

Trách nhiệm xã hội của T5Research

Thực hiện bởi:

CÔNG TY CỔ PHẦN NGHIÊN CỨU MẶT TRỜI THÁNG NĂM (T5RESEARCH)

9/6 Nguyễn Tuân, Phường 3, Quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh

NỘI DUNG

1. CÁC ĐỊNH NGHĨA VÀ PHẠM VI CHÍNH SÁCH.....	3
1.1. Các định nghĩa	3
1.2. Phạm vi chính sách	4
2. NGUYÊN TẮC CHUNG	5
3. TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	5
3.1. Trách nhiệm chung.....	5
3.2. Trách nhiệm đối với lao động nữ.....	6
3.3. Trách nhiệm đối với người khuyết tật.....	6
3.4. Trách nhiệm đối với trẻ em.....	7
4. TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG KINH DOANH	8
4.1. Trách nhiệm trong nghiên cứu khảo sát.....	8
4.2. Trách nhiệm đối với khách hàng và đối tác.....	9
5. TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI CỘNG ĐỒNG.....	10
5.1. Trách nhiệm đối với Bình đẳng giới.....	10
5.2. Trách nhiệm đối với đồng bào dân tộc thiểu số.....	10
5.3. Trách nhiệm đối với bảo vệ môi trường	11
6. XỬ LÝ VI PHẠM	11

1. CÁC ĐỊNH NGHĨA VÀ PHẠM VI CHÍNH SÁCH

1.1. Các định nghĩa

Trẻ em

Trẻ em được định nghĩa là bất kỳ ai dưới 16 tuổi.

Lạm dụng trẻ em

Lạm dụng trẻ em là bất cứ hành động mà tổ chức, cá nhân thực hiện gây tổn hại trực tiếp hoặc gián tiếp đến sự phát triển an toàn và lành mạnh của trẻ em. Hoạt động này có thể bao gồm: Ngược đãi về thể chất, bóc lột, bỏ bê trẻ em và lạm dụng tình dục.

Lao động trẻ em

Lao động trẻ em là những người dưới 16 tuổi tham gia vào các hoạt động có mục đích, có ý thức nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ các nhu cầu của đời sống con người.

Người yếu thế

Là nhóm cá nhân hoặc cộng đồng mà trong các mặt đời sống như kinh tế, xã hội, văn hóa, sức khỏe, hoặc chính trị, họ gặp phải các rủi ro, hạn chế, hoặc bất lợi hơn so với nhóm khác. Điều này có thể bao gồm các nhóm dân tộc thiểu số, phụ nữ, trẻ em, người già, người tàn tật, LGBT+, người di cư, người nghèo và nhóm dân tộc bị kìm hãm khác.

Người sử dụng lao động

Là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân sử dụng người lao động theo hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc lời nói, xác lập quyền và nghĩa vụ của hai bên, phù hợp với các quy định pháp luật.

Dân tộc thiểu số

Là những dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Theo khoản 2 Điều 4 Nghị định 05/2011NĐ – CP về công tác dân tộc).

Phân biệt đối xử

Bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên các lý do cụ thể làm vô hiệu hóa hoặc làm giảm mức độ công bằng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Bình đẳng

Mọi người đều được đối xử, tiếp cận các cơ hội và nguồn lực giống nhau trong quá trình tham gia làm việc tại công ty.

Điều kiện làm việc

Các yếu tố ảnh hưởng đến công việc của người lao động. Bao gồm số giờ làm việc, tổ chức công việc, nội dung công việc, phúc lợi và các biện pháp được thực hiện để bảo vệ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của người lao động.

Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là các điều kiện, yếu tố xung quanh nơi chúng ta làm việc. Môi trường làm việc bao gồm cả các điều kiện vật chất như trang thiết bị, phòng làm việc, thiết bị, v.v. và các yếu tố vô hình như cách ứng xử, giao tiếp của nhân viên.

Nơi làm việc

Tất cả những nơi mà người lao động cần đến hoặc đến để thực hiện công việc của mình và nằm dưới sự kiểm soát trực tiếp hoặc gián tiếp của người sử dụng lao động. Ví dụ: văn phòng, nhà máy, đồn điền, công trường, tàu và nhà ở tư nhân.

