

LOTTE

Broszura o Prawach Człowieka



Niniejsza broszura została przygotowana z myślą o dostarczeniu wszystkim pracownikom gruntownej wiedzy niezbędnej dla stworzenia miejsca pracy, w którym przestrzegane są prawa człowieka. Zapoznaj się z dokumentem tj. Polityką LOTTE dot. Praw Człowieka, zastanawiając się jednocześnie nad wdrożeniem wskazówek z niego wynikających w codziennej pracy.

Polityka LOTTE dotycząca Praw Człowieka

LOTTE CO., LTD. prowadzi swoją działalność gospodarczą w oparciu o Cel: „Stwarzać szczęśliwszą przyszłość, łącząc ludzi przy pomocy oryginalnych pomysłów i budujących doświadczeń”. Aby urzeczywistnić „szczęśliwą przyszłość” zawartą w Celu naszej grupy, uznajemy konieczność prowadzenia działalności gospodarczej z poszanowaniem praw człowieka w całym łańcuchu wartości. Dlatego też zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka zgodnie z niniejszą Polityką Praw Człowieka.

1. Podstawowe zasady

Uznajemy następujące międzynarodowe normy dotyczące praw człowieka i szanujemy prawa człowieka wszystkich osób zaangażowanych w naszą działalność biznesową tj.:

- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych
- Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka
- Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia przedsiębiorstw
- Dziesięć zasad United Nations Global Compact

Przestrzegamy praw i przepisów obowiązujących w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. W przypadku, gdy takie prawa i przepisy sprzeczne są z powyższymi międzynarodowymi normami praw człowieka, będziemy przestrzegać obowiązujących praw i przepisów, jednocześnie starając się w możliwie najszerszym zakresie przestrzegać międzynarodowych norm praw człowieka.

2. Kluczowe kwestie praw człowieka

- Eliminacja dyskryminacji i molestowania

Szanujemy podstawowe prawa człowieka, indywidualność i różnorodność wszystkich jednostek. Nie będziemy stosować żadnych form molestowania ani dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, wiek, religię, język, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, ekspresję płciową ani z żadnych innych powodów.

- Eliminacja pracy przymusowej, pracy dzieci i handlu ludźmi

Nie będziemy angażować się w żadną formę pracy przymusowej, pracy dzieci ani handlu ludźmi.

- Unikanie współudziału w naruszeniach praw człowieka

Będziemy współpracować z naszymi interesariuszami, aby mieć pewność, że nie staniemy się współwinnymi w łamaniu praw człowieka poprzez naszą działalność biznesową.



- Poprawa środowiska pracy i wsparcie promocji zdrowia

Będziemy tworzyć i utrzymywać bezpieczne, higieniczne i komfortowe środowisko pracy, w którym osoby zatrudnione będą mogły spokojnie wykonywać swoją pracę. Ponadto będziemy promować zdrowie i dobre samopoczucie wszystkich osób związanych z naszą Spółką, aby mogły pracować w dobrostanie zarówno umysłowym, jak i fizycznym.

- Poszanowanie praw pracowniczych

Szanujemy wolność zrzeszania się i podstawowe prawa pracowników dotyczące prawa do organizowania się i negocjacji zbiorowych.

- Odpowiednie wypłacanie wynagrodzeń i zarządzanie czasem pracy

Będziemy przestrzegać obowiązujących praw i przepisów oraz dążyć do ustalania godziwego wynagrodzenia co najmniej na poziomie, określonym przepisami dotyczącymi płacy minimalnej. Będziemy również zgodnie z prawem zarządzać czasem pracy, w tym pracą w godzinach nadliczbowych.

- Odpowiednie działania reklamowe i marketingowe

Mamy świadomość, że nasze działania w obszarze PR i marketingu mogą wpływać na prawa człowieka, dlatego dbamy o to, aby prowadzić tę działalność w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami.

3. Należyta staranność w zakresie praw człowieka

W oparciu o „Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka” będziemy wdrażać należytą staranność w zakresie przestrzegania praw człowieka i w razie potrzeby, będziemy podejmować działania mające na celu łagodzenie negatywnych skutków dla praw człowieka, jakie może powodować nasza działalność biznesowa. Będziemy również informować o postępach naszych działań.

4. Podnoszenie świadomości i edukacja

Będziemy prowadzić działania edukacyjne i podnoszące świadomość wśród naszych pracowników i pracowniczek, w tym kadry kierowniczej, aby zagwarantować, że nasza działalność biznesowa jest prowadzona zgodnie z niniejszą Polityką. Ponadto będziemy prosić naszych partnerów biznesowych o zapoznanie się z treścią niniejszej Polityki.

