

Niniejszy dokument stanowi własność **MGGP S.A.**  
Zabrania się dokonywania zmian w treści, kopiowania  
i rozpowszechniania bez uprzedniej pisemnej zgody **MGGP S.A.**

Załącznik do Uchwały Zarządu MGGP S.A. Nr 1/15/03/2023 z dnia 15 marca 2023 r.

## WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

Mając na celu dobro Pracowników, dbałość o bezpieczne i przyjazne środowisko pracy oraz jednocześnie czyniąc zadość obowiązkowi nałożonemu na Pracodawców w art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy, MGGP S.A. niniejszym wprowadza Wewnętrzną Politykę Antymobbingową.

### ROZDZIAŁ I

#### POSTANOWIENIA OGÓLNE

##### § 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu obowiązujące w MGGP S.A., w tym w szczególności działania prewencyjne oraz działania podejmowane w przypadku wystąpienia mobbingu.

##### § 2

1. Ilekroć w WPA jest mowa o:
  - a. Pracodawcy – należy przez to rozumieć MGGP S.A.,
  - b. Pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy,
  - c. Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ powoływany przez Pracodawcę do rozpatrywania skarg Pracowników o mobbing,
  - d. mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
2. WPA stosuje się odpowiednio także wobec osób fizycznych, w tym prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, które łączy z MGGP S.A. stosunek zlecenia, umowa o dzieło lub inna umowa cywilnoprawna.

### ROZDZIAŁ II

#### PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

##### § 3

1. Jakikolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu w pracy nie będą tolerowane przez Pracodawcę.

2. W MGGP S.A. wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla Pracowników oraz Pracodawcy.

#### § 4

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez Pracowników.
2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich Pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.
4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pozostałych Pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

#### § 5

1. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis Pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

#### § 6

1. Każdy Pracownik, który uzna, że doświadczył zachowań mobbingowych, może wystąpić z ustną, pisemną lub mailową skargą do Pracodawcy, tj. Menadżera HR i Administracji, na adres email: [antymobbing@mggp.com.pl](mailto:antymobbing@mggp.com.pl).
2. Skarga powinna zawierać w szczególności:
  - a. opis zachowań składających się na mobbing, w tym czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców,
  - b. ewentualne wskazanie dowodów świadczących o zaistniałym mobbingu (świadkowie; inne dowody),
  - c. ewentualne wskazanie skutków zaistniałych zdarzeń (psychicznych oraz fizycznych).
3. Pracodawca traktuje wniesione skargi poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem interesów zarówno osób wnoszących skargę, jak i osób wskazanych jako dopuszczających się mobbingu, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.

#### § 7

1. Pracodawca w ciągu 2 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję Antymobbingową zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja Antymobbingowa składa się z czterech członków.
3. W skład Komisji wchodzi Dyrektor lub Zastępca Dyrektora obszaru, w którym zatrudniony jest Pracownik wnoszący skargę, Menadżer HR i Administracji, Radca Prawny, jeden z Przedstawicieli Pracowników wybrany przez Przedstawicieli Pracowników spośród siebie.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.

6. Komisja umożliwi wszystkim stronom, których dotyczy skarga o mobbing przedstawienie swojego stanowiska w toku prowadzonego postępowania.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień skarżącego Pracownika, domniemanego sprawcy mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności skargi.
8. Komisja może także wskazywać działania, które powinny zostać podjęte celem zapobieżenia występowania mobbingu w przyszłości.
9. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
10. Komisja Antymobbingowa powinna zakończyć postępowanie w terminie 13 dni od zgłoszenia skargi.
11. Spotkania, prace i ustalenia Komisji dokumentowane są w formie pisemnej w postaci protokołów, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i odpowiednio strony postępowania. Protokół z posiedzeń Komisji powinien być przechowywany przez okres 3 lat.

#### § 8

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy mobbingu Pracodawca może:
  - a. zastosować wobec sprawcy odpowiednie środki organizacyjne, mające na celu zapobieżenie w przyszłości występowaniu mobbingu,
  - b. zastosować wobec sprawcy upomnienie lub naganą.
2. W rażących przypadkach potwierdzonego mobbingu Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy, także bez wypowiedzenia.
3. Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

### ROZDZIAŁ III

#### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

#### § 9

Pracodawca przeprowadza szkolenia w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPA dla wszystkich nowozatrudnionych Pracowników.

#### § 10

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie z dniem 15 marca 2023 r.

  
Wiceprezes Zarządu  
Jarosław Gryboś

  
Prezes Zarządu  
Paweł Grad