tập an toàn và khang trang hơn, ánh sáng đầy đủ hơn và hạn chế ẩm mốc. Điều kiện sống được cải thiện sẽ giúp các em thêm cơ hội phát triển và trưởng thành, cũng là nguồn động viên giúp các em có thêm nghị lực sống”, ông Tuấn chia sẻ suy nghĩ.

Tận dụng các vật liệu dư thừa trên công trường, khoảng 50 anh em cán bộ, kỹ sư, những người dù vô cùng bận rộn với công việc chuyên môn vẫn trực tiếp tham gia dự án. Những mảng tường ẩm mốc nay được khoác “chiếc áo” mới, sáng bừng trong màu sơn tươi sáng. Đường điện, bóng đèn cũng được tu sửa, chỉnh trang. Chương trình còn nhận được sự ủng hộ, chung tay của tổ dân phố, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ phường.

Không chỉ chăm lo cho các bé có mái ấm an toàn hơn, chương trình còn tổ chức các hoạt động vui chơi, ca hát, động viên tinh thần cho các em nhỏ. Ông Tuấn cũng kêu gọi anh em công trường quyên góp đường, sữa và hiện kim để ủng hộ các em và coi đây là hoạt động sẽ được duy trì, kéo dài liên tục trong nhiều tháng.

**“Do đặc thù ngành
Xây dựng phải di
chuyển đến nhiều địa
phương khác nhau,
nhưng tôi mong muốn
khi ESG đã trở thành
văn hóa bền vững
trong doanh nghiệp,
những người ở lại, đặc
biệt là Tiểu ban ESG
của công ty, sẽ thay tôi
tiếp nối hành trình”.**

Ông Lê Duy Tuấn
Quyển Giám đốc dự án cụm
Global City, Coteccons

Cán bộ nhân viên Coteccons,
Đoàn Thanh niên tham gia chương
trình “Nhà Mình” chung tay cải
thiện cảnh quan và không gian
sinh hoạt tại lớp học tỉnh thương
phường Bình Trưng, TP.HCM.

Niềm vui lớn nhất của ông Tuấn và anh em công trường là được ngắm nhìn nụ cười rạng rỡ của các em nhỏ trong lớp học bùng sáng, đẹp đẽ và cảm nhận những ánh mắt rạng ngời khi các em được quan tâm, chăm sóc, yêu thương. Những điều tưởng chừng giản dị ấy lại có ý nghĩa lớn với các em, bởi chúng là nguồn động viên lớn giúp các em tiến bước trong hành trình tương lai sau này.

Trước đây, nhiều người từng nghĩ ESG là điều gì đó khô khan, là lằng nhằng các thủ tục, quy định... nhưng ở công trường này, ông Tuấn và nhiều anh em trên công trường đang cho thấy ESG không phải là những gì quá phức tạp mà nó xuất phát từ mong muốn xây dựng những giá trị tốt đẹp hơn cho những con người xung quanh mình để ESG thật sự lan toả, mang đến giá trị cho cộng đồng và làm nền tảng phát triển bền vững.

Sau dự án này, ông Tuấn đặt ra mục tiêu sẽ thực hiện thêm các dự án mới. Trước mắt, ông mong muốn dự án “nhà Ngoại Thủy” sẽ tiếp tục được duy trì và kéo dài.

“Thực hành ESG không quá khó với mỗi người, quan trọng phải thực sự thấu hiểu mục đích và làm thật từ công việc nhỏ nhất. Quan trọng hơn nữa là làm sao để duy trì lâu dài. Một cam kết từ trái tim sẽ rất khác với việc chỉ làm theo phong trào hay hoạt động từ thiện”, ông Tuấn cho biết.

Rõ ràng, trách nhiệm xã hội được con người Coteccons hiện thực hóa bằng sự thấu hiểu, cảm thông và bằng những hành động cụ thể, minh chứng cho lựa chọn ESG là con đường rất đẹp và xứng đáng mà Coteccons đang đi. Từ đây, mỗi người cùng chung tay xây dựng tương lai tốt đẹp hơn cho cộng đồng, xã hội.





