



Thai
Union

Polityka Zakazu Odwetu Grupy Thai Union

1. Cele

Polityką i praktyką Thai Union jest przestrzeganie najwyższych standardów etycznych oraz tworzenie miejsca pracy wolnego od niewłaściwego, nieuczciwego i niezgodnego z prawem zachowania. Wszyscy pracownicy Thai Union muszą postępować uczciwie i integralnie w wypełnianiu swoich obowiązków, a także przestrzegać obowiązujących zasad, kodeksów, praw i przepisów. Obowiązki te są określone w Kodeksie Postępowania Pracowników Thai Union.

Polityka Nieodwetowa Thai Union ma na celu zachęcenie i umożliwienie wszystkim siłom roboczym Thai Union, w tym pracownikom, oficerom, dyrektorom, wykonawcom i pracownikom tymczasowym - wyrażania swoich obaw, zasięgania porady, składania skarg lub zażaleń, zeznań lub uczestniczenia w dochodzeniach, postępowaniach lub przesłuchaniach, bez obawy przed odwetem.

Niniejsza Polityka pomoże również stworzyć pozytywną kulturę w miejscu pracy, która powinna zapobiegać nieuczciwym i bezprawnym działaniom odwetowym na pracownikach. Ponadto, Polityka ta poprawia również ogólną satysfakcję i zaangażowanie pracowników, a także ostatecznie pomaga zapobiegać naruszaniu przez wszystkich pracowników przepisów prawa, regulacji i zasad Thai Union.

2. Oświadczenie w sprawie tej Polityki

Thai Union powinna:

- zakazywać wszelkich form odwetu wobec: (1) każdego demaskatora, który w dobrej wierze zgłasza lub próbuje zgłosić rzeczywiste lub podejrzewane naruszenie prawa, przepisów lub zasad lub kodeksów Thai Union, w tym wszelkich pracowników, którzy zgłaszają problemy, skargi, sugestie lub informacje zwrotne o miejscach pracy. Obejmuje to wszystkich członków i / lub osoby uczestniczące w działaniach organów reprezentacji pracowników i negocjacjach zbiorowych, (2) wszelkich świadków lub innych pracowników zaangażowanych w dochodzenie w sprawie zgłoszeń o nieprawidłowościach;
- zapewnić co najmniej jeden kanał, w którym pracownicy mogą anonimowo: (1) zgłaszać naruszenia prawa, przepisów lub zasad lub kodeksów Związku Tajlandzkiego, w tym naruszenia niniejszej Polityki; oraz (2) zgłaszać problemy, skargi, sugestie lub informacje zwrotne. Kanał anonimowy to kanał, za pomocą którego użytkownik nie musi ujawniać swojej tożsamości. Przykładami anonimowych kanałów są skrzynki zażaleń, anonimowa infolinia lub system zgłaszania nieprawidłowości „Speak Out - Thai Union Compliance Hotline”;
- chronić informatorów lub innych pracowników zaangażowanych w dochodzenie (w tym świadków) przed potencjalnymi działaniami odwetowymi;
- Rozpatrywać wszelkie zgłoszenia przez informatorów i / lub innych pracowników;
- chronić tożsamość informatorów i świadków oraz informacje zawarte w zgłoszeniach. Istotne informacje zostaną ujawnione tylko osobom zaangażowanym w postępowanie wyjaśniające (na przykład świadkom). Ujawnienie innym osobom jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy wymaga tego prawo, rozporządzenie lub orzeczenie sądu;
- zachowywać poufność komunikacji z wszystkimi pracownikami, z wyjątkiem przypadków, gdy takie ujawnienie jest wymagane przez prawo, regulacje lub orzeczenie sądu; chronić wszystkich pracowników przed wszelkimi wynikającymi z informowania działaniami odwetowymi.

3. Zakres

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Thai Union, w tym pracowników z większościowych spółek zależnych i stowarzyszonych. Polityka ta ma zastosowanie do wszystkich przypadków zgłaszania nieprawidłowości lub zgłaszania skarg, otrzymanych z dowolnego kanału, takiego jak między innymi skrzynki z sugestiami lub „Speak Out - Thai Union Compliance Hotline”, w tym kanałów zewnętrznych, takich jak organizacje pozarządowe (NGO) i organy rządowe.

