

## POLITYKA

### RÓŻNORODNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ ŚNIEŻKA

Wydanie nr 3

Opracowały:

Dyrektor Działu People – Aleksandra Baranowska

Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i ESG – Aleksandra Małozieć

Corporate Governance Officer – Izabela Chmiel

Jednostka nadzorująca przestrzeganie Polityki: Dział People

Zatwierdził: Prezes Zarządu FFil Śnieżka S.A. – Piotr Mikrut

Data zatwierdzenia: 13.05.2024 r.

## Spis treści

<b>Podstawy Polityki Różnorodności Grupy Kapitałowej Śnieżka .....</b>	<b>3</b>
<b>Wartości .....</b>	<b>3</b>
<b>Prawo krajowe i międzynarodowe .....</b>	<b>3</b>
<b>Zobowiązanie.....</b>	<b>4</b>
<b>Zasada równego traktowania jest dla nas pierwszym krokiem do budowania zarządzania różnorodnością w GK Śnieżka. ....</b>	<b>4</b>
<b>Zakres.....</b>	<b>5</b>
<b>Zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki Różnorodności .....</b>	<b>5</b>

## **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 Grupy tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, działanie zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego, jak również dbanie o środowisko i dialog ze społecznością lokalną. Realizując strategię biznesowe, Grupa nie zapomina o globalnej idei zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesu, której integralną częścią jest poszanowanie różnorodności 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 Różnorodności 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 polskiego prawa, w kontekście zagadnienia poszanowania różnorodności pracowników, podstawowy akt prawny to Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy<sup>1</sup>, na podstawie której zostały stworzone wewnętrzne dokumenty regulujące prace poszczególnych Spółek.

Przy wyborze władz spółek oraz jej kluczowych managerów 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.

---

<sup>1</sup> Art. 11<sup>2</sup> k.p.: Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11<sup>3</sup> k.p.: Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

## Zobowiązanie

W GK Śnieżka rozumiemy Politykę Różnorodności jako działania prowadzące do:

- zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na odmienność dotyczącą takich przestanków 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 przestanki dyskryminacyjne (zasada równego traktowania)<sup>2</sup>;
- 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.

Wierzymy, 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 pobudzenie 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);

---

<sup>2</sup> Na podstawie Kodeksu pracy (Rozdział IIa - Równe traktowanie w zatrudnieniu)

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, tj. Fabryki Farb i Lakierów Śnieżka S.A. (spółki dominującej) i pozostałych spółek zależnych.

## Zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki Różnorodności

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.

Niniejsza Polityka Różnorodności dotyczy całej Grupy Kapitałowej Śnieżka.

FFiL Śnieżka S.A. okresowo (nie rzadziej niż raz na rok) dokonuje przeglądu polityki i wytycznych dot. różnorodności w celu zapewnienia ich adekwatności i przydatności względem prowadzonej przez Grupę działalności. Zastosowanie w każdym przypadku ma najnowsza wersja.