XANH & ĐẸP HƠN TỪ
CHƯƠNG TRÌNH

“Nhà Minh”

1.



2.

“Nhà Minh” là chương trình cộng đồng của Coteccons nhưng dưới lớp áo đó là sáng kiến thực hành 3R của công ty khi tận dụng sơn, vật liệu thừa ở các công trình để cải tạo và sơn sửa các công trình cộng đồng.

Chương trình được khởi xướng từ năm 2022 đã có hơn **162 dự án ~ 348.307m²** tường được triển khai với mục tiêu lan tỏa giá trị bền vững và trách nhiệm xã hội, gắn với châm ngôn: *“Nơi nào Coteccons đến, nơi ấy xanh và tốt đẹp hơn”*.

“Nhà Minh” không chỉ mang lại diện mạo mới cho địa phương mà còn giúp nâng cao chất lượng cuộc sống cho cộng đồng từ chung cư đến trường học, mái ấm tình thương...

Chỉ tính riêng năm 2026, Coteccons đã sơn sửa 20 công trình cộng đồng. Đặc biệt tại Mái ấm tình thương ở phường Bình Trưng, TP.HCM, chương trình đã huy động sự tham gia của lực lượng thanh niên - dân quân tự vệ địa phương, tình nguyện viên và đông đảo cán bộ kỹ sư của Coteccons, để cải tạo mái ấm thành nơi kang trang hơn cho các em nhỏ.

Cách Coteccons tận dụng vật liệu thừa, tái sử dụng vật liệu cho các công trình cộng đồng nơi Coteccons triển khai dự án cho thấy công ty luôn đồng hành và cam kết phát triển bền vững cùng địa phương. Từ đây, công ty đã nhân rộng các hành động ý nghĩa này qua nhiều công trường khác nhau, góp phần tạo sự gắn bó, chia sẻ với những người có hoàn cảnh khó khăn tại địa phương và mang lại niềm tin yêu cho những người xung quanh, góp thêm những mảng màu tươi sáng cho cuộc sống.

1. Nhân viên Coteccons tham gia chương trình “Nhà Minh”, hỗ trợ sơn sửa và cải tạo không gian lớp học.

2. Kỹ sư Coteccons giao lưu cùng các bé tại Mái ấm tình thương phường Bình Trưng, sau khi hoàn thành chương trình “Nhà Minh”.

3. Anh Phạm Tấn Thuận Nhân - Chỉ huy phó dự án Global City CT07 tham gia hỗ trợ cải tạo không gian sinh hoạt cộng đồng trong chương trình “Nhà Minh”.



3.

LÀNG TRẺ EM SOS
BẾN TRE VÀ SOS GÒ VẤP

THẮP SÁNG NHỮNG "bầu trời mơ ước" DƯỚI MÙA TRĂNG

Mỗi mùa Trung thu, khi phố phường bắt đầu lung linh ánh đèn lồng, trẻ em tại các trung tâm bảo trợ lại háo hức chờ đón những khoảnh khắc ấm áp.

Từ năm 2023, Cotecons đã gắn bó với Làng trẻ em SOS Bến Tre qua 3 mùa Trung thu nối tiếp với chuỗi sự kiện "Đêm hội Trăng rằm - Hái Trăng về làng".

Không chỉ hỗ trợ tài chính hay học bổng, giá trị cốt lõi của việc hợp tác này là sự kết nối lâu dài nhằm ổn định tâm lý và nâng đỡ tinh thần cho trẻ em. Tiếp nối hành trình ấy, chương trình đang tích cực chuẩn bị cho mùa thứ tư vào Tháng 9/2026.

Hoạt động từ ngày 21/12/1999, Làng trẻ em SOS Bến Tre là một trong 17

làng thuộc hệ thống SOS Việt Nam. Sau hơn 26 năm vận hành, nơi đây đã tiếp nhận, chăm sóc và nuôi dưỡng gần 500 trẻ em mồ côi, cơ nhỡ mất đi sự chăm sóc của gia đình. Hiện, làng quản lý và nuôi dưỡng 83 em từ 5 - 25 tuổi (Chương trình bán tự lập). Nhiều thế hệ đã trưởng thành, có công việc ổn định và xây dựng mái ấm riêng, trong đó có khoảng 55 trường hợp báo tin vui về đơn vị.

