

POLITYKA

RÓŻNORODNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ ŚNIEŻKA

Data wydania: 26.09.2022 r.

Wydanie Nr 2

Ilość stron: 4

Opracowali:

Izabela Chmiel

Aleksandra Małozieć

Zatwierdził: Prezes Zarządu FFIL Śnieżka SA Piotr Mikrut

Podstawy Polityki Różnorodności Grupy Kapitałowej Śnieżka

Grupa Kapitałowa Śnieżka to firmy powiązane udziałami i zależnościami produkcyjnymi. Współpraca polega na wzajemnym uzupełnianiu się i korzyściach wynikających z synergicznego działania. Strategiczne cele Grupy Kapitałowej Śnieżka skupione są na rozszerzaniu działalności na kolejne rynki europejskie i pozaeuropejskie, przy jednoczesnym utrzymaniu wiodącej pozycji na rynkach wschodnich, z dominującym znaczeniem rynku polskiego. Grupa zamierza realizować ten cel poprzez koncentrację na wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej i Zachodniej oraz na budowaniu w nich pozycji lidera. Ocena wymienionych rynków jako perspektywicznych jest dla Grupy podstawą do budowania długoterminowej strategii obecności we wskazanych regionach, z uwzględnieniem ich indywidualnego charakteru i lokalnych przewag konkurencyjnych.

Dobre zarządzanie firmą to dla nas tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, działanie zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego, jak również dbanie o środowisko i dialog ze społecznością lokalną. Realizując strategię biznesową, nie zapominamy o globalnej idei zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesu, której integralną częścią jest poszanowanie różnorodności naszych pracowników i współpracowników w całym łańcuchu wartości.

Wartości

Pracownicy Grupy Kapitałowej Śnieżka deklarują postępowanie zgodne z wartościami firmy:

- Klient – zrozumienie perspektywy klienta i dostarczenie optymalnych produktów i usług W rozumieniu polityki personalnej szczególnie istotna jest tu perspektywa klienta wewnętrznego
- Ludzie – tworzenie kultury zaangażowania i odpowiedzialności poprzez budowanie klimatu współpracy i rozwoju w bezpiecznym środowisku pracy
- Innowacyjność – ciągłe poszukiwanie i wdrażanie nowych (cyfrowych) rozwiązań i lepszych sposobów działania
- Efektywność biznesowa – standaryzacja działań, racjonalne gospodarowanie zasobami oraz podejmowanie decyzji w oparciu o dane i fakty z uwzględnieniem strategicznej perspektywy

Prawo krajowe i międzynarodowe

GK Śnieżka kieruje się w swoich działaniach zasadą równego traktowania (przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi). Na gruncie polskim, w kontekście zagadnienia poszanowania różnorodności pracowników, podstawowy akt prawny to Ustawa Kodeks Pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141)¹, na podstawie której zostały stworzone wewnętrzne dokumenty regulujące prace poszczególnych Spółek.

Przy wyborze władz spółek oraz jej kluczowych menedżerów dążymy do zapewnienia wszechstronności i różnorodności szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Decydującym aspektem są tu przede wszystkim wysokie kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.

Zobowiązanie

W GK Śnieżka rozumiemy Politykę różnorodności jako działania prowadzące do:

- zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na odmiennosć dotyczącą takich przesłanek jak: płeć, przynależność rasowa, przynależność narodowa i etniczna, religia, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientacja psychoseksualna` czy tożsamość płciowa, a także status rodzinny, styl życia, jak również inne możliwe przesłanki dyskryminacyjne zasada równego traktowania)²;

¹ Art. 112: Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy.

Art. 113: Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania – zwłaszcza polityczne lub religijne – oraz przynależność związkową jest niedopuszczalna.

² Na podstawie Kodeksu pracy (Rozdział II - Równe traktowanie w zatrudnieniu)

- budowania zarządzania różnorodnością, poprzez rozwijanie strategii, polityk i programów, które budują takie środowisko pracy, w którym każdy pracownik może czuć się doceniany, co przyczynia się w konsekwencji do sukcesu całej GK Śnieżka.

Zasada równego traktowania jest dla nas pierwszym krokiem do budowania zarządzania różnorodnością w GK Śnieżka.

Wierzmy, że dbając o różnorodność osób zatrudnionych, budujemy środowisko pracy wpływające na kreatywność, skuteczność i lojalność pracowników, możliwość poszerzenia rynku i bazy odbiorców oraz zwiększamy szanse na przyciągnięcie nowych talentów i pobudzanie innowacyjności zespołu, co w konsekwencji przekłada się na skuteczność biznesową GK Śnieżka. Celem polityki różnorodności stosowanej w GK Śnieżka jest pełne wykorzystanie potencjału pracowników, ich umiejętności, doświadczeń i talentów w atmosferze szacunku oraz wsparcia.

Dlatego zobowiązujemy się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością, w tym kierowania się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, zarówno wśród naszych pracowników, jak i współpracowników w całym łańcuchu wartości, a także ich promowania upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.

