



# GLOBALNA POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI

<b>NAZWA POLITYKI</b>
Globalna polityka przeciwdziałania mobbingowi
<b>CEL POLITYKI</b>
Niniejsza polityka podkreśla dążenie firmy Doncasters do zerowej tolerancji dla wszelkich rodzajów mobbingu.
<b>CELE POLITYKI</b>
Celem niniejszej Polityki jest określenie stanowiska Doncasters w zakresie mobbingu.
Niniejsza polityka obejmuje globalne wymagania minimalne.
W przypadku gdy lokalne przepisy prawa wyznaczają surowsze wymagania, podmioty należące do Doncasters będą przestrzegać tychże wymagań.
Jak zapisano w naszym Kodeksie postępowania, Doncasters przestrzega lokalnych przepisów prawnych w każdym kraju, w którym prowadzi działalność.
<b>ODBIORCY</b>
Niniejsza polityka dotyczy wszystkich podmiotów w Grupie Doncasters, w tym wszystkich firm działających pod kontrolą operacyjną Alloy Topco Limited.
W poniższym dokumencie Grupa Doncasters jest określana zamiennie jako „Doncasters” lub „Firma”.
Firma Doncasters dokłada wszelkich starań, aby jej interesariusze, w tym między innymi dostawcy, konsultanci i doradcy, przestrzegali zasad określonych w niniejszej polityce i stosowali podobne polityki w swoich działaniach.
<b>NINIEJSZA POLITYKA OBEJMUJE:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definicje</li> <li>2. Role i zakres odpowiedzialności</li> <li>3. Procedury zgłaszania zastrzeżeń i składania skarg</li> <li>4. Poufność i ochrona przed odwetem</li> </ol>
<b>STATUS POUFNOŚCI</b>
Publiczny
<b>ZEZWOLENIE NA LOKALNE DOSTOSOWANIE POLITYKI</b>
Tak, jeśli jest bardziej restrykcyjna

<b>WŁAŚCICIEL POLITYKI</b>
Zespół Prawny, Zgodności z przepisami oraz Ryzyka
<b>RECENZENT POLITYKI</b>
Dyrektor wykonawczy
<b>ORGAN ZATWIERDZAJĄCY</b>
Zarząd
<b>WSTĘP</b>
<p><b>„Jesteśmy przekonani, że różnorodność jest niezbędnym składnikiem kultury miejsca pracy, wspierającym innowacyjność i wysoką wydajność”</b></p> <p style="text-align: right;"><i>Mike Quinn, Dyrektor Generalny</i></p>
<p>Doncasters zobowiązuje się szanować i promować najwyższe standardy postępowania etycznego zgodnie z naszym Kodeksem postępowania i naszymi Wartościami.</p> <p>Różnorodność i integracja są fundamentem wszystkich naszych wartości i dotyczą wszystkich ludzi, niezależnie od tego, gdzie mieszkają i kim są. Chcemy, aby nasi pracownicy czuli się doceniani i bezpieczni, aby mogli jak najlepiej wykorzystywać swoje możliwości.</p> <p>Tworząc środowisko, w którym panuje różnorodność, a każdy może być sobą, będziemy osiągać większe zaangażowanie, wydajność i innowacyjność.</p> <p>Wszyscy, z którymi współpracujemy, w tym między innymi nasi pracownicy, mają prawo, aby być traktowanymi z szacunkiem i nie doświadczać poniżających skutków nękania lub nieakceptowanego, obraźliwego lub niewłaściwego zachowania.</p> <p>Oczekujemy, że każde miejsce, w którym pracujemy, będzie wolne od nękania, prześladowania i nieodpowiedniego zachowania wszelkiego rodzaju.</p> <p>Żaden pracownik Doncasters nie może być narażony na nękanie, prześladowanie lub odwet ze względu na m.in. rasę, płeć, pochodzenie narodowe, religię, poglądy polityczne, wiek, stan zdrowia, niepełnosprawność, płęć, stan cywilny, ciążę, orientację seksualną lub tożsamość płciową, przy czym jesteśmy przekonani, że miejsce pracy oparte na szacunku to coś więcej niż tylko przestrzeganie prawa, i żadna forma nękania nie będzie tolerowana.</p>