Ông Nguyễn Văn Bảy, Giám đốc Làng trẻ em SOS Bến Tre - một trong những đơn vị đón nhận sự đồng hành

Hội thi trình diễn lồng đèn của các em nhỏ tại Làng trẻ em SOS Bến Tre trong khuôn khổ chương trình "Hái Trăng về làng" 2025.

của Cotecons, nhấn mạnh sự đồng hành của doanh nghiệp đã mang lại giá trị rất lớn trong việc bồi đắp nhân cách, phẩm giá và khả năng hòa nhập xã hội cho các em.

"Sự hỗ trợ của Cotecons không chỉ nằm ở những món quà hay suất học bổng, mà là cách xóa bỏ ranh giới, mặc cảm của các em nhỏ trong làng. Việc các em được đón nhận, trò chuyện và hòa nhập bình đẳng là niềm vui lớn nhất, giúp trẻ tự tin bước vào đời", ông Nguyễn Văn Bảy nói thêm: Hy vọng sự gắn kết này sẽ không dừng lại ở mùa thứ tư mà

còn tiếp nối nhiều mùa Trung thu về sau.

Sự đồng hành của doanh nghiệp càng thiết thực hơn bao giờ hết trong bối cảnh tổ chức SOS quốc tế đang có những thay đổi lớn về chiến lược tài trợ. Do nguồn lực quốc tế bị dịch chuyển sang các khu vực địa chính trị nóng như Ukraina hay Trung Đông, 08/17 làng SOS tại Việt Nam đang được chuyển giao về Nhà nước quản lý toàn diện.

Chia sẻ về góc nhìn này, ông Hoàng Long, Giám đốc Làng trẻ em SOS Gò Vấp (TP.HCM) cho biết, trong giai





1. Ông Hoàng Long,
Giám đốc Làng trẻ em SOS
Gò Vấp.

2. Ông Nguyễn Văn Bảy,
Giám đốc Làng trẻ em SOS
Bến Tre.

3. Đại diện Coteccons trao
tặng học bổng và quà Trung
thu cho các em nhỏ tại Làng
trẻ em SOS Gò Vấp trong
khung khổ chương trình “Hái
Trăng về làng”.

Trong giai đoạn chuyển giao đầy thách thức, sự chung tay của các doanh nghiệp giúp trung tâm tối ưu hóa chi phí tổ chức sự kiện để tập trung nguồn kinh phí chăm lo đời sống hàng ngày của các em. Chương trình Trung thu do Coteccons tổ chức là món ăn tinh thần vô giá được chuẩn bị chu đáo cho các em”.

Ông Hoàng Long
Giám đốc Làng trẻ em SOS Gò Vấp

đoạn chuyển giao đầy thách thức, sự chung tay của các doanh nghiệp giúp trung tâm tối ưu hóa chi phí tổ chức sự kiện để tập trung nguồn kinh phí chăm lo đời sống hàng ngày cho các em. Chương trình Trung thu do Coteccons tổ chức là món ăn tinh thần vô giá được chuẩn bị chu đáo cho các em.

Ý nghĩa của chương trình được khắc họa rõ nét qua những câu chuyện nhỏ nhưng giàu cảm xúc. Ông Hoàng Long xúc động nhớ lại chuyện về một em nhỏ 8 tuổi khi mới được nhận vào làng và trước đó, em chưa từng biết đến sinh nhật hay Trung thu. Khi được tham gia *Đêm hội Trăng rằm* do Coteccons tổ chức, em xúc động chia sẻ với người mẹ nuôi rằng đây là lần đầu tiên trong đời em được đón một mùa trăng vui và trọn vẹn đến thế. Kỷ niệm ấy giống như “bầu trời mơ ước” theo em suốt cuộc đời.

Theo ông Nguyễn Văn Bảy, Trung thu là dịp sum họp gia đình, nhưng dễ khiến trẻ ở Làng SOS cảm nhận sự thiếu vắng người thân. Sự hiện diện ấm áp, chân thành của các tình nguyện viên và doanh nghiệp giúp các em tin rằng mình luôn được yêu thương.