Quấy rối tình dục

Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, gây ảnh hưởng về tâm lý, lo lắng, căng thẳng cho nạn nhân dẫn đến môi trường làm việc không an toàn, hiệu suất làm việc cũng như năng suất lao động giảm sút và cần phải ngăn chặn.

1.2. Phạm vi chính sách

Chính sách này áp dụng cho tất cả nhân viên và đối tác của T5Research. Bao gồm:

- Thành viên Hội đồng quản trị
- Nhân viên hợp đồng (toàn thời gian, bán thời gian)
- Thực tập sinh
- Cộng tác viên
- Đại diện bên thứ ba, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của T5Research.

Tất cả nhân viên làm việc tại T5Research phải cam kết rằng:

- Đã đọc và hiểu rõ nội dung chính sách
- Luôn tuân thủ các quy định của chính sách trong quá trình làm việc
- Báo cáo với quản lý về các trường hợp nghi ngờ vi phạm hoặc các trường hợp vi phạm chính sách nêu trên.

2. NGUYÊN TẮC CHUNG

T5Research cam kết thúc đẩy, nuôi dưỡng và bảo tồn văn hóa về sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất mà chúng tôi có.

Chúng tôi chấp nhận và khuyến khích sự khác biệt của nhân viên về tuổi tác, màu da, mức độ khuyết tật, dân tộc, tình trạng gia đình hoặc hôn nhân, giới tính, ngôn ngữ, quốc tịch, khả năng thể chất và tinh thần, chính trị, chủng tộc, tôn giáo, khuynh hướng tình dục và các đặc điểm khác làm cho nhân viên của chúng tôi trở nên đặc biệt.

Các chính sách của T5Research dựa trên nguyên tắc về sự đa dạng, công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc:

- Giao tiếp và hợp tác có sự tôn trọng giữa tất cả nhân viên.
- Khuyến khích sự tham gia và tính đại diện của nhân viên khi làm việc nhóm
- Khuyến khích nhân viên bày tỏ quan điểm và ý kiến của mình
- Cân bằng giữa công việc và cuộc sống thông qua lịch làm việc linh hoạt để đáp ứng các nhu cầu đa dạng của nhân viên.
- Sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động cho cộng đồng nhằm thúc đẩy sự hiểu biết đa dạng về bình đẳng giới.

T5Research tuyệt đối không chấp nhận những hành vi được coi là quấy rối, bao gồm cả quấy rối tinh thần, tình dục, đạo đức và những hành vi không chấp nhận khác xảy ra ở môi trường làm việc, trong hoạt động kinh doanh hay bất kỳ hoạt động xã hội nào. Khi nhận được khiếu nại quấy rối, chúng tôi sẽ có hành động phù hợp và kịp thời để xử lý.

3. TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

3.1. Trách nhiệm chung

Dựa trên nguyên tắc đa dạng, công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc, T5Research thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động bao gồm tạo ra môi trường làm việc tích cực, bảo vệ quyền lợi và phát triển của nhân viên, đồng thời đảm bảo sự công bằng đối với người lao động, cụ thể:

- T5Research cam kết mang lại môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả và không chấp nhận hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vì đó là hành vi vi phạm pháp luật, trái với đạo đức xã hội và không được dung thứ. Nếu T5Research nhận được một khiếu nại quấy rối tình dục là đáng tin cậy, chúng tôi sẽ có hành động phù hợp và kịp thời để xử lý.

- Chúng tôi luôn tôn trọng và bảo vệ các quyền lợi cơ bản của người lao động, bao gồm chế độ lương thưởng, lễ/tết, nghỉ phép, quyền được tham gia bảo hiểm xã hội.
- Không chỉ cung cấp một môi trường làm việc lành mạnh và an toàn, T5Research còn chú trọng đến việc cung cấp cơ hội phát triển nghề nghiệp bằng cách trao quyền cho nhân viên.
- Không có bất kỳ sự phân biệt đối xử về giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo, màu da... trong quá trình tuyển dụng, đào tạo và các cơ hội thăng tiến trong công việc. Người lao động khi gia nhập vào T5Research đều được đảm bảo sự công bằng như nhau.