4. Co to jest odwet?

Odwet w miejscu pracy oznacza każde działanie, oświadczenie lub zachowanie, które jest wyrażane w taki sposób, aby ukarać informatora za zgłoszenie, lub próbę zgłoszenia nieprawidłowości, lub karanie pracownika, który zgłasza problemy, sugestie lub informacje dotyczące miejsca pracy, lub dyskryminacja i / lub karanie pracownika za członkostwo lub brak członkostwa lub udział w działaniach jakiegokolwiek organu reprezentującego pracowników, w tym w negocjacjach zbiorowych. Może się to zdarzyć, w przypadku, gdy jakakolwiek osoba podejmie niekorzystne działanie wobec pracownika ze względu na jego / jej zaangażowanie w zgłaszanie problemów w miejscu pracy lub współpracę w charakterze świadka lub śledczego w procesie dochodzenia.

Akt odwetu może przybierać różne postacie, w tym także zachowania werbalne lub niewerbalne. Przykłady odwetu obejmują zastraszanie, groźby, wymuszanie, dyskryminację lub zemstę, na przykład:

- Potrącenie lub wstrzymywanie odszkodowań lub świadczeń
- Degradacja, zawieszenie lub rozwiązanie stosunku pracy
- Nękanie lub dokuczanie
- Zmiana obowiązków lub przydziałów pracy bez wcześniejszego powiadomienia
- Usuwanie możliwości rozwoju zawodowego
- Wykluczenie pracownika z ważnych spotkań, w których był wcześniej zaangażowany i był zaznajomiony z tematem.
- Groźenie lub zastraszanie na każdy możliwy sposób pracownika, który dokonał zgłoszenia
- Mniej dotkliwe działania, takie jak izolowanie, ostracyzm, kpiny lub fałszywe oskarżanie pracownika o słabe wyniki i każdy inny sposób dyskryminacji.
- Dyskryminowanie lub karanie pracowników za ich członkostwo lub brak członkostwa lub udział w działaniach jakiegokolwiek organu reprezentującego pracowników, w tym za rokowania zbiorowe
-

5. Czym jest informowanie o nieprawidłowościach?

Informator to osoba, zgłaszająca do Thai Union (lub odpowiednim władzom) wszelkie działania lub zachowania, które uważa lub podejrzewa za niezgodne z prawem, nieuczciwe, nieetyczne, sprzeczne z polityką lub kodeksami Thai Union lub w inny sposób niewłaściwe. Informator może być bezpośrednią ofiarą lub po prostu wiedzieć o zgłoszonym naruszeniu.

6. Zgłaszanie procedur odwetowych

Thai Union uważa, że rygorystyczne i kompleksowe procedury raportowania są bardzo istotne. Każdy może zgłosić, z prawdziwym i szczerym zaniepokojeniem, rzeczywiste lub podejrzewane naruszenie niniejszej Polityki Zakazu Odwetu do Thai Union za pośrednictwem kilku kanałów dostępnych zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz, z gwarancją poufności.

Kanały zgłaszania naruszeń Polityki są wymienione na stronie internetowej <https://www.thaiunion.com/en/sustainability/code-of-conduct>.

Ponadto dostępne są również wewnętrzne kanały skarg, takie jak skrzynki skarg i zażaleń, oraz wewnętrzna linia pomocy. Szczegóły dotyczące wewnętrznych kanałów składania skarg są prezentowane w łatwo widocznym miejscu każdego zakładu, miejsca pracy lub biura.

Thai Union zobowiązuje się do zapewniania, co najmniej jednego anonimowego kanału informacji w każdym miejscu pracy.