Trước những khó khăn chung của hệ thống SOS, ban quản lý các Làng SOS Gò Vấp và SOS Bến Tre đều chung một kỳ vọng: Mỗi quan hệ hợp tác với Coteccons sẽ ngày càng bền chặt, tiếp tục mang lại nụ cười và thấp sáng tương lai cho thế hệ trẻ.

Những người làm công tác nuôi dưỡng trẻ em kỳ vọng ngọn lửa gắn kết với Coteccons sẽ tiếp tục cháy sáng bền bỉ để mỗi mùa Thu về, những mầm non từng gánh chịu nhiều tổn thương lại được tiếp thêm niềm tin và tự tin trưởng thành.

“Trung thu là dịp sum họp gia đình, nhưng dễ khiến trẻ ở Làng SOS cảm nhận sự thiếu vắng người thân. Sự hiện diện ấm áp, chân thành của các tình nguyện viên và doanh nghiệp giúp các em tin rằng mình luôn được yêu thương”.

Ông Nguyễn Văn Bảy
Giám đốc Làng trẻ em SOS Bến Tre



4. Coteccons mang niềm vui Trung thu đến các em nhỏ tại Làng trẻ em SOS Bến Tre trong khuôn khổ chương trình “Hái Trăng về làng” 2025.





1.

CHƯƠNG TRÌNH “Hái Trắng về làng”

BỘI THU NỤ CƯỜI & TÌNH YÊU THƯƠNG

Trong năm 2025, chương trình “Hái Trắng về làng” bước sang năm thứ tư với tổng cộng 2.440 phần quà và 94 suất học bổng được trao từ đất liền đến đảo xa.

Khi những chiếc đèn Trung thu thấp sáng khắp mọi nẻo đường, cũng là lúc chuỗi hành trình “Hái Trắng về làng” của Coteccons tiếp tục len lỏi đến từng mái ấm, bệnh viện và những làng trẻ em cần sự hỗ trợ. Không chỉ dừng lại ở một hoạt động thiện nguyện dịp Tết Trung thu, chương trình qua 4 mùa gieo hạt đã trở thành nhịp cầu kết nối yêu thương, nơi mỗi món quà gửi trao đều mang theo thông điệp về sự bền bỉ và trách nhiệm với thế hệ tương lai.

Từ nhịp sống hối hả của TP.HCM, những chiếc lồng đèn trẻ thơ, những trò chơi đầy ắp tình thương và tiếng cười, những bữa cơm ấm nóng được trao tận tay các em nhỏ và những bệnh nhân khó khăn như một lời sẻ chia, động viên dịu dàng giữa những lo toan cuộc sống.

Sức lan tỏa ấy tiếp tục vươn xa đến các Làng trẻ SOS Gò Vấp, SOS Bến Tre và cả các bệnh viện nơi Coteccons đã kiên trì đồng hành qua nhiều năm tháng, biến suất cơm, những món quà nho nhỏ thành một điểm tựa ấm áp cho những mảnh đời cần sự nâng đỡ, sẻ chia.



2.

Nối dài hành trình, sắc màu đêm hội Trăng rằm còn bùng sáng tại đảo Phú Quốc, đưa không khí tung bùng và hy vọng cập bến với trẻ em nhỏ trên đảo xa qua những suất học bổng chắp cánh cho ước mơ đến trường.

Sự khác biệt làm nên dấu ấn bền vững của “Hái Trắng về làng” không nằm ở quy mô đơn lẻ, mà đến từ sức mạnh kết nối của cả một hệ sinh thái. Không chỉ là người khởi xướng, Coteccons còn lan tỏa giá trị xã hội thông qua sức mạnh đồng hành của toàn hệ sinh thái trong chuỗi giá trị.

Với sự tham gia nhiệt tình của các tình nguyện viên và sự chung tay của



3.

