



Globalna politika

Politika proti povračilnim ukrepom

Odobritev

CEO

Datum junij 2019

Predlagatelj

ČLOVEŠKI KAPITAL

Kazalo

1	UVOD.....	2
1.1	Namen in kontekst dokumenta	2
1.2	Slovar	2
2	SPLOŠNE ZAVEZE IN NAČELA.....	3
2.1	Definicija maščevanja.....	3
2.2	Primeri morebitnih maščevalnih dejanj	4
3	POSTOPEK POROČANJA	4
4	ZAŠČITNI UKREPI	4
5	DISCIPLINSKI UKREPI	4
6	POROČANJE.....	5

1 UVOD

1.1 Namen in kontekst dokumenta

Zaradi preprečevanja, preiskovanja in varovanja zaposlenih in tretjih strank pred maščevanjem je Skupina zavezana k spodbujanju okolja, kjer zaposleni:

- i) sproščeno, odkrito in pošteno komunicirajo,
- ii) se jih spodbuja k sprotne izražanju zaskrbljenosti v dobri veri brez strahu pred maščevanjem glede vseh primerov, za katere menijo, da so morda neetični, goljufivi ali nezakoniti,
- iii) se jih spodbuja, naj v dobri veri opozarjajo tudi v primerih, ko niso prepričani ali nimajo dokazov.

Politiko je treba brati skupaj z »*globalno politiko – kodeksom ravnanja*«, »*globalno politiko – politiko proti nadlegovanju, spolnim kršitvam in ustrahovanju*« in »*globalno politiko – žvižgaštvom*«, kot se izvajajo v vsaki pravni osebi.

Ta politika velja za vse zadeve ali domnevne zadeve, prijavljene po predpisih Skupine, med drugim:

- nadlegovanje,
- spolne kršitve,
- ustrahovanje,
- goljufije,
- podkupovanje in korupcija,
- pranje denarja,
- kršenje finančnih sankcij,
- trgovanje na podlagi notranjih informacij in/ali tržne manipulacije,
- zloraba zaupnih podatkov o strankah in podjetjih,
- neetično in neprofesionalno poslovanje,
- neskladnost s predpisi in postopki v Skupini,
- kršenje lokalne zakonodaje in predpisov,
- kršenje etičnega kodeksa in/ali drugih kodeksov ravnanja,
- druge nezakonite ali neprimerne prakse in politike.

1.2 Slovar

Ključna beseda	Definicija
Zaposleni	Vse osebe, povezane z UniCredit S.p.A. in pravnimi osebami prek pogodb o zaposlitvi (vključno s svetovalci in napotenimi uslužbenci), in vsi člani izvršnih, strateških in nadzornih organov.
Pravna oseba	Pravna oseba, ki jo neposredno ali posredno obvladuje UniCredit S.p.A.
Skupina	Skupina UniCredit, ki jo sestavljajo UniCredit S.p.A. in pravne osebe.
Tretje stranke	Posamezniki ali pravne osebe, povezane s Skupino prek formalnih pogodb, npr. dobavitelji, vezani zastopniki itd.

2 SPLOŠNE ZAVEZE IN NAČELA

Pri izvajanju vsakodnevnih nalog morajo vsi zaposleni sodelovati pri vzpostavljanju in ohranjanju složnega in profesionalnega delovnega okolja. Skupina je trdno prepričana, da si vsi želijo delovno okolje, v katerem ni nikakršne oblike ustrahovanja, sovražnosti, poniževanja, sramotenja ali žaljivega vedenja in kjer lahko vsi zaposleni upoštevajo najvišje profesionalne standarde ter se medsebojno vedejo civilizirano, spoštljivo in dostojno.

Zaveza k varovanju zaposlenih pred maščevanjem je sestavni del kulture na delovnem mestu v Skupini, kar velja tudi za zavezanost Skupine etiki, pravnim standardom in standardom skladnega poslovanja, *globalni politiki - žvižgaštvu* in integriteti drugih načinov poročanja o težavah.