<b>DEFINICJE</b>	
<b>Mobbing</b>	<p>Mobbing definiuje się jako wszelkie obraźliwe, niewłaściwe, niepożądane, a nawet niezamierzone zachowania, których skutkiem jest zranienie, obrażenie lub zdenerwowanie innego pracownika, które narażają pracownika na popełnienie błędu, które upokarzają lub zastraszają pracownika („nękanie”) lub które wiążą się z fizyczną lub społeczną izolacją („ostracyzm”) pracownika. Zazwyczaj wiąże się z nadużywaniem władzy; biorąc pod uwagę, że „władza” nie zawsze oznacza sprawowanie zwierzchnictwa, ale może oznaczać zarówno siłę fizyczną, jak i zdolność do wymuszania poprzez strach lub zastraszanie. To agresywne zachowanie negatywnie wpływa na godność, integralność psychiczną lub fizyczną pracownika, wobec którego jest skierowane, i powoduje negatywne relacje w miejscu pracy. Może być związane m.in. z rasą, płcią, pochodzeniem narodowym, religią, poglądami politycznymi, wiekiem, stanem zdrowia, niepełnosprawnością, płcią, stanem cywilnym, ciążą, orientacją seksualną lub tożsamością płciową. Zarówno powtarzający się, ale także jednorazowy incydent rażącego naruszenia może stanowić mobbing, jeśli zachowanie to jest krzywdzące i powoduje jakiegokolwiek negatywne skutki dla pracownika.</p> <p>Firma zabrania wszelkich zachowań, które przyczyniają się do stwarzania zastraszającego lub nieprzyjaznego miejsca pracy i/lub zakłócają możliwość wykonywania pracy przez daną osobę.</p>
	<p>Mobbing może przybierać różne formy, takie jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groźby, szantaż, wymuszanie</li> <li>• Sabotowanie pracy</li> <li>• Obraźliwe słownictwo w mowie lub na piśmie</li> <li>• Nadużywanie uprawnień lub władzy</li> <li>• Ostracyzm wobec danej osoby, odmawianie włączenia jej do działań związanych z pracą</li> <li>• Opór wobec uzasadnionych próśb, uniemożliwianie danej osobie wykonania przydzielonych zadań</li> </ul>
<b>Molestowanie seksualne</b>	<p>Molestowanie seksualne oznacza nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym (np. fizyczne, wizualne, werbalne lub pisemne), które narusza godność danej osoby i tworzy zastraszające, wrogie lub niekomfortowe środowisko pracy.</p>

	<p>Molestowanie seksualne może przybierać różne formy, takie jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werbalna: wypowiedzi, zaloty, propozycje lub prośby o przysługi seksualne.</li> <li>• Pisemna: wysyłanie wszelkiego rodzaju komunikatów pisemnych, w tym e-maili lub wiadomości tekstowych, zawierających nieakceptowane lub obraźliwe prośby, zapytania lub propozycje o charakterze seksualnym.</li> <li>• Wizualna: podglądanie, wykonywanie gestów o charakterze seksualnym, pokazywanie obraźliwych przedmiotów lub zdjęć o charakterze seksualnym, takich jak kalendarze, komiksy lub plakaty, subtelne lub wyraźne żądania przysług seksualnych.</li> <li>• Fizyczna: niechciane lub nieakceptowane działania, w tym dotykane lub napastowanie.</li> </ul>
<b>Pracownik</b>	<p>„Pracownik” oznacza i obejmuje każdą osobę znajdującą się na aktywnej liście płac Firmy, w tym kierowników i podległych pracowników, osoby delegowane, pracowników tymczasowych, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze, praktykantów, stażystów lub osoby pełniące rolę konsultantów.</p>
<b>Miejsce pracy</b>	<p>Globalna polityka Doncasters dotycząca przeciwdziałania mobbingowi definiuje „miejsce pracy” jako każde miejsce, w którym pracownicy Doncasters prowadzą działalność w imieniu firmy.</p>
	<p>Obejmuje to między innymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wykonywanie czynności służbowych osobiście na terenie firmy Doncasters,</li> <li>• przez telefon,</li> <li>• wirtualnie,</li> <li>• przez e-mail lub inne media społecznościowe i/lub</li> <li>• podczas wydarzeń odbywających się po godzinach pracy, takich jak m.in. spotkania biznesowe, kolacje, szkolenia oraz podczas podróży służbowych.</li> </ul>

## ROLE I ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI

### Rola i obowiązki pracowników

Od każdego pracownika oczekuje się traktowania innych z szacunkiem i dbania o to, by jego własne zachowanie nie obrażało nikogo i nie powodowało nieporozumień. Obowiązkiem każdego pracownika jest dołożenie wszelkich starań, aby stworzyć pozytywne miejsce pracy i budować zespół sprzyjający integracji.

Pracownicy powinni zwrócić innym uwagę na zachowania, które są nieakceptowane lub obraźliwe. Często okazuje się, że niektóre zachowania nie były zamierzone. Choć nie oznacza to, że są one dopuszczalne, poinformowanie sprawcy o niewłaściwym zachowaniu daje mu możliwość jego zmiany lub zaniechania.

Pracownik, który uważa, że był nękany, powinien złożyć skargę i doprowadzić do jej rozpatrzenia w ramach procesu składania skarg [ustanowionego zgodnie z niniejszą Polityką].

Będzie on:

- Informowany podczas przebiegu postępowania, zgodnie z odpowiednimi przepisami;
- Chroniony przed odwetem.

