

Zarządzenie
Zarządu Spółki Aspen SA
z dnia 29 czerwca 2015 r.

w sprawie: **polityki antymobbingowej w spółkach Grupy Aspen**

Na podstawie art. 94³ §1 Kodeksu Pracy zarządzam, co następuje:

§ 1

W Spółkach tzw. Grupy Aspen wprowadza się politykę antymobbingową stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Pracownicy zapoznawani są z polityką antymobbingową na zebraniach z pracownikami oraz na tablicach informacyjnych na obiektach jak również mają możliwość z korzystania z wersji elektronicznej zamieszczonej pod adresem: www.aspen.pl.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie od momentu podpisania przez osobę upoważnioną reprezentującą wyżej wymienione spółki w grupie Aspen.

PROKURENT

Pauli Kowalski

.....
Podpis osoby upoważnionej

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA W SPÓLKACH GRUPY ASPEN

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Celem ustalenia Polityki Antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2

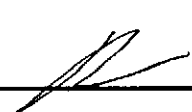
Ilekróć w Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) **Polityce Antymobbingowej**, zwanej dalej „PA”, rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi w spółkach GRUPY ASPEN;
- 2) **Mobbingu** – rozumie się przez to w szczególności działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące lub mogące wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika;
- 3) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
- 4) **Pracodawcy** – rozumie się przez to odpowiednią spółkę z GRUPY ASPEN reprezentowaną przez osoby wymienione w KRS danej Spółki;
- 5) **Pracownikowi** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z jedną ze spółek wchodzących w skład Grupy Aspen;
- 6) **Grupie Aspen** - rozumie się przez to grupę kapitałową w skład której wchodzi następujące podmioty: Aspen S.A. oraz spółki zależne od Aspen S.A. w rozumieniu kodeksu spółek handlowych, którymi na dzień wydania PA są: Aspen sp. z o.o., Aspen Plus sp. z o.o., Aspen Res sp. z o.o., Aspen Serwis sp. z o.o., Vanguard sp. z o.o., Vanguard Serwis sp. z o.o.

Rozdział II Cel Polityki Antymobbingowej

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia PA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w ramach danej spółki z Grupy Aspen.



2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w PA, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi w miejscu pracy i w związku z pracą poprzez tworzenie materiałów informacyjnych oraz przeprowadzanie szkoleń z zakresu problematyki mobbingu oraz przeciwdziałania temu zjawisku.
5. Pracodawca zobowiązuje pracowników do niepodejmowania działań, które nosiłyby znamiona mobbingu oraz do przeciwdziałania stosowaniu mobbingu przez inne osoby.
6. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

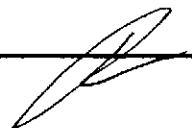
Rozdział III **Procedury antymobbingowe**

§ 4

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi może ten fakt zgłosić pisemnie w formie skargi osobie wyznaczonej przez Zarząd Spółek tj. Dyrektorowi ds. Zasobów Ludzkich w Grupie Aspen, a jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośrednio osobom wchodzącym w skład zarządu spółki.
2. Skarga powinna zostać złożona w formie pisemnej z podpisem i powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa powołana przez Zarząd danej Spółki.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - a. dwóch przedstawicieli pracodawcy (w tym osoba z działu Zasobów Ludzkich lub prawnik), oraz
 - b. dwóch przedstawicieli wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji zawodowej albo dwaj wskazani przez skarżącego pracownicy,
3. Komisję powołuje Zarząd danej Spółki do rozpatrzenia konkretnej skargi. Komisji przewodniczy osoba z Zarządu Spółki lub Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich w Grupie Aspen.
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik.
5. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia pisemnej skargi.
6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, po rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami ewentualnymi



rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Zarządowi Spółki w której zatrudniony jest pracownik (w ramach Grupy Aspen).

7. Członkom Komisji, na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia.
8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Zasobów Ludzkich, który w szczególności:
 - a. protokółuje posiedzenia Komisji,
 - b. gromadzi i przechowuje dokumentację, w tym protokoły Komisji, związaną z prowadzonym postępowaniem przez okres 3 lat.

§ 6

W razie uznania skargi za zasadną pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziała ich powtarzaniu.

Rozdział IV

Poufność

§ 7

1. Wszystkie osoby wykonujące czynności w ramach procedur antymobbingowych zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku.
2. Członkowie Komisji nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 8

1. Pracownik ma obowiązek zapoznać się z Polityką Antymobbingową obowiązującą w spółkach Grupy Aspen, ma dowolność co do wyboru formy zapoznania: papierowa czy elektroniczna.

Bezpośredni przełożeni, którzy pełnią rolę kierowniczą na różnym szczeblu organizacyjnym w strukturach spółek w Grupie Aspen każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązani są do wskazania źródeł gdzie pracownik może zapoznać się z regulacjami dotyczącymi mobbingu przyjętymi do stosowania w spółkach Grupy Aspen.

PROKURENT

Patryk Kowalski

.....
Podpis osoby upoważnionej