60 nhà thầy phụ, nhà cung cấp qua chiến dịch “Hoa chúc mừng hãy hóa thành yêu thương”, mỗi lễ hội hoa được chuyển thành một hành động thiết thực dành cho cộng đồng. Qua đó, Coteccons không chỉ trao đi yêu thương mà còn kết nối và khuyến khích các đối tác cùng chia sẻ trách nhiệm xã hội, cùng tạo nên những giá trị tích cực vì trách nhiệm và tương lai của thế hệ sau này.

1, 2. Các em tham gia chương trình “Hái Trắng về làng” do Coteccons tổ chức.

3. Quà tặng lồng đèn Trung thu dành cho các em nhỏ trong chương trình “Hái Trắng về làng” 2025.

4. Các em nhỏ hào hứng với chương trình “Hái Trắng về làng” 2025 tại trường TH-THCS An Thới 2, KP4, Phú Quốc, tỉnh An Giang.





1.

CHĂM SÓC SỨC KHỎE THỂ CHẤT & TINH THẦN TỪ GreenUp Marathon

GreenUP Marathon 2025 của Coteccons được tổ chức tại Metropole Thủ Thiêm (TP.HCM) với **1.800** người tham gia và **5.000** cây xanh được trồng thêm sau giải chạy, góp phần vào mục tiêu trồng 1 tỷ cây xanh vì một Việt Nam xanh.

Coteccons tiếp tục mở rộng giải chạy từ TP.HCM đến nhiều khu vực, tỉnh thành như Quảng Bình, Bình Dương đến Long An... trong những năm vừa qua nhằm lan tỏa mạnh mẽ tinh thần sống xanh, sống khỏe.



Sau 3 mùa giải,
GreenUP đã có
8.000 vận động
viên & trồng gần
35.000 cây
xanh.

So với các mùa giải trước, giải chạy **GreenUP Marathon** của Coteccons năm nay mang đến những bước tiến mới nổi bật về quy mô, trải nghiệm và giá trị bền vững:

► Số hóa & Trải nghiệm công nghệ:

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong vận hành giải chạy, kết hợp các tính năng đo lường dấu chân carbon (Carbon Footprint) cá nhân hóa cho từng vận động viên qua hệ thống dữ liệu số.

► Đổi mới cung đường & Thử thách:

Thiết kế cung đường chạy độc đáo tích hợp các chương ngại vật/thử thách công trường vui nhộn mang đậm bản sắc ngành Xây dựng nhưng vẫn đảm bảo tính thể thao, giải trí cao.

► Chính sách mở rộng cộng đồng:

Thu hút rộng rãi lực lượng kỹ sư, công nhân, đối tác trong chuỗi cung ứng và người yêu chạy bộ tham gia.



2.

Trên đường chạy này, Coteccons có thêm những người đồng đội chung chí hướng, chia sẻ cho nhau những lời động viên, tiếp thêm sức mạnh để cùng tiến lên. Thông qua đó, tinh thần của Coteccons - kiên định mục tiêu, phấn đấu hết mình được rèn luyện, bồi đắp. Mỗi dự án, mỗi cột mốc, mỗi thử thách đều mang lại cho Coteccons thêm giá trị, bài học và sự gắn kết. Và trên hành trình đó, Coteccons không chạy một mình, mà luôn mang theo cộng sự, đối tác, những người đồng chí hướng... để cùng nhau về đích, cùng nhau tạo nên những thành quả vững bền và ý nghĩa cho công ty và cho cả ngành Xây dựng.



3.

1, 2. Vận động viên tham gia GreenUP Marathon 2025 tại Metropole Thủ Thiêm, TP.HCM.

2. Đội ngũ Coteccons tham gia GreenUP Run Marathon, cùng lan tỏa thông điệp sống khỏe và phát triển bền vững.

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu trở thành mối quan tâm hàng đầu của toàn cầu, Việt Nam - với hơn 3.200km đường bờ biển - là một trong những quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề nhất từ nước biển dâng, xâm nhập mặn và ô nhiễm môi trường biển. Coteccons hiểu rõ đây là những thách thức tác động trực tiếp đến hoạt động đời sống lẫn sinh kế của cộng đồng địa phương.