7. Procedura Dochodzeniowa

Thai Union poważnie traktuje wszystkie zgłoszenia nieprawidłowości i skarg, oraz bada je uczciwie i przejrzyście. Dochodzenie jest prowadzone w sposób uczciwy i wyważony w celu obiektywnego ustalenia faktów. Wszystkie informacje związane z dochodzeniem będą udostępniane na zasadzie "ścislej potrzeby" w celu zachowania poufności. Utrzymujemy i wdrażamy jednolite najwyższe standardy w procesie dochodzenia wszystkich zgłoszonych przypadków, w tym zarzutów odwetu w miejscu pracy.

Istotne informacje będą ujawniane tylko osobom zaangażowanym w wyniku postępowanie wyjaśniające, takim jak świadkowie, którzy będą zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszystkich istotnych tożsamości i informacji. Ujawnienie innym osobom jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy wymaga tego prawo, rozporządzenie lub orzeczenie sądu.

Pełnomocnik śledczy, będący w zależności od przypadku: lokalnym, regionalnym lub korporacyjnym kierownikiem działu personalnego lub kierownikiem działu BHP, podejmie odpowiednie działania (na podstawie obiektywnych kryteriów), aby zaadresować dane naruszenie i w odpowiednim czasie poinformuje informatora o podjętych krokach. W razie potrzeby będą odbywały się rozmowy z informatorem z zachowaniem poufności.

Wyznaczony śledczy może przydzielić raport innemu odpowiedniemu śledczemu (np. dział prawny, audyt wewnętrzny lub zewnętrzna kancelaria prawna), które zostaną poddane tym samym rygorystycznym zasadom najwyższej poufności.

Raport może również zostać przekazany do Komisji ds. Zgodności.

Konflikt interesów:., jeśli zgłoszenie odzwierciedla obawy odwetowe dotyczące wyżej wymienionej osoby (na przykład członka działu personalnego itp.), taka osoba nie będzie mogła zbadać sprawy.

Jeśli chodzi o zgłoszenia dokonane za pośrednictwem naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości „Speak Out - Thai Union Compliance Hotline”, obowiązująca procedura dochodzeniowa jest szczegółowo opisana w Globalnej Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości i Dochodzeń.

8. Wdrażanie polityki

Dział kadry i / lub dyrektorzy jednostek biznesowych wszystkich spółek zależnych i stowarzyszonych Thai Union będą ściśle egzekwować i lokalizować wdrażanie Polityki Braku Odwetu, z zastrzeżeniem odpowiednich przepisów i regulacji. System zarządzania każdej spółki zależnej / stowarzyszonej powinien uwzględniać następujące istotne aspekty:

- Przekazywanie Polityki pracownikom na wszystkich poziomach;
- System do odsłuchiwanie i rozwiązywanie problemów związanych z informowaniem pracowników;
- System przyjmowania i reagowania na zgłoszenia odwetu;
- Ścisły łańcuch nadzoru nad informacjami w celu zapewnienia poufności w całym procesie obsługi zgłoszeń informowania o nieprawidłowościach lub skarg;
- Potencjalne środki dyscyplinarne dla pracowników zaangażowanych w odwet;
- Okresowy przegląd skuteczności Polityki, w tym monitorowanie i przegląd przypadków odwetu oraz sposobu ich rozpatrywania.

9. Konsekwencje naruszenia niniejszej Polityki

Pracownik, oficer lub dyrektor Thai Union, który bierze odwet na osobie, która zgłosiła naruszenie w dobrej wierze, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

10. Odpowiedzialność

Niniejsza Polityka została zatwierdzona przez Komitet ds. Zgodności Grupy.

Menedżer Praw Człowieka jest odpowiedzialny za monitorowanie i aktualizację niniejszej Polityki.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszej Polityki prosimy o kontakt:

- + Prad Kerdpairoj: Prad.Kerdpairoi@thaiunion.com, tel: +66 (0) 2298-0024 (Tajlandia) lub
- + David Sankowicz: david.sankowicz@thaiunion.com. tel: +33 1 53 77 17 43 (francuska strefa czasowa) lub
- + Guenaelle Gueroult: guenaelle.gueroult@thaiunion.com. tel: +33 1 76 77 54 18 (francuska strefa czasowa)

Zatwierdzony przez Komitet ds. Zgodności Grupy

Data: 28 września 2020 r