5. Mechanizm rozpatrywania skarg

Ustanowimy mechanizm składania i wyjaśniania zgłoszeń oraz konsultacji od interesariuszy, którzy padli ofiarą naruszeń praw człowieka w związku z naszą działalnością gospodarczą. Będziemy dążyć do zapewnienia takim osobom odpowiednich środków ochrony.

6. Zakres zastosowania

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników i pracowniczek, w tym do kadry kierowniczej spółki LOTTE CO., LTD. oraz jej połączonych z nią spółek zależnych. Poprosimy również naszych partnerów biznesowych zaangażowanych w naszą działalność o zapoznanie się z tą polityką.

7. System promocji

Dyrektor zarządzający odpowiedzialny za Dział Promocji Zrównoważonego Rozwoju w LOTTE CO., LTD. będzie pełnić funkcję dyrektora zarządzającego, który jest odpowiedzialny za promowanie inicjatyw związanych z poszanowaniem praw człowieka w oparciu o niniejszą Politykę.

Znaczenie poszanowania praw człowieka Polityka dotycząca Praw Człowieka #2.

Polityka LOTTE dotycząca Praw Człowieka stanowi, że nie będziemy uczestniczyć w łamaniu praw człowieka. Poszanowanie praw człowieka to nie tylko korporacyjna odpowiedzialność wobec społeczeństwa, ale ma także znaczenie dla poprawy produktywności w miejscu pracy. Poszanowanie praw człowieka i dążenie do poprawy warunków pracy oraz zdrowia, może pozytywnie wpływać na zwiększanie naszej motywacji i zadowolenia z pracy.

Dyskryminacja Polityka dotycząca Praw Człowieka #2.

Dyskryminacja dotyczy oceniania osoby lub grupy osób na podstawie takich cech, jak: rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, wiek, religia, język, niepełnosprawność, orientacja seksualna lub tożsamość płciowa. Zabramy wszelkich form dyskryminacji. Dyskryminacja może być spowodowana stronniczością lub uprzedzeniami, które wszyscy podświadomie posiadamy. Dyskryminacja w miejscu pracy zwykle przybiera formę niekorzystnego traktowania opartego na stronniczości lub uprzedzeniach. Aby stworzyć miejsce pracy oparte na równouprawnieniu, musimy mieć na uwadze naszą podświadomą stronniczość i uprzedzenia oraz podejmować decyzje w oparciu o czynniki obiektywne, takie jak umiejętności i kwalifikacje. Ponadto musimy dążyć do stworzenia środowiska pracy, w którym wszyscy mogą uczestniczyć na równych prawach.

Przypadek 1

Anna była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Prawidłowo wykonywała swoje obowiązki. Pewnego dnia, Anna poinformowała swojego przełożonego, że jest w ciąży. Jej przełożony podjął decyzję o nieprzedłużeniu jej umowy, mimo że wcześniej zapewniał pracownicę, że umowa zostanie przedłużona. Stało się tak, mimo że pracownica potwierdziła, że jej stan zdrowia jest stabilny i nie ma żadnych przeszkód, aby dalej wykonywała swoje obowiązki. Decyzję podjął w oparciu o swoje przekonanie, że Anna będąc w ciąży, nie będzie w stanie prawidłowo wykonywać swoich obowiązków.

Przypadki takie jak ten, w których ciąża lub poród pracownicy są podawane jako powód nieprzedłużenia jej umowy lub rozwiązanie umowy, uznane byłyby nie tylko za niesprawiedliwe traktowanie, ale stanowiłyby naruszenie prawa. Każdy powinien upewnić się, że nie kieruje się uprzedzeniami, które mogłyby prowadzić do dyskryminacji (takie jak przekonanie, że ciąża są równoznaczne z niezdolnością do pracy). Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownicy warunki i ochronę jaką przewidują przepisy w związku z macierzyństwem.

Przypadek 2

Samir ma problem z poruszaniem się, a praca na stojąco sprawia mu poważne trudności. Samir wziął udział w rekrutacji na stanowisko w biurze, pozwalające na pracę w pozycji siedzącej. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadawano mu wiele pytań dotyczących jego niepełnosprawności. Jego kompetencje, motywacje, doświadczenie i umiejętności w ogóle nie były przedmiotem zainteresowania rekruterów. Osoby rozmawiające z Samirem nie zainteresowały się, czy nie potrzebuje on udogodnień w miejscu pracy związanych ze swoją niepełnosprawnością. Ostatecznie Samir nie został zatrudniony.