Thực hiện Bộ nguyên tắc Quản trị công ty Việt Nam (VNCG Code 2026), các thông lệ quốc tế về ứng phó biến đổi khí hậu và chủ trương của Chính phủ về chỉnh trang cảnh quan trước thềm APEC 2027, Coteccons đã triển

khai song song hai mặt trận: Hành động tại công trường và nâng cao nhận thức tại khối văn phòng. Cách tiếp cận này giúp cam kết môi trường không dừng lại ở chủ trương, mà được cụ thể hóa thành hành động thường ngày của từng cán bộ nhân viên, lực lượng đồng hành và cộng đồng địa phương.

Tại công trường Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang), lần đầu tiên, chương trình “Làm đẹp bãi biển - Kiến tạo đảo xanh” được công ty tổ chức vào ngày 05/06/2026 nhằm hưởng ứng Ngày Môi trường Thế giới và Tuần lễ Biển & Hải đảo Việt Nam tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).



Kỹ sư Coteccons và bộ đội biên phòng tham gia chương trình “Làm đẹp bãi biển - Kiến tạo đảo xanh”.

CHƯƠNG TRÌNH Biển đảo ỨNG PHÓ BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU

Bám sát Bộ nguyên tắc Quản trị công ty, thông lệ quốc tế và chủ trương của Chính phủ về phục vụ sự kiện APEC 2027, Coteccons đang đưa các hoạt động môi trường (E) đáp ứng cao tính thời sự bằng cách tiếp cận toàn diện, thiết thực và mang tính hệ thống.



Phối hợp với Đồn Biên phòng Cửa khẩu An Thới (An Giang), hơn 100 chiến sĩ cùng kỹ sư, cán bộ công nhân viên, công nhân Coteccons và Unicons đã cùng hoàn tất làm sạch gần 2km dọc bờ biển. Việc doanh nghiệp đồng hành cùng địa phương và các lực lượng vũ trang trong hoạt động này, không chỉ góp phần cải thiện cảnh quan, môi trường mà còn lan tỏa ý thức bảo vệ môi trường đến người dân và các lực lượng tại chỗ, giúp cho công tác môi trường được duy trì thường xuyên, bền vững hơn.

Tại khối văn phòng, Coteccons đã tổ chức minigame “Thử thách kiến thức ESG” dành cho toàn thể cán bộ nhân viên, tham gia trực tuyến thông qua mã QR được truyền thông rộng rãi trong toàn công ty. Chương trình được thiết kế dưới dạng bộ câu hỏi trả lời nhanh trong thời gian giới hạn, tập trung vào các chủ đề môi trường và hành trình phát triển bền vững của Coteccons.

Thông qua hoạt động này, Coteccons tiếp tục nâng cao nhận thức nội bộ lẫn cộng đồng về các mục tiêu ESG, lan tỏa tinh thần trách nhiệm với môi trường trong công việc thường ngày của mỗi cá nhân và cùng nhau hình thành văn hóa phát triển bền vững cho toàn xã hội.

1. Ban chỉ huy dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang) cùng Đồn Biên phòng Cửa khẩu cảng An Thới thực hiện chương trình “Làm đẹp bãi biển - Kiến tạo đảo xanh”, góp phần cải thiện cảnh quan và nâng cao ý thức bảo vệ môi trường và cộng đồng.

2. Thượng tá Lưu Quang Mười - Chính trị viên Đồn Biên phòng Cửa khẩu cảng An Thới và ông Phạm Minh Tú - Chỉ huy trưởng dự án Bãi Đất Đỏ APEC quyết tâm trước giờ ra quân làm sạch bờ biển.



MỘT SỐ CHƯƠNG TRÌNH KHÁC



+ Cook for Good

Tiếp nối thành công của các hoạt động trước, Cook for Good huy động sự tham gia tự nguyện của cán bộ nhân viên vào buổi cuối tuần với hoạt động hỗ trợ người dân khó khăn. Phối hợp cùng Bếp từ thiện cô Chu Anh (TP.HCM), chương trình đã trao 1.200 suất cơm gà kèm sữa và nước uống tại Viện dưỡng lão Sài Gòn Bao Dung, Bệnh viện 115, Bệnh viện Phạm Ngọc Thạch và một số bếp ăn từ thiện trên địa bàn. Toàn bộ kinh phí do ông Bolat Duisenov - Chủ tịch HĐQT - tài trợ, thể hiện sự dẫn dắt từ cấp lãnh đạo cao nhất đối với các cam kết xã hội và giá trị hướng đến cộng đồng của công ty.