3.2. Trách nhiệm đối với lao động nữ

Mặc dù đã có những chính sách hỗ trợ cho người lao động nói chung, tuy nhiên, đối với lao động nữ, doanh nghiệp cũng đưa ra thêm một số chính sách để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ trong quá trình làm việc: Một số chính sách dành cho lao động nữ như sau:

- (1) Đảm bảo sự bình đẳng trong tuyển dụng, đào tạo và cơ hội thăng tiến
 - Phụ nữ có quyền được ưu tiên lựa chọn khi họ đáp ứng các tiêu chuẩn và điều kiện tương tự như nam giới.
 - Không áp dụng các quy định tuyển dụng như: Đặt cọc, giữ bằng cấp hoặc giấy tờ tùy thân bản gốc, ký văn bản cam kết không mang thai, v.v.
- (2) Đảm bảo việc làm, thu nhập
 - Không chấm dứt hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
 - Đảm bảo việc làm và chính sách cho lao động nữ quay trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản
- (3) Đảm bảo điều kiện làm việc
 - Chính sách nghỉ thai sản, sinh con và nuôi con được phổ biến và áp dụng theo quy định
 - Đảm bảo chính sách cho phụ nữ trong thời gian mang thai, sinh con và nuôi con theo đúng quy định về chế độ thai sản tại Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

3.3. Trách nhiệm đối với người khuyết tật

Dịch vụ kinh doanh của chúng tôi rất phù hợp với người khuyết tật. Tạo cơ hội việc làm cho người khuyết tật để họ có thu nhập, tự tin vượt qua hoàn cảnh, hòa nhập cộng đồng

là một trong những ưu tiên của chúng tôi. Một số chính sách của chúng tôi dành cho người khuyết tật:

- Nguyên tắc không phân biệt đối xử được áp dụng trong suốt quá trình tuyển dụng, nhằm đảm bảo tạo cơ hội bình đẳng và đảm bảo lợi ích tối đa cho người sử dụng lao động và người lao động bao gồm cả ứng viên khuyết tật và không khuyết tật.
- Phát triển nghề nghiệp
 - Người lao động khuyết tật có cơ hội bình đẳng với người lao động khác tại nơi làm việc để đạt được những kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết và phát triển sự nghiệp của họ.
 - Thông tin về cơ hội phát triển và thăng tiến nghề nghiệp được cung cấp và truyền đạt dưới nhiều định dạng khác nhau để phù hợp với các dạng khuyết tật khác nhau của người lao động tại doanh nghiệp.
 - Người lao động khuyết tật được khuyến khích thăng tiến khi khả năng và kỹ năng của họ đáp ứng yêu cầu công việc.
- Không áp đặt các tiêu chí vi phạm pháp luật để hạn chế cơ hội việc làm cho người khuyết tật.
- Không phân biệt đối xử giữa người khuyết tật và người lao động khác
- Bố trí công việc hợp lý, đảm bảo môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật.
- Không giao phó cho người lao động khuyết tật thực hiện công việc nặng nhọc, nguy hiểm
- Cho phép người lao động khuyết tật được nghỉ phép 14 ngày/năm.
- Nhân viên khuyết tật được hưởng đầy đủ các chính sách của công ty
- Quyền tự đại diện: Người khuyết tật có quyền tự đại diện trong các quyết định về các vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến họ. Trong trường hợp không thể đại diện cho mình thì họ có quyền lựa chọn/đề cử một thành viên trong gia đình để đại diện cho mình.
- Gia tăng cơ hội việc làm cho người khuyết tật thông qua việc tạo điều kiện thuận lợi trong việc tuyển dụng, quay trở lại làm việc, duy trì việc làm và cơ hội thăng tiến.