Ponadto nie zapytano w ogóle Samira czy miałby ewentualnie jakieś prośby jako niepełnosprawny dotyczące udogodnień w miejscu pracy. Ostatecznie nie został jednak zatrudniony.

W tym przypadku osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną mogła dopuścić się dyskryminacji kierując się wyłącznie informacją o niepełnosprawności i nie gromadząc wystarczającej ilości informacji, aby zdecydować, czy Samir spełnia warunki do zatrudnienia. Aby zapobiec podobnym zdarzeniom, osoby prowadzące rekrutację powinny przejść szkolenie w celu uniknięcia uprzedzeń wobec osób z niepełnosprawnościami. Osoby takie powinny stwierdzić w sposób obiektywny, czy kandydat spełnia wymagania merytoryczne.

Jeśli osoba z niepełnosprawnością została zatrudniona, w miarę możliwości pracodawca powinien uwzględnić jej prośby o niezbędne udogodnienia, na przykład wygodne miejsce do siedzenia lub odpowiednią przestrzeń, w której osoba na wózku inwalidzkim będzie mogła się swobodnie poruszać.

***Uzasadnione udogodnienia:** Kiedy osoba z niepełnosprawnością wyraża potrzebę podjęcia działań w celu usunięcia barier, potrzeba ta powinna zostać zaspokojona o ile jest to możliwe i nie spowoduje nadmiernego obciążenia pracodawcy. Ważne jest, aby osoby z niepełnosprawnościami i przedsiębiorcy angażowali się w partnerski dialog na temat barier i sposobów ich usuwania, rozważając jednocześnie potencjalne rozwiązania, które są rozsądne i wykonalne.

Molestowanie Polityka dotycząca Praw Człowieka #2.

Molestowanie to traktowanie innej osoby w sposób krzywdzący. Może ono polegać na agresywnych, wyrażających groźby lub obraźliwych komentarzach lub zachowaniu. Przykładem molestowania może być: zastraszanie, niechciane gesty czy komunikaty o podtekście seksualnym, obraźliwe żarty i przemoc. Ważne jest, aby przeanalizować swoje zachowanie, aby zobaczyć, czy nie molestujesz osób, nawet tego nie zauważając. Mamy obowiązek tworzyć środowisko, w którym pracownicy i pracownice będą mogli bezpiecznie szukać porad i zgłaszać nieprawidłowości bez obawy przed odwetem, wykorzystując szkolenia do pogłębienia wiedzy na temat molestowania.

Przypadek 3

Pracownik o imieniu Som jest pozytywnie nastawiony do Lin, członkini zespołu, któremu przewodzi. Som zauważył, że Lin jest zawsze uśmiechnięta i chętna do współpracy. Pewnego dnia Som zaprosił Lin na kolację, ale ona mu nie odpowiedziała. Zniecierpliwiony Som, żartując przedstawił jej wybór: kolacja albo degradacja. Lin uśmiechnęła się, więc Som uznał, że nie postąpił niewłaściwie.

Taki przypadek – kiedy osoba jest zastraszana (nawet w żartach) i jednocześnie zapraszana na kolację można uznać za molestowanie. W niektórych sytuacjach poszukiwanie romantycznej relacji lub zadawanie osobistych pytań może być uznane za molestowanie. Trzeba być ostrożnym, bo nawet jeśli się uważa, że to tylko żart czy niewinny flirt, to sposób myślenia drugiej strony może być zupełnie inny. Aby zapobiec podobnym sytuacjom, ważne jest, żeby zrozumieć, że wypowiedzi i działania, które wykorzystują relację służbową, zwłaszcza relację zależności między osobą przełożoną i podwładną mogą powodować dyskomfort lub wywierać nadmierną presję na drugą osobę. Wszyscy pracownicy i pracownice powinni się dowiedzieć, jak właściwie postępować w takich sytuacjach, uczestnicząc w szkoleniu o zapobieganiu molestowaniu.



