

Policy:	WORKPLACE VIOLENCE	Policy #:	PB-20050
Effective:	05-Dec-2005	Supercedes:	PB-20006
Last Updated:	02-Feb-2019	Author:	Premium Brands

1. OVERVIEW

The Company does not tolerate any violence of any kind toward its employees or customers at any Company location or wherever Company business takes place.

2. PROHIBITED CONDUCT

Any threats or acts of violence, including intimidation, physical harassment, and/or coercion which involve or affect Company employees will not be tolerated. Specific examples of conduct prohibited under this policy include, but are not limited to, the following:

- Striking or pushing an individual.
- Threatening to harm an individual or his/her family, friends, associates, or their property.
- The intentional destruction or threat of destruction of property owned, operated, or controlled by the Company, or vandalizing personal belongings.
- Making harassing or threatening telephone calls, or sending harassing or threatening letters or other forms of written or electronic communications.
- The wilful, malicious and repeated following of another person, also known as "stalking", and making of a credible threat with intent to place the other person in reasonable fear for his or her safety.
- Making a suggestion that an act to injure persons or property is "appropriate"
- Possession or use of firearms, weapons, knives (other than those needed for company purposes), or any other dangerous devices on Company property is strictly prohibited.

Chính sách:	BAO LỰC TẠI NƠI LÀM VIỆC	Chính sách số:	PB-20050
Hiệu lực:	05-D12-2005	Thay thế:	PB-20006
Lần Cập nhật mới nhất:	02-02-2019	Tác giả:	Premium Brands

1. KHAI QUAT

Công ty không dung thứ cho bạo lực dưới bất cứ hình thức nào đối với nhân viên hoặc khách hàng của mình tại bất cứ địa điểm nào của Công ty hoặc bất cứ nơi nào hoạt động kinh doanh của Công ty diễn ra.

2. HÀNH VI BỊ CẤM

Mọi đe dọa hoặc hành động bạo lực, bao gồm dọa nạt, quấy rối thể xác và / hoặc ép buộc, có liên quan hoặc ảnh hưởng đến các nhân viên của Công ty sẽ không được dung thứ. Các thí dụ cụ thể về hành vi bị cấm theo chính sách này bao gồm, nhưng không giới hạn, ở những điều sau:

- Đánh hoặc đẩy một người.
- Đe dọa làm hại một người hoặc gia đình, bạn bè, cộng sự hoặc tài sản của họ.
- Việc cố ý phá hủy hoặc đe dọa phá hủy tài sản do Công ty sở hữu, vận hành hoặc kiểm soát, hoặc phá hoại đồ đạc cá nhân.
- Thực hiện các cuộc gọi điện thoại quấy rối hoặc đe dọa, hoặc gửi thư quấy rối hoặc đe dọa hoặc các hình thức liên lạc bằng văn bản hoặc điện tử khác.
- Việc theo dõi người khác một cách cố ý, ác ý và lặp đi lặp lại, còn được gọi là "rình rập", và tạo ra một mối đe dọa đáng tin cậy với ý định khiến người khác phải lo sợ vì sự an toàn của họ.
- Đưa ra gợi ý rằng hành động gây thương tích cho người hoặc tài sản là "thích đáng"
- Nghiêm cấm sở hữu hoặc sử dụng các thứ súng tay, vũ khí, dao (trừ những thứ cần thiết cho mục đích của công ty), hoặc bất cứ kỳ thiết bị nguy hiểm nào khác trên đất của Công ty.

3. REPORTING THREATS OR ACTS OF VIOLENCE

- Any prohibited conduct must be reported immediately to your Manager who will determine whether contact should be made with the local law enforcement authorities.
- The Company will actively intervene and take immediate action at any indication of a possibly hostile or violent situation.
- Threats of violence must be taken seriously and should be reported to your Human Resources Department (or equivalent) or management to report a workplace violence incident or concern.
- All threats must be documented in writing and reported to the employee or manager's supervisor or the Human Resources Department (or equivalent).
- Reports or incidents will be handled promptly and appropriately and information will be disclosed to others only on a need to know basis.
- It is recommended that the employee experiencing work-related and/or personal problems use the Employee Assistance Program (EAP) for counselling and support.

4. INTERPRETATION AND REVIEW

Any questions regarding the application of this policy should be first directed to the employee's Human Resources Department (or equivalent) or senior management of the business or the Company. However, the Company's Chief Financial Officer has final authority to interpret and resolve any questions regarding the application of the contents, and spirit, of this policy.

The Company's Chief Financial Officer will review this policy on an annual basis and implement any changes as necessary.

3. BÁO CÁO ĐE DỌA HOẶC HÀNH VI BẠO LỰC

- Mọi hành vi bị cấm phải được báo cáo ngay lập tức cho Người quản lý của quý vị là người sẽ xác định xem có nên liên lạc với các cơ quan thực thi pháp luật địa phương hay không.
- Công ty sẽ tích cực can thiệp và hành động ngay lập tức khi có bất cứ dấu hiệu nào về một tình huống có thể là thù địch hoặc bạo lực.
- Các mối đe dọa bạo lực phải được xem xét một cách nghiêm túc và cần được báo cáo cho Phòng Nhân sự (hoặc tương đương) hoặc ban quản lý của quý vị để báo cáo về một sự cố hoặc mối quan ngại về bạo lực tại nơi làm việc.
- Tất cả các sự đe dọa phải được lập thành văn bản và báo cáo cho người giám sát của nhân viên hoặc người quản lý của nhân viên đó hoặc Phòng Nhân sự (hoặc tương đương).
- Các báo cáo hoặc sự cố sẽ được giải quyết kịp thời và thích hợp và thông tin sẽ chỉ được tiết lộ cho những người cần biết khác.
- Người nhân viên đang gặp các vấn đề liên quan đến công việc và / hoặc cá nhân nên sử dụng Chương trình Hỗ trợ Nhân viên (EAP) để được hướng dẫn và hỗ trợ.

4. GIẢI THÍCH VÀ DUYỆT LẠI

Mọi câu hỏi liên quan đến việc áp dụng chính sách này trước tiên phải được chuyển đến Phòng Nhân sự của nhân viên (hoặc tương đương) hoặc quản lý cấp cao của doanh nghiệp hoặc Công ty. Tuy nhiên, Giám đốc tài chính của Công ty có thẩm quyền cuối cùng để giải thích và giải quyết bất cứ câu hỏi nào liên quan đến việc áp dụng nội dung và tinh thần của chính sách này.

Giám đốc Tài chính của Công ty sẽ xem xét chính sách này hàng năm và thực hiện bất cứ thay đổi nào nếu cần.