3.4. Trách nhiệm đối với trẻ em

Chúng tôi **KHÔNG** sử dụng lao động trẻ em, chỉ sử dụng lao động từ những cá nhân từ 18 tuổi trở lên. Tuy nhiên, chúng tôi sẽ nỗ lực và cam kết hợp tác với các tổ chức Phi Chính Phủ và nhận được sự đồng ý của phụ huynh để mang lại cơ hội làm việc tốt nhất nếu các cá nhân từ 15 đến 18 tuổi mong muốn làm việc vì mục đích cải thiện sinh kế. Trong các trường hợp liên quan đến việc tuyển dụng trẻ vị thành niên, chúng tôi cam kết:

- Thời gian làm việc đối với người lao động chưa thành niên từ 15 đến dưới 18 tuổi không quá 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần. Điều này bao gồm cả thời gian làm việc tại T5Research và thời gian làm việc tại các công ty khác.
- Chúng tôi luôn ưu tiên giảm giờ làm nếu nhận được yêu cầu từ phụ huynh, người giám hộ hoặc trẻ em trong trường hợp ốm đau, học tập hoặc phụ giúp gia đình, v.v.
- Không yêu cầu kinh nghiệm khi nhận việc, được hỗ trợ đào tạo và định hướng nghề nghiệp tương lai.
- Người lao động chưa thành niên được làm những công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển về thể chất, tinh thần và nhân cách.
- Xây dựng môi trường làm việc khuyến khích trẻ biết cách tự bảo vệ mình, nhận biết rủi ro, những hành vi không phù hợp và cảm thấy có thể thảo luận về quyền lợi cũng như các vấn đề họ quan tâm.
- Nghiêm cấm các hành động ngược đãi về thể chất và tinh thần, bóc lột, bỏ bê trẻ em và mọi lời nói cũng như hành vi lạm dụng tình dục trẻ em.
- Khuyến khích người lao động chưa thành niên nâng cao hiểu biết về quyền và lợi ích của họ.
- Hỗ trợ người lao động chưa thành niên có được những kỹ năng cần thiết để đối mặt với thử thách.
- Xin phép cha mẹ hoặc người giám hộ khi phỏng vấn trẻ em, đảm bảo họ hiểu rõ nội dung trước khi đồng ý.
- Cả hai bên đồng ý về các quy tắc cơ bản cho cuộc phỏng vấn, bao gồm cả việc ghi âm
- Nhận được sự đồng ý bằng văn bản từ trẻ em và phụ huynh/người chăm sóc khi chụp ảnh, quay phim hoặc yêu cầu thông tin cá nhân cho các hoạt động. Tổ chức cuộc phỏng vấn tại nơi yên tĩnh giúp trẻ cảm thấy thoải mái. Sử dụng giọng điệu chân thành, tránh nói to, tôn trọng và không coi thường trẻ em.
- T5Research tuân thủ các quy định về quyền riêng tư dữ liệu của trẻ em, bao gồm cả dữ liệu nhạy cảm:
 - Thông tin nhận dạng cá nhân: Họ tên, ngày sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, v.v.
 - Các câu trả lời cho tất cả các câu hỏi trong bảng hỏi khảo sát được ghi nhận lại.

4. TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG KINH DOANH

4.1. Trách nhiệm trong nghiên cứu khảo sát

Trách nhiệm xã hội(CSR) trong nghiên cứu khảo sát của doanh nghiệp là rất quan trọng, đặc biệt đối với người yếu thế để đảm bảo tính công bằng, đạo đức trong quá trình doanh

nghiệp thực hiện nghiên cứu. T5Research luôn luôn mong muốn có thể hỗ trợ, tôn trọng và cam kết sự công bằng, bình đẳng trong quá trình nghiên cứu. Một số chính sách mà T5Research dành cho người yếu thế trong nghiên cứu khảo sát bao gồm:

- Chúng tôi luôn tôn trọng và bảo vệ quyền lợi của những người yếu thế trong quá trình nghiên cứu khảo sát, bao gồm việc cung cấp thông tin rõ ràng và minh bạch về mục tiêu, phương pháp nghiên cứu và họ có quyền từ chối không tham gia phỏng vấn mà không có bất kỳ hình thức ép buộc nào.
- Khi tham gia nghiên cứu khảo sát, người yếu thế luôn được đảm bảo môi trường thoải mái và an toàn nhất, có sự hỗ trợ kịp thời để người yếu thế có thể tham gia khảo sát một cách dễ dàng và tích cực.
- T5Research cam kết chỉ sử dụng thông tin thu thập được từ người yếu thế để phục vụ cho mục đích nghiên cứu và những thông tin này luôn được bảo mật.
- Lựa chọn phương thức tiếp cận phù hợp, có các chính sách hỗ trợ tạo điều kiện cho nhóm đồng bào dân tộc thiểu số tham gia chia sẻ ý kiến của mình.
- Luôn luôn tìm hiểu, tôn trọng các giá trị, văn hóa, truyền thống và niềm tin của nhóm đồng bào dân tộc thiểu số để đảm bảo khi thực hiện nghiên cứu, tiếp xúc, giao tiếp với họ tránh gây sự phân biệt đối xử hoặc vi phạm chuẩn mực của họ.
- Đối với những nghiên cứu mang tính giúp đỡ cộng đồng, T5Research luôn mong muốn chia sẻ kết quả nghiên cứu để từ đó có những hành động cụ thể và thiết thực giúp cải thiện cuộc sống của người yếu thế.

4.2. Trách nhiệm đối với khách hàng và đối tác

Trách nhiệm xã hội là một trong những yếu tố quan trọng đối với doanh nghiệp hiện nay, nhất là với những doanh nghiệp có khách hàng chủ yếu là những tổ chức phi lợi nhuận, những tổ chức tạo ra để mang lại giá trị, lợi ích cho cộng đồng và những người yếu thế. Vì vậy, doanh nghiệp cần thực hiện tốt trách nhiệm xã hội đối với khách hàng và đối tác để nâng cao uy tín doanh nghiệp, từ đó thu về những giá trị, giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. T5Research cũng không ngoại lệ, dưới đây là một số cách mà T5Research thể hiện trách nhiệm xã hội đối với khách hàng và đối tác. Bao gồm:

❖ Đối với khách hàng:

- T5Research đảm bảo cung cấp các sản phẩm/dịch vụ gồm nghiên cứu thị trường, CEM Center và MIS System chất lượng, đúng như cam kết, giải quyết được nhu cầu của khách hàng với chi phí tối ưu.
- T5Research luôn tuân thủ luật pháp về đảm bảo quyền lợi cho khách hàng trong quá trình sử dụng các sản phẩm/dịch vụ mà T5Research cung cấp.

- Luôn luôn lắng nghe, tiếp nhận các phản hồi của khách hàng, giải quyết khiếu nại của khách hàng về sản phẩm/dịch vụ của T5Research một cách nhanh chóng, chuyên nghiệp.

❖ **Đối với đối tác:**

- T5Research luôn hướng đến xây dựng quan hệ với đối tác dựa trên sự công bằng, trung thực và luôn tuân thủ hợp đồng và cam kết được thảo luận, hợp tác đôi bên cùng có lợi.
- T5Research với đối tác cùng nhau thực hiện trách nhiệm xã hội, thực hiện các hoạt động hỗ trợ cộng đồng và xã hội, bảo vệ môi trường bằng cách chia sẻ kiến thức kỹ năng và nguồn lực

5. TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI CỘNG ĐỒNG

5.1. Trách nhiệm đối với Bình đẳng giới

Mục tiêu mà bình đẳng giới muốn hướng đến không chỉ là sự công bằng giữa nam và nữ mà còn tạo ra một xã hội phát triển bền vững, nơi mà mọi người đều được tôn trọng và có cơ hội phát triển như nhau. Để có thể đạt được mục tiêu đó, T5Research cần có những trách nhiệm xã hội liên quan đến bình đẳng giới, cụ thể:

- Tuyệt đối không sử dụng những hình ảnh, thông điệp mang tính phân biệt đối xử trong hoạt động truyền thông của T5Research
- T5Research không tham gia vào việc thảo luận, hưởng ứng và ủng hộ các quan điểm phân biệt đối xử trên các phương tiện truyền thông
- Tham gia và hỗ trợ các chương trình giáo dục và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ
- T5Research luôn mong muốn có thể tham gia vào các dự án xã hội để giúp đỡ, hỗ trợ phụ nữ và các nhóm khó khăn khác (Cộng đồng LGBT+...) về các mặt giới tính, sức khỏe, kinh tế...

