

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ ŚNIEŻKA

Wydanie nr 4

Opracowały:

Dyrektor Działu People – Aleksandra Baranowska

Przyjęto przez Zarząd Spółki. Posiedzenie Zarządu dnia 22 września 2025 roku

Spis treści

Cel i zakres.....	3
Zobowiązania	3
Zobowiązujemy się do:.....	3
Podstawy prawne.....	4
Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień.....	5
Nadzór i przegląd	5

Cel i zakres

Celem Polityki Różnorodności jest:

- zapobieganie wszelkiej dyskryminacji ze względu na odmiennosć dotyczącą takich przesłanek jak: płeć, przynależność rasowa, narodowa i etniczna, religia, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa, status rodzinny, styl życia oraz inne możliwe przesłanki dyskryminacyjne – zgodnie z zasadą równego traktowania;
- budowanie środowiska sprzyjającego kreatywności, skuteczności i lojalności pracowników, które wspiera rozwój rynku i bazy odbiorców, ułatwia przyciąganie nowych talentów oraz pobudza innowacyjność zespołu, przekładając się tym samym na wzrost efektywności biznesowej GK Śnieżka.

Zakres Polityki Różnorodności obejmuje całą Grupę Kapitałową Śnieżka, tj. Fabrykę Farb i Lakierów Śnieżka S.A. (spółkę dominującą) oraz wszystkie spółki zależne.

Zobowiązania

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:

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

2. Pełnego przestrzegania **polityk** 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:

- 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,
- udzielania niezbędnej pomocy ofiarom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego.

3. Odpowiedniego kształtowania zarządzania zasobami ludzkimi, obejmującego takie zagadnienia jak:
 - uwzględnianie zasady równych szans w procesie rekrutacji oraz zatrudnienia,
 - badanie opinii i potrzeb pracowników oraz poziomu zadowolenia z miejsca pracy,
 - system adekwatnych wynagrodzeń oraz regularny monitoring poziomu płac i luki płacowej jako narzędzi wspierających równość wynagrodzeń niezależnie od płci, wieku czy innych cech chronionych
 - promowanie kultury ciągłego uczenia się oraz zapewnienie wszystkim pracownikom równych możliwości udziału w szkoleniach, projektach rozwojowych i procesach awansowych.
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 i szkoleń,
 - wynagrodzeń z podziałem na wiek i płeć,
 - rotacji pracowników,
 - skarg zgłaszanych przez pracowników.
6. **Upowszechniania** tematyki zarządzania różnorodnością poprzez:
 - szeroką komunikację wewnętrzną i zewnętrzną (w tym informowanie interesariuszy),
 - udział przedstawicieli organizacji w wydarzeniach poświęconych różnorodności,
 - uwzględnianie działań z tego obszaru w raportowaniu danych niefinansowych oraz w komunikacji ESG,
 - włączanie zagadnień różnorodności do eventów i aktywności realizowanych dla pracowników.

Podstawy prawne

GK Śnieżka kieruje się w swoich działaniach polityką wspierania różnorodności i integracji, dążąc do tworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, równości i otwartości. W kontekście poszanowania różnorodności, Grupa opiera się na przepisach prawa pracy obowiązujących w danym kraju – w Polsce są to m.in. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Na ich podstawie bądź na podstawie ich odpowiedników w spółkach zagranicznych, opracowywane są wewnętrzne regulacje obowiązujące w poszczególnych podmiotach Grupy.

Na gruncie międzynarodowym, podstawą działań GK Śnieżka w zakresie różnorodności są m.in. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczące równości i niedyskryminacji, w szczególności Konwencja nr 100 dotycząca równości wynagrodzeń oraz Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu. Odwołujemy się również do Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz

Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, które podkreślają znaczenie równego traktowania i włączania społecznego w miejscu pracy.

Polityka Różnorodności GK Śnieżka określa zasady działań i zachowań wspierających budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku dla różnic – niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej czy innych cech chronionych. Obejmuje to również działania w zakresie rekrutacji, rozwoju zawodowego, awansów, wynagradzania oraz codziennej współpracy.

Polityka Różnorodności GK Śnieżka uzupełnia oraz konsoliduje zasady zawarte w innych dokumentach regulujących działanie Spółek wchodzących w skład Grupy, w tym w Polityce Poszanowania Praw Człowieka.

W przypadku gdy nasze wewnętrzne standardy w zakresie różnorodności i integracji są bardziej restrykcyjne niż przepisy lokalne, stosujemy nasze standardy. W sytuacjach, gdy przepisy lokalne są mniej rygorystyczne niż międzynarodowe wytyczne, dokładamy wszelkich starań, by wypracować odpowiednie zasady, kierując się wartościami Grupy i niniejszą Polityką.

Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień

Pracownicy Śnieżki zobowiązani są do wdrażania zasad i założeń Polityki Różnorodności w swojej codziennej pracy. Polityka udostępniana jest pracownikom w elektronicznym systemie wspomagającym zarządzanie i nadzór nad dokumentacją. Pracownicy liniowi, nieposiadający dostępu do systemu, są informowani o przyjęciu nowych dokumentów przez swoich przełożonych.

Przyjęcie Polityki do stosowania przez pracowników jest wyrażane poprzez potwierdzenie zapoznania się z dokumentem zgodnie z przyjętymi w Śnieżce zasadami zarządzania łańcem korporacyjnym.

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w Polityce Różnorodności stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i może spowodować pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności dyscyplinarnej wynikającej z Regulaminu Pracy oraz odpowiedzialności wynikającej z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Nadzór i przegląd

Zarząd Śnieżki jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności Polityki Różnorodności z systemem prawnym, dobrymi praktykami oraz przyjętymi standardami etyki biznesowej, a także za przestrzeganie postanowień Polityki przez pracowników.

Dyrektor Działu People jest odpowiedzialny za monitorowanie wykonania Polityki i zapewnienie jej skuteczności.

Z postanowieniami Polityki Różnorodności korelują dokumenty: *Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w Grupie Śnieżka*, *Regulamin Pracy*.

Zarząd Śnieżki okresowo (nie rzadziej niż raz na rok) dokonuje przeglądu Polityki i wytycznych dotyczących różnorodności w celu zapewnienia ich adekwatności i przydatności względem prowadzonej przez Spółkę działalności. Zastosowanie w każdym przypadku ma najnowsza wersja.