### Rola i obowiązki kierownictwa

Kierownicy muszą zadbać o zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy dla członków swojego zespołu. Powinni to osiągnąć poprzez:

- Budowanie sprzyjających integracji zespołów dzięki traktowaniu wszystkich z szacunkiem i zaufaniem;
- Powstrzymanie wszelkich przejawów nękania, o których się dowiedzieli, bez względu na to, czy złożono skargę, czy nie;
- Natychmiastowe zgłaszanie przedstawicielowi działu HR, gdy dowiedzą się o zachowaniu niezgodnym z niniejszą Polityką;
- Zapewnienie, że członkowie ich zespołu nie będą poddawani działaniom odwetowym za złożoną wcześniej skargę.

Niepodjęcie działań zaradczych w odniesieniu do wszelkich zachowań naruszających niniejszą Politykę, o których wiedzą kierownicy, może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi, do zwolnienia z pracy włącznie, nałożonymi zarówno na nich samych, jak i na sprawcę.

### Rola i obowiązki świadków

Obowiązkiem wszystkich pracowników jest zapewnienie, że szanują oni prawo swoich współpracowników do pracy w miejscu wolnym od jakiegokolwiek nękania.

Każda osoba, która uważa, że była świadkiem naruszenia niniejszej Polityki, lub która dowiaduje się o postępowaniu, które może naruszać niniejszą Politykę, powinna niezwłocznie zgłosić ten fakt za pomocą systemu składania skarg w Firmie.

Pracownik, który wiedział o nękanii, ale nie podjął żadnych działań, aby je zgłosić, również może zostać objęty postępowaniem dyscyplinarnym, w tym zwolnieniem.

## **PROCEDURY ZGŁASZANIA ZASTRZEŻEŃ I SKŁADANIA SKARG**

### **Zgłaszanie kierownictwu**

Jeżeli jakikolwiek pracownik uważa, że był lub jest narażony na postępowanie naruszające niniejszą Politykę, powinien zgłosić to swojemu bezpośredniemu przełożonemu.

### **Zgłaszanie do działu HR**

Jeżeli pracownik nie czuje się komfortowo, zgłaszając problem swojemu przełożonemu ze względu na istniejący lub potencjalny konflikt interesów bądź ze względu na obawę przed działaniami odwetowymi, może w takim przypadku zgłosić sprawę przedstawicielowi działu HR.

### **Zgłoszenie poprzez serwis Speak Up**

Pracownicy mogą również zgłaszać naruszenia niniejszej polityki, korzystając z serwisu Speak Up.

Serwis Speak Up jest prowadzony przez firmę Navex i stanowi zewnętrzny, niezależny serwis raportujący przeznaczony dla pracowników oraz pozostałych osób w celu anonimowego zgłaszania wszelkich naruszeń przepisów prawa i naszego Kodeksu postępowania, Wartości Firmy oraz powiązanych polityk bądź dyrektyw, w tym niniejszej, przy jednoczesnym przestrzeganiu lokalnych przepisów.

Szczegółowe informacje na temat danych kontaktowych znajdują się w naszym Kodeksie postępowania, na plakatach w każdym zakładzie, w aplikacji dla pracowników oraz w serwisie SharePoint, a także są przedstawione poniżej.

<p><b>ZGŁOSZENIA INTERNETOWE</b></p> <p><a href="http://www.doncasters.ethicspoint.com">www.doncasters.ethicspoint.com</a></p>	<p><b>ZGŁOSZENIA TELEFONICZNE</b></p> <p>Z Wielkiej Brytanii: Zadzwoń: 0800 890 011 (po usłyszeniu komunikatu, wybierz: 833 537 0829)</p> <p>Z USA: Zadzwoń: 833-537-0829</p> <p>Z Niemiec: Zadzwoń: 0800 225 5288 (po usłyszeniu komunikatu, wybierz: 833 537 0829)</p> <p>Z Indii: Zadzwoń: 000 800 050 3406</p> <p>Z Meksyku: W przypadku połączeń zewnętrznych wybierz lokalny numer dostępowy, a następnie 800-288-2872.</p> <p>Na koszt odbiorcy (linia hiszpańskojęzyczna): 800-112-2020 (po usłyszeniu komunikatu, wybierz: 833 537 0829)</p> <p>Z Chin: W przypadku połączeń zewnętrznych, wybierz bezpośredni numer dostępowy dla swojej lokalizacji: Chiny (Południowe): 10-811 Chiny (Północne): 108-888 (po usłyszeniu komunikatu, wybierz: 833 537 0829)</p>
<p><b>POUFNOŚĆ I OCHRONA PRZED ODWETEM</b></p>	
<p>Doncasters surowo zabrania prowadzenia działań odwetowych wobec wszelkich osób, które w dobrej wierze zgłosiły naruszenia niniejszej Polityki lub uczestniczą w dochodzeniu, również w przypadku gdy w wyniku dochodzenia zastrzeżenia nie zostaną potwierdzone. Zgłoszenia nieuczciwe, dokonane w złej wierze lub szkodliwe (takie jak niezgodne z prawdą osobiste ataki wymierzone w konkretne osoby) są zabronione i mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym.</p>	