Przypadek 4

Sally pracuje w fabryce. W ostatnim czasie koledzy Sally dokuczają jej codziennie i głośno ją karcą lub wyśmiewają, narażając ją na stres. Początkowo Sally starała się nie zwracać uwagi na to zachowanie. Jednak po odkryciu, że ma możliwość anonimowego zgłoszenia swojej sytuacji czyli przypadku molestowania na jeden z dostępnych kanałów zgłoszeniowych, Sally zdobyła się na odwagę i poinformowała o problemie. W rezultacie z osobami niewłaściwie zachowującymi zostały przeprowadzone rozmowy dyscyplinujące. Przełożony wprowadził również zmiany w organizacji pracy, umożliwiając Sally spokojne wykonywanie obowiązków.

Kanały komunikacji, które umożliwiają pracownikom anonimowe i bezpieczne zgłaszanie przypadków molestowania, mogą pomóc w rozwiązaniu tego typu sytuacji. Kiedy doznajesz krzywdy, nie wahaj się z nich skorzystać.



Praca przymusowa i praca dzieci Polityka dotycząca Praw Człowieka #2.

Praca przymusowa odnosi się do pracy, która świadczona jest niedobrowolnie, to znaczy że jest np. wymuszona groźbą lub przemocą. Z pracą przymusową mamy do czynienia wtedy kiedy m.in.: pracodawca odmawia pracownikowi wypłaty wynagrodzenia, pracodawca spłaca długi pracownika nie posiadając stosownej podstawy prawnej i bez zachowania kwoty wolnej od potrąceń, firma zmusza do pracy osoby przebywających nielegalnie w kraju stosując groźbę zgłoszenia ich władzom lub kiedy osoby są pozbawione swobody przemieszczania się wskutek odebrania im paszportów lub dokumentów tożsamości.

Praca dzieci odnosi się do pracy wykonywanej przez dzieci poniżej ustawowego minimalnego wieku zatrudnienia (określonego przez MOP jako zasadniczo poniżej 18 lat). Aby zapobiegać pracy dzieci i pracy przymusowej, ważne jest, aby znać odpowiednie przepisy, które pozwalają rozpoznawać i reagować na sytuacje stwarzające zagrożenie naruszenia prawa.

Przypadek 5

Przedstawiciel firmy ABC żąda aby pracownicy oddawali mu swoje paszporty na przechowanie. Przedstawiciel firmy wyjaśnił, że musi zabrać paszporty, ponieważ jest to sposób zabezpieczenie przed kradzieżą. Każdy pracownik potrzebuje zgody przełożonego na odzyskanie paszportu. Pracownik o imieniu Lewis chciał zwolnić się z firmy ABC. Poprosił przełożonego o zwrot paszportu, ale ten odmówił, twierdząc, że nie może tego zrobić bez ważnego powodu.

Jeżeli firma zatrzymuje paszporty zatrudnionych osób i wykorzystuje je do zmuszania pracowników do pracy, to jest to uważane za pracę przymusową. Pracownicy mają prawo rozwiązać umowę o pracę, w sposób przewidziany przez przepisy prawa. Pracodawca ma obowiązek organizować swoje działanie w taki sposób, aby zapewnić świadczenie pracy na podstawie dobrowolnej decyzji pracownika.

Aby zapobiec podobnym sytuacjom, zaleca się przeprowadzanie okresowych szkoleń przypominających o tym, jakie działania stanowią pracę przymusową. Pracownicy powinni zostać poinformowani, jak korzystać z wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości i jakie procesy wprowadzono, aby zapewnić szybkie wyjaśnianie problemów w razie ich wystąpienia.



Poszanowanie praw pracowniczych Polityka dotycząca Praw Człowieka #2.

Prawa pracownicze odnoszą się do ogólnych, podstawowych praw przysługujących pracownikom w związku z pracą. Pracownicy mają prawo do pracy w warunkach określonych w przepisach, a pracodawcy mają obowiązek zapewnienia takich warunków. Jednym z praw pracowniczych jest prawo do pracy w fizycznie i psychicznie bezpiecznym środowisku. Na przykład, aby chronić to prawo, konieczne są szkolenia w zakresie bezpieczeństwa oraz systemy zapobiegające pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie przekraczającym dopuszczalne normy. Ważnymi prawami pracowników są wolność zrzeszania się i prawo podejmowania do rokowań zbiorowych. Pierwsze z nich oznacza prawo udziału w związkach zawodowych lub innych organizacjach, a drugie - prawo do prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami w celu uzgodnienia poprawy w zakresie płac i warunków pracy.

Założenie i przystąpienie do związku zawodowego to jeden ze sposobów konsultacji i negocjacji problemów, które mogłyby prowadzić do naruszeń praw człowieka, takich jak niezgodne z prawem lub niesprawiedliwe warunki pracy.

