



**LUBAWA
GROUP**

GRUPA KAPITAŁOWA LUBAWA
PROCEDURA
PRZECIWDZIAŁANIA
DYSKRYMINACJI
I MOBBINGOWI

Wydanie III, Ostrów Wlkp., 29 listopada 2024 r.



**LUBAWA
GROUP**

Wprowadzenie: niniejsza Procedura będzie stosowana w Lubawa SA w Ostrowie Wielkopolskim i w spółkach z nią powiązanych (dalej Grupa Kapitałowa LUBAWA). Przez spółki powiązane z Lubawa SA w Ostrowie Wielkopolskim rozumie się Spółki, które poza Lubawa SA tworzą Grupę Kapitałową LUBAWA, tj. Lubawa SA, Miranda Sp. Z o.o. , Litex Service Sp. z o.o., Litex Promo Sp. z o.o., Effect System Sp. z o.o. , Effect System SA, Eurobrands Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o.


LUBAWA SA

Przemysław Zasztowi
Członek Zarządu

Jacek Wilczewski
Członek Zarządu



PREZES ZARZĄDU
Grzegorz Dybus

Krzysztof Piekarski
Wiceprezes Zarządu
Dyrektor Ekonomiczny

**LITEX
PROMO**

PREZES ZARZĄDU
Tomasz Sulkowski
Tomasz Sulkowski

**LITEX
SERVICE**

Mariusz Szubert
Dyrektor ds. Marketingu
Członek Zarządu Litex Service

**EFFECT
SYSTEM** 

PREZES ZARZĄDU
Roman Tobiór
Roman Tobiór

EUROBRANDS

MS ENERGY SP. Z O.O.

Thyngolaf Piekarski



Spis treści

1.Cel i zakres procedury.....	4
2.Definicje pojęć i formy naruszeń.....	4
3.Ogólne zasady postępowania.....	6
4.Zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.....	6
5.Zasady postępowania w przypadkach wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu.....	8
6.Postanowienia końcowe.....	9



Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi Grupa Kapitałowa LUBAWA zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu oraz skutecznego rozwiązywania już zaistniałych problemów związanych z nierównym traktowaniem lub mobbingiem w miejscu pracy.

1. Cel i zakres procedury

1.1. Celem procedury jest określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Grupie Kapitałowej LUBAWA w celu kształtowania przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy zapewniającego godne i równe traktowanie Interesariuszy oraz Interesariuszy wewnętrznych, a także wdrożenie zasad i rozwiązań, które w skuteczny i efektywny sposób przyczynią się do zapobiegania nieprawidłowych zachowań.

1.2. Procedura opisuje:

- Definicje zachowań dyskryminujących i noszących znamiona mobbingu;
- Zapobieganie przypadkom wystąpienia mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy;
- Zasady postępowania w przypadkach wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu;
- Formę zgłoszenia przez pracownika wystąpienia niedozwolonego zachowania;
- Procedurę rozpatrywania zgłoszeń;
- Konsekwencje grożące osobie stosującej mobbing .

1.3. Wszyscy Interesariusze wewnętrznie są zobowiązani do zapoznania się z treścią niniejszej procedury oraz jej bezwzględnego przestrzegania.

2. Definicje pojęć i formy naruszeń

2.1. Definicja mobbingu

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (*Art. 94[3] Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.*).

2.2. Definicja zakazu dyskryminacji



Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, czy rodzaj zatrudnienia.

Dyskryminacja bezpośrednia oznacza „gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn dyskryminacyjnych, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.”

Dyskryminacja pośrednia oznacza „gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn dyskryminacyjnych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (*art. 18 (3a) § 1-4 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.*).

Uznawane za mobbing będą również zachowania noszące cechy opisane w punkcie 2.2, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na rodzaj zatrudnienia i wymiar czasu pracy.

2.3. Formy naruszeń

Do najczęstszych form naruszeń należą:

- a. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia,
- b. pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- c. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.



3. Ogólne zasady postępowania

- 3.1. Spółki nie akceptują zjawiska dyskryminacji, mobbingu ani innych zachowań naruszających godność i szacunek dla drugiego człowieka.
- 3.2. Bezwzględnie zabronione są wszelkie działania lub zachowania określone w Kodeksie Pracy jako dyskryminacja lub mobbing.
- 3.3. Niedozwolone jest wykorzystywanie uprzywilejowanej pozycji zawodowej w sposób nieuzasadniony i łamiący prawo.
- 3.4. Każdy Interesariusz wewnętrzny zobowiązany jest do reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu.
- 3.5. Zachowania dyskryminacji i mobbingu są niezgodne z prawem oraz stoją w sprzeczności z wewnętrznymi regulacjami Spółek, takimi jak: Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Kapitałowej LUBAWA, Polityka Ochrony Praw Człowieka.

4. Zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

4.1. Obowiązki Pracodawcy:

- Relacje pomiędzy Interesariuszami wewnętrznymi a Pracodawcą oparte są na przestrzeganiu zobowiązań wynikających z przepisów prawa pracy oraz poszanowania godności osobistej i tolerancji wobec Interesariuszy wewnętrznych;
- Pracodawca nie toleruje seksualnego, fizycznego i psychicznego dręczenia pracowników ani stosowania obraźliwego języka;
- Pracodawca w swoich decyzjach dotyczących Interesariuszy wewnętrznych w szczególności dotyczące zatrudniania Interesariuszy wewnętrznych, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia, są motywowane obiektywną oceną ich wyników pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego pracownika;
- Kryteria oceny Interesariuszy wewnętrznych powinny być jasno sformułowane i możliwe do zweryfikowania;



- . Pracodawca nie dyskryminuje Interesariuszy wewnętrznych ze względu na rasę, religię, narodowość, kolor skóry, wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, pochodzenie etniczne; niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także ze względu na rodzaj zatrudnienia i wymiar czasu pracy;
- . Pracodawca podejmuje działania zapobiegawcze celem wyeliminowania i wczesnego ujawniania niewłaściwych zachowań;
- . Pracodawca podejmuje działania mające na celu uświadamianie Interesariuszy wewnętrznych w zakresie norm i zasad etycznych funkcjonujących w Spółkach;
- . Pracodawca zobowiązuje się do udzielenia wsparcia Interesariuszy wewnętrznych narażonym na jakiegokolwiek naganne zachowanie ze strony Interesariuszy.

4.2. Pracodawca realizuje obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w szczególności poprzez:

- . Wprowadzenie metod i mechanizmów mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowania;
- . Monitorowanie liczby zgłoszeń dotyczących przypadków nagannych zachowań;
- . Reagowanie w każdym przypadku podejrzenia zaistnienia zjawiska dyskryminacji lub mobbingu, bez względu na źródło pochodzenia informacji;
- . Podejmowanie działań przewidzianych przepisami prawa, zmierzających do usunięcia skutków dyskryminacji i mobbingu, w szczególności pomoc ofiarom niewłaściwych zachowań;
- . Powołanie Komisji Antymobbingowych i ds. Etyki Spółek Grupy Kapitałowej LUBAWA, których celem jest podjęcie działań zapobiegawczych i przeciwdziałania mobbingu.

4.3. Pracodawca realizuje wszelkie działania przy wykorzystaniu dostępnych, zgodnie z przepisami prawa, środków sankcyjnych wobec sprawców dyskryminacji i mobbingu.

4.4. Realizację zadań przeciwdziałania i zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi powierza się kierownikom działów.

4.5. Obowiązki Interesariuszy wewnętrznych:

- . Interesariusz wewnętrzny jest zobowiązany do równego traktowania innych Interesariuszy;
- . Wszelkie spory i konflikty należy rozwiązywać bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu;



- . Niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez Interesariuszy wewnętrznych posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, do których zostały one udostępnione;
- . Każdy Interesariusz wewnętrzny będący ofiarą dyskryminacji lub mobbingu, Interesariusz wewnętrzny będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć zawiadomienie o zaistniałej sytuacji.

5. Zasady postępowania w przypadkach wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu

5.1. Korzystanie przez Interesariusza wewnętrznego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w miejscu pracy nie może być podstawą niekorzystnego traktowania Interesariusza wewnętrznego, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec jego osoby.

5.2. Zgłoszenie zawiadomienia w przypadku wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu jest możliwe w formie skargi zgodnie z Procedurze Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach z Grupy Kapitałowej LUBAWA.

5.3. Naruszenia winny być zgłaszane przy wykorzystaniu następujących kanałów:

- pisemnie za pośrednictwem aplikacji GlobalLeaks (panel dostępny na stronie internetowej <https://sygnaalista.grupalubawa.pl>);

- ustnie w formie bezpośredniego spotkania z Inspektorem ds. przestrzegania prawa (numer kontaktowy do Inspektora ds. przestrzegania prawa dostępny jest na stronie internetowej <https://lubawagroup.com/grupa/csr/>) organizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku o odbycie bezpośredniego spotkania. Złożenie wniosku o odbycie bezpośredniego spotkania nie uważa się za dokonanie zgłoszenia naruszenia.

5.4. Poza kanałem wyznaczonym w pkt 5.3, zgłoszenia naruszeń niniejszej Procedury, a także Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie dokonać można dokonywać również poprzez:

-) rozmowę lub zgłoszenie mailowe do przełożonego lub Zarządu,
-) rozmowę z przedstawicielem Zespołu ds. Etyki.

5.5. Spółki prowadzą weryfikację zgłoszeń w celu ochrony prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu – oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem



zgłoszenia, w szczególności poprzez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

5.6. Osoba przekazująca zgłoszenie o wykrytych lub domniemanych działaniach łamiących zasady wyrażone w niniejszej Procedurze, w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy LUBAWA, a także o innych nadużyciach jest chroniona przed odwetem, jaki mógłby ją spotkać w następstwie zgłoszenia.

6. Postanowienia końcowe

6.1. Pracodawca przeprowadza szkolenia w zakresie stosowania regulacji niniejszej Procedury, a Interesariusze wewnętrzni są zobowiązani do udziału w takich szkoleniach.

6.2. Wszyscy Interesariusze wewnętrzni są zobowiązani do zapoznania się z treścią i postanowieniami niniejszej Procedury.