Maščevanje zaposlenim ne škodi le zaposlenemu, ki ga doleti, temveč lahko negativno vpliva tudi na druge zaposlene in tretje stranke ter na etična načela, ki jih je treba upoštevati na delovnem mestu, in hkrati zmanjša pripravljenost ostalih za poročanje o težavah ter negativno vpliva na celotno delovno vzdušje.

Skupina:

- dosledno prepoveduje vsakršno obliko maščevanja zaposlenim, ki v dobronamerno prijavijo kršitve predpisov Skupine, zakonodaje ali druga prepovedana oz. neprimerna ravnanja na delovnem mestu;
- je trdno zavezana k varovanju vseh zaposlenih, ki prijavijo neprimerno ravnanje ali dobronamerno sporočijo svojo zaskrbljenost, pred maščevanjem kogarkoli (ne le domnevnega storilca), kolikor dolgo je potrebno, četudi se prijava navsezadnje v preiskavi izkaže za neutemeljeno.

Vsako maščevalno dejanje predstavlja kršitev »*globalne politike – kodeksa ravnanja*« in »*globalne politike – žvižgaštva*«, in kot je opisano v »*globalni politiki – politika proti nadlegovanju, spolnim kršitvam in ustrahovanju*«, je maščevanje oblika nadlegovanja.

2.1 Definicija maščevanja

Maščevanje je vsako škodljivo ravnanje, ker je določena oseba:

- prijavila dejansko ali domnevno kršitev predpisov Skupine, zakonov ali drugega prepovedanega ali neprimernega ravnanja na delovnem mestu in/ali
- izrazila nasprotovanje načinu ravnanja, ki bi predstavljalo kršitev predpisov Skupine, zakonov ali drugega prepovedanega ali neprimernega ravnanja na delovnem mestu in/ali
- sodeluje v postopku prijave in preiskave, ki ga določa ta Politika ali drugi predpisi skupine, in/ali
- pomaga v preiskavi ali postopkih glede dejanskih ali domnevnih kršitev kateregakoli predpisa Skupine.

Škodljiva dejanja ali ravnanje po tej politiki obsega vse ravnanje, za katerega se lahko razumno domneva, da bi zaposlene prestrašilo ali odvrnilo od prijave svojih pomislekov po poročevalskih kanalih pravne osebe oz. vladnim organom ali od sodelovanja v preiskavi tovrstnih pomislekov in dejanj ali ravnanja, ki bi lahko ogrozilo ali škodovalo zadevnemu zaposlenemu po prijavi ali izražanju pomislekov.

Maščevanje se lahko pojavi v ravnanju ali pisni/ustni komunikaciji na veliko različnih načinov, med drugim so to lahko dejanja, zaradi katerih zaposleni ne prijavijo diskriminacije, nadlegovanja ali maščevanja, lahko gre za govor ali vedenje, dejanske ali tihe grožnje, spremembe pogojev zaposlitve, nadlegovanje, nasilništvo, ustrahovanje ali namerno izključevanje, zavračanje in/ali izogibanje posameznika, ki je prijavil diskriminacijo, nadlegovanje, maščevanje ali odrekanje službenih ugodnosti, ker je zaposleni prijavil ali druge spodbudil k prijavi diskriminacije, nadlegovanja ali maščevanja oziroma je sodeloval v postopku prijave in preiskave.

Maščevanje lahko obsega tudi manj očitno vedenje, npr. izključevanje – samovoljno in neupravičeno

– zaposlenih s pomembnih sestankov ali iz elektronske korespondence, dajanje »hladnih tušev« posameznikom v pisarni, samovoljno in neupravičeno neodgovarjanje na telefonske klice ali elektronsko pošto, širjenje govoric o zaposlenih ali vmešavanje v odnose zaposlenega z drugimi zaposlenimi in tretjimi strankami. Za maščevanje se prav tako štejejo vsa prizadevanja za utišanje zaposlenega, ki želi podati prijavo, prek ekonomskih spodbud ali drugih ugodnosti.

