

PROTOKÓŁ Z KONTROLI
przeprowadzonej w dniu 15 września 2021 roku

I. Podstawa prawna wszczęcia kontroli:

- § 6 ust. 1 i 2 w zw. z § 7 i 8 Zasad nadzoru właścicielskiego nad jednoosobowymi spółkami Miasta Słupska (Załącznik do zarządzenia Prezydenta Miasta Słupska Nr 301/ZKO/2019 z dnia 21 marca 2019 r.);
- § 18 ust. 1 Umowy spółki Trzy Fale spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 14 września 2016 roku (t.j. z dnia 28 lipca 2017 roku);
- art. 219 § 1 i 4 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 505).
- uchwała nr 31/2020 Rady Nadzorczej Trzy Fale spółki z ograniczonej odpowiedzialnością w sprawie przyjęcia Roczego planu kontroli w Spółce na rok 2021

II. Zakres kontroli:

Kontrola w zakresie polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, która ma na celu weryfikację procedur obowiązujących w spółce w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom – dyskryminacji i mobbingowi.

III. Kontrolę przeprowadziła:

Agata Zimnicka – Przewodnicząca Rady Nadzorczej

IV. Określenie dat rozpoczęcia i zakończenia czynności kontrolnych:

Kontrolę przeprowadzono w dniu 15 września 2021 r.

V. Ustalenia:

Termin wykonania kontroli zgodnie z planem kontroli został wyznaczony za III kwartał 2021 roku. W Spółce Trzy Fale Sp. z o.o. obowiązuje „Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa w Spółce Trzy Fale Sp. z o.o.” wprowadzona Zarządzeniem Zarządu Spółki nr 3/2018 z dnia 24 stycznia 20218 r. w sprawie *wprowadzenia wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa w Spółce Trzy Fale Sp. z o.o.*

Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa w Spółce Trzy Fale Sp. z o.o. to zbiór szczegółowych zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania i dyskryminacji, w tym określający tryb postępowania w przypadku zaistnienia niepożądanych zachowań, których definicje znalazły się we wstępie Procedury, tj. definicje mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego, dyskryminacji pośredniej i

bezpośredniej oraz nierównego traktowania. Zgodnie z ustalonymi w tym dokumencie zasadami, obowiązki w zakresie przeciwdziałania wskazanym niepożądanym zjawiskom leżą zarówno po stronie Zarządu Spółki, jak i pracowników. Zarząd zobowiązany jest do podejmowania wszelkich działań celem zapobiegania mobbingowi, molestowania czy dyskryminacji, natomiast pracownicy zobowiązani są do niepodjęcia działań noszących znamiona takich zachowań niepożądanych oraz obowiązek zawiadomienia przełożonych o wszelkich zachowaniach noszących znamiona takich zjawisk.

Zastosowane procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne ustalają pisemność postępowania w przypadku wystąpienia tego typu zachowań. Wprowadzono pisemną formę skargi, która powinna zawierać elementy wskazane w treści procedury. Sama skarga powinna być natomiast rozpatrywana przez powołaną przez Zarząd Komisję. W przypadku uznania skargi za zasadną, Pracodawca zobowiązany jest do podjęcia określonych działań zmierzających do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu, w tym również do działań dyscyplinujących wobec pracowników.

Zgodnie z postanowieniami procedury, każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z jej treścią i stosowania jej w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. W dniu wydania zarządzenia wprowadzającego Procedurę każdy z pracowników Spółki miał obowiązek zapoznania się z jej treścią, na potwierdzenie czego złożył oświadczenie o zapoznaniu się z „Wewnętrzną Procedurą Antydyskryminacyjną i Antymobbingową w Spółce Trzy Fale Sp. z o.o.”, która złożona została do akt osobowych pracownika. Na moment ustalenia Procedury w Spółce zatrudnionych było 3 pracowników. Każdy nowo zatrudniony pracownik ma obowiązek zapoznać się z tymi regulacjami za pisemnym potwierdzeniem. Praktyka ta jest stosowana w Spółce, a podpisane oświadczenie znajduje się w aktach osobowych. Gwarantuje to, że każdy pracownik zna/powinien znać postanowienia Procedury i zobowiązany jest je stosować.

Do dnia przeprowadzenia kontroli w Spółce nie wszczęto postępowania w sprawach o dyskryminację, mobbing czy molestowania na podstawie postanowień badanej Procedury.

VI. Opinia kontrolującego

Analiza obowiązujących w Spółce aktów wewnętrznych, w tym „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej w Spółce Trzy Fale Sp. z o.o.” pozwala na stwierdzenie, iż Zarząd Spółki podjął stosowne działania mające na celu eliminację niepożądanych zachowań, tj. dyskryminacji, mobbingu, molestowania czy nierównego traktowania. Nie stwierdzono w tym zakresie nieprawidłowości.

VII. Zalecenia pokontrolne:

Brak zaleceń pokontrolnych.

