

Wewnętrzna Polityka Dobrych Praktyk
obowiązująca w
Constantin Entertainment Polska Sp. z o.o.
(zwanej dalej: "Constantin Entertainment" lub "Producentem")

Preambuła

W **Constantin Entertainment** obowiązują zasady współpracy opartej na **szacunku i uczciwości**, stanowiących główną wartość bez względu na hierarchię i stanowiska. Fundamentalnymi cechami kultury współpracy w **Constantin Entertainment** są **uprzejmość, szczerść, tolerancja i poszanowanie godności** wszystkich współpracowników. W naszych działaniach kierujemy się **otwartością i przejrzystością**, a wszelkie decyzje podejmujemy w sposób racjonalny, stosując uczciwe i obiektywne kryteria. Wierzymy, że zasady te pozwalają na budowanie więzi **pełnych zaufania**.

W oparciu o jedną z najważniejszych wartości, jaką jest wzajemny szacunek oraz poszanowanie dóbr osobistych współpracowników, powstał niniejszy dokument wzmacniający ochronę praw człowieka uznanych przez środowisko międzynarodowe.

Constantin Entertainment oczekuje od współpracowników zachowania wolnego od wszelkich form dyskryminacji, w tym na tle rasowym, etnicznym, płciowym, ekonomicznym, religijnym lub przekonaniowym, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w stosunku do innych współpracowników i partnerów biznesowych.

Constantin Entertainment wymaga od wszystkich współpracowników powstrzymania się od zachowań poniżających, naruszających godność czy zastraszających innych współpracowników. Żadne z takich zachowań nie będzie tolerowane w organizacji, a **Constantin Entertainment** będzie im skutecznie przeciwdziałał, zgodnie z postanowieniami niniejszej polityki. Wszyscy współpracownicy są zobowiązani do traktowania się nawzajem sprawiedliwie i z szacunkiem, co oznacza zobowiązanie do unikania niestosownych żartów i gestów, przemocy fizycznej i psychicznej, bezwzględnego przestrzegania zasad bhp.

Rozdział 1
Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzna Polityka Dobrych Praktyk

1. Wewnętrzna Polityka Dobrych Praktyk (zwana dalej „WPDP”), ustala zasady przeciwdziałania zachowaniom, mającym na celu poniżanie, naruszanie godności osobistej czy zastraszanie innych współpracowników, a także innym niepożądanym zjawiskom, w szczególności takim jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie oraz molestowanie seksualne w **Constantin Entertainment**.

§ 2 Zapoznanie się z WPDP

1. Każdy współpracownik, bez względu na podstawę zatrudnienia, podlega zaznajomieniu z treścią WPDP i ma obowiązek przestrzegać zasad współżycia społecznego w miejscu pracy i poszanowania wartości, o których mowa w Preambule.
2. Fakt zapoznania się z treścią WPDP współpracownik poświadcza zawierając umowę z Producentem, w której znajduje się stosowne oświadczenie. W przypadku osób już współpracujących z Producentem na dzień wejścia w życie WPDP dokumentem potwierdzającym zapoznanie z treścią WPDP jest osobne oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPDP, zaopatrzone w podpis współpracownika i datę, którego treść stanowi załącznik do niniejszego Regulaminu.

§ 3 Definicje

Pojęciom używanym w niniejszej Procedurze nadaje się następujące znaczenie:

- 1) **Komisja Wyjaśniająca** – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez Producenta do rozpatrywania skarg współpracowników o niewłaściwe traktowanie, poniżanie, zastraszanie, naruszanie godności osobistej a także inne niepożądane zjawiska, takie jak mobbing, molestowanie oraz molestowanie seksualne.
- 2) **Niepożądane zachowania** – wszelkie zachowania naruszające wartości takie jak: godność osób, prawa człowieka, prawa pracownicze i inne. Zachowania te mogą przejawiać się w szczególności w takich formach, jak:
 - a) **dyskryminacja** – należy przez nią rozumieć wszelką dyskryminację, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy ze względów ekonomicznych;
 - b) **mobbing** – należy przez to rozumieć powtarzające się zachowania polegające na nękanii lub zastraszaniu współpracownika, których skutkiem jest poniżenie współpracownika, wywołanie jego obniżonej samooceny, wyizolowanie lub wyeliminowanie go z grupy współpracowników;
 - c) **molestowanie** – należy przez to rozumieć niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności współpracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, nękanie lub zastraszanie.
 - d) **molestowanie seksualne** – należy przez to rozumieć niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności współpracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Rozdział 2 Zapobieganie niepożądanym zachowaniom oraz ich zgłaszanie