5.2. Trách nhiệm đối với đồng bào dân tộc thiểu số

Để thúc đẩy sự bình đẳng và công bằng trong xã hội, nhất là đối với đồng bào dân tộc thiểu số - một đối tượng tuy chiếm số lượng nhỏ nhưng lại có ảnh hưởng đến kết quả của nghiên cứu, cụ thể đối với các nghiên cứu liên quan đến giáo dục, y tế, phát triển kinh tế địa phương. Vì vậy, đây cũng là đối tượng quan trọng mà T5Research cần có trách nhiệm xã hội, bao gồm một số cách thể hiện sau:

- Tối ưu chi phí đối với các dự án phát triển cộng đồng ở các khu vực đồng bào dân

tộc thiểu số sinh sống

- T5Research luôn luôn chú trọng trong việc xây dựng mối quan hệ, hợp tác với các tổ chức phi lợi nhuận để góp phần mang lại giá trị và phát triển cộng đồng, trong đó có nhóm đối tượng đồng bào các dân tộc thiểu số
- T5Research luôn có các hoạt động thiện nguyện giúp đỡ, cải thiện đời sống cho đồng bào dân tộc thiểu số về mặt y tế, giáo dục...

5.3. Trách nhiệm đối với bảo vệ môi trường

Bảo vệ môi trường là trách nhiệm của toàn nhân loại. Việc bảo vệ môi trường ngoài bảo vệ sự sống thì còn góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, việc T5Research thực hiện trách nhiệm xã hội đối với bảo vệ môi trường sẽ giúp cho hoạt động kinh doanh bền vững và mang tính phát triển xanh. Cụ thể, T5Research đã thực hiện trách nhiệm xã hội thông qua một số cách như:

- Luôn tuân thủ các tiêu chuẩn và quy định liên quan đến bảo vệ môi trường
- T5Research sử dụng các giải pháp công nghệ trong nghiên cứu(CATI), khảo sát F2F không cần các bảng khảo sát giấy truyền thống như trước đây để giảm thiểu tác động của hoạt động nghiên cứu lên môi trường
- Trong quá trình làm việc, T5Research luôn luôn hạn chế việc in ấn tài liệu không cần thiết, chủ yếu làm việc trên các ứng dụng công nghệ là chủ yếu.
- T5Research luôn khuyến khích nhân viên có thói quen tiết kiệm trong việc sử dụng tài nguyên như điện, nước và sử dụng giấy tái chế.
- T5Research luôn có các hoạt động chung tay bảo vệ môi trường, có thể kể đến các hoạt động trồng cây xanh, dọn rác ở các ao, hồ, sông, suối.
- Chúng tôi luôn ủng hộ những dự án NGOs bằng cách cung cấp nền tảng khảo sát miễn phí để góp một phần nhỏ bảo vệ môi trường, mang lại giá trị cho cộng đồng.
- Doanh nghiệp luôn mong muốn có thể hợp tác, hỗ trợ với những tổ chức, dự án liên quan đến môi trường để góp phần bảo vệ môi trường bền vững.

6. XỬ LÝ VI PHẠM

Trách nhiệm của tất cả nhân viên T5Research là luôn đối xử với người khác một cách lịch sự và tôn trọng, thể hiện sự hòa nhập trong quá trình làm việc, tại trong hoặc ngoài địa điểm làm việc cũng như tại tất cả các sự kiện của công ty. Tất cả nhân viên cũng được yêu cầu tham gia và hoàn thành khóa đào tạo nâng cao nhận thức hàng năm nhằm nâng cao kiến thức.



T5Research sẽ không tha thứ cho những cá nhân thực hiện hành động sai trái đối với người đã nộp đơn/khiếu nại họ. Công ty sẽ tiến hành các biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng mọi hành vi không đúng mực tại nơi làm việc sẽ được điều tra, xác minh và giải quyết kịp thời. Nếu các cáo buộc được xác định là hợp lệ, T5Research sẽ thực hiện các biện pháp ngay lập tức để chấm dứt hành vi không mong muốn đó, bao gồm việc chấm dứt hợp đồng làm việc và các biện pháp cần thiết khác.