(*Proszę skontaktować się z własnym biurem lub zakładem, aby dowiedzieć się, czy działa tam związek zawodowy.)



Przypadek 6

Monika, która pracuje w fabryce, raz w roku przechodzi szkolenie z zakresu bezpieczeństwa. Nie lubi brać udziału w tym szkoleniu, bo to zajmuje jej czas. Mimo to je przechodzi, ponieważ jej przełożony tego wymaga i traktuje to bardzo poważnie. Pewnego dnia w fabryce wybuchł pożar. Monika bardzo się przestraszyła i niemal wpadła w panikę, ale przypomniała sobie procedury ewakuacyjne, których nauczyła się na szkoleniu z zakresu BHP i była w stanie bezpiecznie ewakuować się wraz ze swoimi współpracownikami.

Szkolenia BHP i ćwiczenia ewakuacyjne mają na celu ochronę naszego prawa do bezpiecznej pracy. Regularnie odbywaj obowiązkowe szkolenie i w razie potrzeby, poddawaj aktualizacji procedury, za które odpowiadasz, tworząc bezpieczne miejsce pracy.

Przypadek 7

Nam pracuje w fabryce. Chociaż w jego miejscu pracy działa związek zawodowy, tylko niektórzy pracownicy są jego członkami. Kiedy Nam dołączył do firmy, nie dostał żadnej informacji na temat związku zawodowego i nie wiedział o jego istnieniu. Pewnego dnia, kiedy rozmawiał z kolegą o swoich wątpliwościach związanych z warunkami pracy, ten wspominał mu o działającym na terenie firmy związku zawodowym. Nam miał obawy, że jeśli przyłączy się do związku zawodowego, to pracodawca będzie go traktował mniej korzystnie niż innych pracowników. Firma zapewniła go, że nic takiego się nie wydarzy.

W momencie zatrudnienia pracownicy powinni mieć zapewniony dostęp do informacji o istnieniu związków zawodowych działających w zakładzie pracy oraz że możliwość przystąpienia do związku nie jest ograniczona. Przynależność do związku zawodowego nie może się wiązać z dyskryminacją. Ponadto zaleca się, aby pracodawca umożliwił pracownikom korzystanie z wewnętrznej tablicy ogłoszeń w celu prowadzenia działań informacyjnych na temat praw pracowniczych oraz wolności zrzeszania się.



Co ROBIĆ a czego NIE ROBIĆ w pracy Przykłady - lista kontrolna

✓ CO ROBIĆ:

Dyskryminacja i molestowanie	Traktuj ludzi w pracy z szacunkiem.
Dyskryminacja i molestowanie	Bierz udział w powtarzalnych szkoleniach na temat zapobiegania dyskryminacji i molestowania.
Prawa człowieka	Jeśli ktoś ma problemy w Twoim miejscu pracy, należy takiej osobie wskazać kanały zgłaszania nieprawidłowości lub w miarę możliwości, zaoferować pomoc.
Prawa człowieka	Jeśli zauważysz jakiegokolwiek przypadki łamania praw człowieka, zgłoś je, korzystając kanałów zgłaszania nieprawidłowości.
Poszanowanie praw pracowniczych	Pamiętaj, aby rejestrować swoje godziny pracy w sposób wymagany przez pracodawcę.
Poszanowanie praw pracowniczych	Bierz udział w powtarzalnych szkoleniach z zakresu BHP, ćwiczeniach ewakuacyjnych i innych szkoleniach dotyczących reagowania w sytuacjach kryzysowych.
Poszanowanie praw pracowniczych	Zapewnij pracownikom dostęp do informacji o istniejących w firmie związkach zawodowych w czasie rozpoczęcia pracy.

✓ CZEGO NIE ROBIĆ:

Molestowanie	Znęcać się, plotkować, używać przemocy lub grozić.
Molestowanie	Używać obraźliwego lub krzywdzącego języka.
Dyskryminacja i molestowanie	Różnicować sytuację pracownika z uwagi na jego cechy fizyczne (kolor skóry, włosy itp.), rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość.
Dyskryminacja i molestowanie	Różnicować traktowanie pracownika w zakresie jego oceny lub wynagrodzenia z uwagi na jego płeć lub inne cechy.
Dyskryminacja i molestowanie	Wypowiadać się w sposób stereotypowy lub obraźliwy na temat orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej.
Molestowanie	Inicjować kontakty seksualne, komentować, żartować i gestykulować z podtekstem seksualnym lub wymuszać spotkania o niejednoznacznym charakterze (randki)
Dyskryminacja i molestowanie	Wymuszać wykonywanie zadań kierując się płcią pracownika.
Dyskryminacja i molestowanie	Różnicować sytuację kobiet w zakresie oceny lub wynagrodzenia z powodu ciąży lub posiadania dzieci.
Dyskryminacja i molestowanie	Różnicować sytuację pracownika w zakresie oceny lub wynagrodzenia z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego lub opiekuńczego.
Dyskryminacja i molestowanie	Wypowiadać się na temat wyglądu innej osoby (kształt ciała, twarzy itp.), jej rasy, narodowości lub pochodzenia etnicznego.
Dyskryminacja i molestowanie	Wypowiadać się negatywnie lub tak zachowywać wobec osoby z powodu jej wieku
Dyskryminacja i molestowanie	Wypowiadać się negatywnie lub tak zachowywać wobec osoby z powodu jej religii lub przekonań osobistych
Dyskryminacja i molestowanie	Wypowiadać się negatywnie lub tak zachowywać wobec osoby z powodu jej niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej.
Dyskryminacja i molestowanie	Obniżać ocen pracowniczych lub wynagrodzeń z powodu ich o przynależności do związków zawodowych lub innych organizacji.
Dyskryminacja i molestowanie	Komentować lub zachowywać się w sposób uniemożliwiający lub zniechęcający pracowników do korzystania z kanałów zgłaszania nieprawidłowości.
Molestowanie i prawa pracowników	Wypowiadać się lub zachowywać się w sposób, który zachęca do podejmowania nadliczbowych godzin pracy w zakresie wykraczającym poza dopuszczalny prawem ograniczenia.
Poszanowanie praw pracowniczych	Utrudniać pracownikowi zakładanie lub przystępowanie do związku zawodowego lub komentować i zachowywać się w sposób, który pozostawia negatywne wrażenie o związku wśród jego członków lub osób niebędących członkami



Kanały zgłoszeniowe LOTTE Wedel

Naruszenia możesz zgłosić:

- za pośrednictwem zapewniającej anonimowość aplikacji internetowej pod adresem <http://wedel.zalezymi.pl>;
- na skrzynkę poczty elektronicznej: etyka@wedel.pl.
- do Kierownika ds. Zgodności;
- do Dyrektorki Obszaru Prawnego i ESG;
- do Dyrektora Audytu Wewnętrznego i Zarządzania Ryzykiem;
- do członka Zespołu Zarządzającego.

Powyższe kanały zgłoszeniowe są dostępne również dla osób pracujących dla firmy Pijalnie Czekolady Sp. z o.o. będącej spółką córką LOTTE Wedel. Zgłaszanie naruszeń jest ważne, ponieważ pozwala szybko reagować na nieprawidłowości, chronić innych i zapobiegać poważniejszym problemom w przyszłości. Dzięki temu wspólnie dbamy o bezpieczeństwo, uczciwość i zaufanie w naszej firmie.

Te kanały zgłoszeniowe są obsługiwane przez LOTTE Wedel, spółkę należącą do grupy **LOTTE Co., Ltd.**

Jeśli zauważysz jakiegokolwiek naruszenie Polityki LOTTE w zakresie praw człowieka, zobaczysz lub usłyszysz o naruszeniu praw człowieka opisanych w tej broszurze lub jeśli chcesz złożyć skargę bądź poszukać porady w związku z naruszeniami praw człowieka, zgłoś to na jednym z powyżej wskazanych kanałów. Na przykład, zalecamy dokonanie zgłoszenia w następujących przypadkach:

Naruszenie zgodności z prawem, nielegalna działalność, tuszowanie wypadków przy pracy, molestowanie, dyskryminacja, praca przymusowa, praca dzieci, nielegalne wynagrodzenie, niewypłacanie wynagrodzenia, wykraczające poza określone prawem granice nadliczbowe godziny pracy, niebezpieczne środowisko pracy, nieprzewidziane przepisami działania dyscyplinarne itp.

Zgłoszenia mogą być przyjmowane anonimowo. Po otrzymaniu zgłoszenia od zgłaszającego, przeprowadzane jest postępowanie wyjaśniające, a osoba zgłaszająca będzie informowana o jego wynikach. LOTTE zabrania wszelkich form odwetu wobec osób zgłaszających nieprawidłowości. Zachęcamy więc do korzystania z naszych kanałów zgłoszeniowych.



Everyday sweet life

LOTTE