§ 4 Zapobieganie niepożądanym zachowaniom

1. Producent podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa działania mające na celu zapobieganie niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez współpracowników **Constantin Entertainment**.
2. Producent przeciwdziała takim zjawiskom poprzez:

- 1) podejmowanie działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom w szczególności promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współzycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich,
- 2) podejmowanie działań interwencyjnych i udzielanie pomocy ofiarom niepożądanych zachowań w miejscu pracy,
- 3) udostępnianie współpracownikom materiałów informacyjnych na temat niepożądanych zachowań w miejscu pracy,
3. Każdy współpracownik, w stosunku do którego podejmowane są niepożądane zachowania, ma prawo żądać podjęcia przez Producenta działań zmierzających do zaprzestania występowania takich zachowań, a także anulowania skutków ich działania.
4. Współpracownicy obowiązani są do:
 - 1) przestrzegania zakazu niepożądanych zachowań,
 - 2) zapoznania się z niniejszą procedurą i fakt ten potwierdzają w zawartej z Producentem umowie lub oddzielnym pisemnym oświadczeniu (załącznik nr 1 do niniejszej polityki), przechowywanym wraz z ich umową.
5. Współpracownicy mają obowiązek przeciwdziałania stosowaniu niepożądanych zachowań, przez inne osoby, a w przypadku posiadania informacji mogących świadczyć o ich stosowaniu, powinni zgłosić ten fakt Producentowi.

§ 5 Procedura zgłoszeń

1. Każdy ze współpracowników, który uzna, iż doszło względem niego do jednego lub więcej przypadków niepożądanych zachowań albo był świadkiem takich zachowań, uprawniony jest do wystąpienia ze skargą do Producenta. Świadkowie niepożądanych zachowań mają obowiązek takie zachowania zgłaszać, z uwagi na dobro wspólne pozostałych współpracowników.
2. Każda skarga powinna być kierowana mailowo na specjalnie utworzony do tego celu adres: compliance@constantin-entertainment.pl, obsługiwany przez osoby upoważnione (dalej: "Osoby Upoważnione" lub pojedynczo „Osoba Upoważniona”) przez Zarząd **Constantin Entertainment**, przy zachowaniu zasad pełnej poufności.
3. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy, bądź sprawców niepożądanych zachowań.
4. Współpracownik ani świadek, o których mowa w ustępie pierwszym, nie mogą ponieść negatywnych konsekwencji w związku z poinformowaniem Producenta o fakcie stosowania wobec niego lub innej osoby niepożądanych zachowań.
5. Osoba Upoważniona, po wplynięciu skargi, przeprowadza rozmowę ze współpracownikiem, w celu wstępnej oceny, czy zdarzenia opisane w skardze mają charakter zachowań o charakterze niepożądanym.
6. Jeżeli, po rozmowie ze współpracownikiem, Osoba Upoważniona oceni, że skarga jest dostatecznie uprawdopodobniona, przekazuje sprawę Producentowi, który powołuje do jej rozpatrzenia Komisję Wyjaśniającą.

Rozdział 3 Postępowanie po przekazaniu skargi

§ 6 Postępowanie pojednawcze

1. W sprawach mniejszej wagi oraz w sprawach, których charakter wskazuje na to, że ich rozstrzygnięcie nie będzie wymagało podjęcia przez Producenta działań prawnych lub dyscyplinarnych, Osoba Upoważniona, przed przekazaniem skargi do Producenta, może

przeprowadzić postępowanie pojednawcze z udziałem zgłaszającego oraz domniemanego sprawcy naruszenia (dalej łącznie: „Strony”), w celu wyjaśnienia okoliczności sprawy oraz jej polubownego zakończenia.

2. Udział Stron w postępowaniu pojednawczym ma charakter dobrowolny.
3. Przebieg postępowania pojednawczego oraz dokonane w jego toku ustalenia utrwała się w formie notatki służbowej (dalej: „Notatka”), podpisanej przez Osobę Upoważnioną oraz Strony.
4. W przypadku, gdy w ramach postępowania pojednawczego dojdzie do pojednania Stron, Osoba Upoważniona może uznać skargę za rozpatrzoną, bez konieczności podejmowania dalszych działań przez Producenta, jeżeli strony wyrażą na to zgodę, a ochrona praw i interesów Producenta nie wymaga przeprowadzenia w sprawie postępowania wyjaśniającego przed Komisją Wyjaśniającą. Wzmiankę o uznaniu skargi za rozpatrzoną w sposób, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, zamieszcza się w treści Notatki.