2.2 Primeri morebitnih maščevalnih dejanj

Spodaj so navedeni primeri morebitnih maščevalnih dejanj, ki so v Skupini prepovedana:

- škodljiva dejanja glede zaposlitve, ki vplivajo na plačo ali prejemke zaposlenega,
- razporeditev na nižje delovno mesto, začasna ali trajna prekinitvev zaposlitve,
- nadlegovanje,
- neupravičeno spreminjanje delovnih dolžnosti ali nalog,
- odrekanje priložnosti za napredovanje zaposlenim,
- samovoljno in neupravičeno izključevanje zaposlenih s sestankov,
- grožnje ali ustrahovanje zaposlenega, ki je podal prijavo,
- ustvarjanje ali dopuščanje ustvarjanja sovražnega delovnega vzdušja do zaposlenega, ki je podal prijavo.

Skupina prepoveduje maščevanje tudi, če prijav v dobri veri preiskava ne potrdi.

3 POSTOPEK POROČANJA

Če menite, da ste bili sami ali drug zaposleni deležni maščevanja, zadevo takoj prijavite na enega od naslednjih načinov:

- po kanalih, opisanih v postopku *žvižgaštva*, ki veljajo v posamezni pravni osebi,
- Službi Upravljanje s človeškimi viri,
- neposrednemu nadrejenemu ali, če je ta sostorelec, glavnemu vodji po hierarhiji, ki se bo obrnil na Službo Upravljanje s človeškimi viri ali
- po vseh drugih mogočih kanalih, ki jih je pravna oseba vzpostavila.

Poročila ali pritožbe se hranijo zaupno, kolikor je mogoče, skladno z dolžnostjo Skupine po raziskavi zadeve; o njih se obvesti samo tisto osebo, ki mora biti z njimi seznanjeno.

4 ZAŠČITNI UKREPI

Skupina je zavezana k spodbujanju ozaveščenosti ter preprečevanju in zaznavanju maščevanja. Skupina si bo redno prizadevala globalno komunicirati in natančno spremljati upoštevanje načel iz te politike. Hkrati je Skupina v sklopu preprečevanja maščevanja in uveljavljanja te politike zavezana k zahtevi po rednem izobraževanju o etičnem ravnanju na delovnem mestu in zakonski prepovedi maščevanja. Skupina bo zagotovila potrebno pomoč in podporo zaposlenim, ki jih doleti maščevanje.

5 DISCIPLINSKI UKREPI

Vsaka kršitev določil iz te politike ali načel, vrednot, temeljnih dolžnosti in zakonskih določil, povezanih s tovrstnimi zadevami, lahko privede do disciplinskih postopkov s sorazmernimi disciplinskimi sankcijami, kar lahko pomeni tudi odpoved delovnega razmerja odgovornemu zaposlenemu zaradi upravičenih razlogov.

Za zaposlene, ki zavestno prijavijo napačne ali zavajajoče informacije ali sicer ravnajo zlonamerno po tej politiki ter z njo povezanih usmeritvah in preiskavah, se lahko uvedejo disciplinski postopki, med drugim tudi odpoved delovnega razmerja.

Zaposleni, ki sami sebe prijavijo zaradi napačnega ravnanja, niso izvzeti iz posledic napačnega ravnanja, vendar se samoprijava lahko upošteva pri odločanju o ustreznih ukrepih.

6 POROČANJE

Pravne osebe morajo na letni ravni poročati o primerih, ki jih obravnava ta politika, svojim organom upravljanja.

Vsaka pravna oseba mora pošiljati družbi UniCredit S.p.A. periodična poročila, ki na anonimni osnovi prikazujejo primere in trende prejetih poročil v referenčnem obdobju.