1, 2. Ban lãnh đạo Coteccons tự tay nấu và trao các suất ăn trong chương trình Cook for Good cho người dân.

3. Niềm vui của Ban lãnh đạo và CBNV Coteccons khi thực sự đóng góp vào chương trình Cook for Good.



1. Sáng 19/11/2025, người dân và học sinh địa phương đã đến chung vui trong sự kiện khánh thành cầu Kênh HN3 do Báo Thanh Niên và Coteccons phối hợp tổ chức.

2. Ban lãnh đạo Coteccons tham gia lễ khánh thành công trình “Cầu Kênh Liên Vùng” kết nối tuyến đường Kênh Xã Tĩnh thuộc xã Đức Hòa, tỉnh Tây Ninh với đường Kênh Liên Vùng thuộc xã Bình Lợi, TP.HCM.

+ Ủng hộ xây cầu

Hoạt động tài trợ xây cầu là hình thức đóng góp gần trực tiếp với năng lực chuyên môn của Coteccons, hướng đến cải thiện hạ tầng giao thông. Trong năm 2025, Coteccons đã tài trợ và thực hiện xây, sửa cầu Kênh HN3 cho bà con tại An Giang và cầu Kênh liên vùng tại xã Bình Lợi, TP. HCM, giúp người dân di chuyển thuận lợi và an toàn.

+ Hưởng ứng các chương trình xã hội cùng đối tác

Coteccons còn tích cực tài trợ và tham gia giải chạy “Chạy vì trái tim” (một giải chạy bộ thiện nguyện thường niên do Gamuda Land phối hợp cùng Quỹ Nhịp Tim Việt Nam tổ chức) nhằm gây quỹ phẫu thuật tim cho trẻ em mắc bệnh tim bẩm sinh có hoàn cảnh khó khăn. Trải qua hơn 10 năm tổ chức, chương trình đã quyên góp được 46 tỉ đồng và hỗ trợ hơn 1.700 em nhỏ,

góp phần hỗ trợ, giúp các em và gia đình trở lại cuộc sống bình thường. Không chỉ là sự kiện thể thao, “Chạy Vì Trái Tim” còn là nơi kết nối lòng nhân ái, lan tỏa yêu thương và truyền cảm hứng sống tích cực trong cộng đồng.



1. Coteccons cùng chủ đầu tư Gamuda Land đã đến thăm các em nhỏ được phẫu thuật tim nhờ nguồn chi phí do Coteccons tài trợ thông qua chương trình.
2. Coteccons đồng hành cùng chủ đầu tư Gamuda Land trong chương trình “Chạy vì trái tim”.



1. Nhiếp ảnh gia người Pháp Nicolas Cornet ký tặng sách cho Coteccons.
- 2, 3. Sách ảnh Pagodas Vietnam (Chùa Việt Nam) do Coteccons tài trợ thực hiện.



+ Tài trợ sách Vietnam Pagodas Book

Coteccons vinh hạnh được đóng góp vào quảng bá và tôn vinh di sản kiến trúc và giá trị tinh thần của Việt Nam qua nhiều thế hệ khi tài trợ thực hiện sách “Vietnam Pagodas Book”. Ấn phẩm ghi lại vẻ đẹp kiến trúc chùa Việt từ Bắc vào Nam.



TỔNG SỐ TIỀN TÀI TRỢ THỰC HIỆN
CÁC CHƯƠNG TRÌNH XÃ HỘI:

13.300.629.156 ĐỒNG

Đây là cách đóng góp của Coteccons trong bảo tồn và quảng bá di sản văn hóa. Với vai trò tổng thầu xây dựng, sự đồng hành này góp phần tôn vinh giá trị kiến trúc và tinh thần của Việt Nam qua nhiều thế hệ, đồng thời củng cố mối liên hệ giữa hoạt động kinh doanh cốt lõi và trách nhiệm văn hóa của doanh nghiệp.