§7

Komisja Wyjaśniająca

5. Komisja Wyjaśniająca (zwana dalej „Komisją”) jest powoływana przez Producenta do rozpatrzenia konkretnej skargi. Zadaniem Komisji jest wyjaśnienie, czy skarga jest zasadna.
6. Komisja zbiera się na obrady po przekazaniu jej skargi przez Producenta i działa zgodnie z zasadami określonymi poniżej.
7. Komisja składa się z trzech członków.
8. W Komisji mogą znajdować się osoby spoza grona współpracowników, w tym prawnik.
9. Członkiem Komisji nie może być osoba zgłaszająca skargę, osoba, której dotyczy skarga (domniemany sprawca), bezpośredni przełożony skarżącego ani bezpośredni przełożony domniemanego sprawcy.
10. Członkowie Komisji winni być zaznajomieni z problematyką dyskryminacji, mobbingu, molestowania/molestowania seksualnego, a także z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych i procedur dotyczących ochrony danych osobowych oraz zachowania poufności.
11. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego na cały okres jej powołania.
12. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

§8

Procedura postępowania

1. Komisja powinna rozpocząć postępowanie wyjaśniające po przyjęciu skargi, bez zbędnej zwłoki.
2. Członkowie Komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji zdobytych w trakcie lub w związku z rozpatrywaną sprawą.
3. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności i poufności.
4. Stronami postępowania przed Komisją są pokrzywdzony współpracownik i domniemany sprawca (sprawcy) zgłoszonego naruszenia. Osoba, która była świadkiem niepożądanego zachowania występuje w postępowaniu w charakterze świadka.
5. W trakcie postępowania pokrzywdzony współpracownik, domniemany sprawca oraz współpracownik, który zgłosił skargę jako świadek niepożądanego zachowania, powinny mieć możliwość swobodnego składania oświadczeń.
5. Komisja może przesłuchiwać dodatkowych świadków.

6. Komisja wysłuchuje wyjaśnień Stron postępowania oraz przeprowadza postępowanie dowodowe.
7. Komisja podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi zwykłą większością głosów.
8. W przypadku różnicy zdań między członkami Komisji w sprawie oceny zasadności skargi każdy członek Komisji ma prawo dołączyć do decyzji Komisji zdanie odrębne.

§ 9 **Protokoły**

1. Z każdego posiedzenia Komisji spisywany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i Strony postępowania. Przewodniczący Komisji przekazuje protokół z przebiegu postępowania Producentowi bez zbędnej zwłoki.
2. Protokół z postępowania w sprawie skargi zawiera w szczególności: ocenę zasadności skargi, jej uzasadnienie oraz rekomendacje dla Producenta.

§ 10 **Dalsze kroki podejmowane przez Producenta**

1. Producent, po otrzymaniu protokołu od Przewodniczącego Komisji, podejmuje stosowne kroki prawne i organizacyjne, mające na celu doprowadzenie do ukarania sprawcy zgodnie z przepisami obowiązującego prawa oraz ochronę pokrzywdzonego.
2. Producent zawiadamia o podjętych krokach Komisję oraz – bezpośrednio lub za pośrednictwem Komisji – pokrzywdzonego współpracownika oraz sprawcę.

§ 11 **Możliwe działania Producenta**

1. Producent, na podstawie protokołu oraz materiałów zebranych w trakcie postępowania, w zależności od charakteru i skali niepożądanych zachowań i zdarzeń, podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
2. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy, Producent może rozwiązać ze sprawcą współpracę w trybie natychmiastowym.
3. Jeśli jest to stosowne i celowe w danej sytuacji, Producent może także podjąć inne działania służące polepszeniu relacji i współpracy pomiędzy stronami m.in. poprzez zaangażowanie zewnętrznego mediatora.
4. Protokoły z posiedzeń Komisji oraz dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem przechowuje Zarząd i są one niedostępne dla współpracowników innych niż Strony postępowania.

Rozdział 4 **Postanowienia końcowe**

§ 12 **Organizacja szkoleń**

Producent zapewnia szkolenia współpracownikom w zakresie stosowania przedmiotowej regulacji, w szczególności dotyczące prawa antydyskryminacyjnego, przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, a także innym niepożądanym zachowaniom.

§ 13
Zmiany WPDP

Wszelkie zmiany WPDP są dokonywane przez Producenta w drodze stosownego zarządzenia.

§ 14
Wejście w życie

Procedura WPDP wchodzi w życie z dniem 01.04.2022 z zastrzeżeniem konieczności zapoznania się z nią przez współpracowników.