Zobowiązujemy się do:

1. Tworzenia **kultury organizacyjnej**, która, zapewniając szacunek dla różnorodności, sprawia, że pracownicy czują się szanowani i doceniani oraz mają poczucie, że mogą rozwijać się i w pełni realizować swój potencjał zawodowy. Chcemy kreować kulturę, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejście minimalizujące ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników.

W tym celu dążymy do:

- a) kształtowania przyjaznego, tolerancyjnego „języka organizacji” (przy zachowaniu zasady braku tolerancji dla postaw i zachowań dyskryminujących oraz noszących znamiona mobbingu);
- b) wspierania inicjatyw pracowniczych związanych z praktykami równościowymi w firmie (o ile będą one zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, dokumentami wewnętrznymi oraz innymi politykami Grupy);
- c) otwartości na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją na rynku pracy (wpisujących się w bieżące zapotrzebowanie kompetencyjne GK Śnieżka);

2. Pełnego przestrzegania **polityk i procedur** antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, w tym niniejszej Polityki Różnorodności. GK Śnieżka będzie uwzględniać zapisy Polityki Różnorodności przy kolejnych rewizjach kluczowych dokumentów strategicznych w Grupie.

W tym celu dążymy do:

- a) podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań celem zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji oraz eliminowania skutków społecznych mobbingu i dyskryminacji w środowisku pracy, w tym w szczególności do odpowiednich działań interwencyjnych,
- b) udzielania niezbędnej pomocy ofiarom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego

3. Odpowiedniego kształtowania **zarządzania zasobami ludzkimi**, obejmującego takie zagadnienia jak:

- a) uwzględnianie zasady równych szans w polityce rekrutacji oraz zatrudnienia,
- b) badanie opinii i potrzeb pracowników oraz poziomu zadowolenia z miejsca pracy,
- c) system adekwatnych wynagrodzeń,
- d) możliwość awansów oraz rozwój pracowników poprzez organizowane szkolenia.

4. Prowadzenia **komunikacji skierowanej do pracowników** w zakresie realizowanej przez Grupę Polityki różnorodności, między innymi poprzez informowanie pracowników o polityce różnorodności i realizowanych w tym temacie działaniach w wewnętrznych kanałach komunikacji, realizację szkoleń dla pracowników na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz zarządzania różnorodnością.

5. Wdrożenia systemu **monitoringu, analizy, mierzenia rezultatów i raportowania** zarządzania różnorodnością, w tym działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, awansów, szkoleń i wynagrodzeń ze względu na wiek i płeć, rotacji pracowników, skarg wnoszonych przez pracowników.

6. **Upowszechniania** tematyki zarządzania różnorodnością poprzez:

- a) szeroką komunikację o zarządzaniu różnorodnością w firmie (w tym informowanie interesariuszy);
- b) udział przedstawicieli organizacji w wydarzeniach poświęconych tematyce różnorodności;
- c) komunikowanie o działaniach z zakresu różnorodności w ramach raportowania danych niefinansowych;
- d) komunikowanie o działaniach z zakresu różnorodności w ramach komunikacji ESG firmy.

Zakres

Polityka różnorodności GK Śnieżka ma zastosowanie do całej GK Śnieżka i wszystkich Spółek zależnych. Spółki zależne w rozumieniu niniejszej polityki oznaczają Spółki będące, bezpośrednio lub pośrednio, własnością GK Śnieżka, czyli spółki w których kontroluje ona więcej niż 50% praw głosu lub które są przez nią kontrolowane w inny sposób.

Zapewnienie przestrzegania postanowień polityki

Spółki zależne należące do GK Śnieżka zobowiązane są do przestrzegania polityki różnorodności. Zapewnienie przestrzegania postanowień polityki będzie regularnie monitorowane, a wszelkie niezbędne działania naprawcze zostaną niezwłocznie określone i wdrożone.

Wszelkie rozbieżności pomiędzy postanowieniami niniejszej polityki a przepisami krajowymi lub innymi obowiązującymi normami podlegać będą ocenie ze strony centrali GK Śnieżka we współpracy ze spółkami należącymi do Grupy.

Jednostka nadzorująca przestrzeganie polityki

Wdrożenie

Spółki zależne GK Śnieżka zobowiązane są do wdrożenia polityki różnorodności w swojej codziennej pracy. Wszystkie spółki zależne GK Śnieżka zobowiązane są podjąć odpowiednie działania w celu przekazania postanowień niniejszej polityki pracownikom. Polityka różnorodności może być uzupełniana wytycznymi szczegółowymi.

Dotyczy: Spółek zależnych GK Śnieżka

Zatwierdzone przez: Zarząd FFIL Śnieżka SA

Rodzaj dokumentu: Polityka

Odniesienie:

Wersja: 001

Data zatwierdzenia: 26.09.2022 r.

FFIL Śnieżka SA -okresowo dokonuje przeglądu polityki i wytycznych dot. różnorodności w celu zapewnienia ich adekwatności i przydatności względem prowadzonej przez naszą Grupę działalności. Zastosowanie w każdym przypadku ma najnowsza wersja.