

**POLITYKA
RÓŻNORODNOŚCI GRUPY
KAPITAŁOWEJ ŚNIEŻKA
WPROWADZONA W ŚNIEŻKA-
UKRAINA Sp. z o.o.**

**ПОЛІТИКА
РІЗНОМАНІТНОСТІ
ГРУПИ КОМПАНІЙ «ŚNIEŻKA»
ВПРОВАДЖЕНА У
ТОВ «СНЄЖКА-УКРАЇНА»**

Data wydania: 19.12.2022 r.

Wydanie Nr. 1

Ilość stron: 6

Дата публікації: 19.12.2022 р.

Редакція № 1

Кількість сторінок: 6

Zatwierdził: Dyrektor Generalny Marek Pawluś

Затвердив: Генеральний директор Марек Павлусь

Podstawy Polityki różnorodności ŚNIEŻKA-UKRAINA Sp. z o.o. Основи політики різноманітності ТОВ «СНЕЖКА-УКРАЇНА»

Grupa Kapitałowa Śnieżka, której częścią jest Śnieżka-Ukraina Sp. z o.o. (zwana dalej Spółka), 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 Spółki deklarują postępowanie zgodne z wartościami Grupy Kapitałowej Śnieżka:

- 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.

Група «Śnieżka», до якої належить ТОВ «Снежка-Україна» (надалі – «Товариство»), складається з компаній, пов'язаних між собою капіталом участі та виробничими зв'язками. Співпраця базується на взаємному доповненні та вигодах, що впливають із синергетичної взаємодії. Стратегічні цілі Групи компаній «Śnieżka» спрямовані на розширення діяльності на інші європейські та позаєвропейські ринки при збереженні лідерської позиції на східних ринках, з домінуючим значенням польського ринку. Група має намір досягти цієї мети, зосередившись на вибраних країнах Центрально-Східної та Західної Європи та на формуванні в них позиції лідера. Оцінка цих ринків як перспективних є основою для побудови Групою довгострокової стратегії присутності в зазначених регіонах з урахуванням їх індивідуального характеру та локальних конкурентних переваг.

Для нас ефективне управління компанією означає створення безпечних робочих місць, діяльність відповідно до принципів корпоративного управління та організаційних цінностей, а також турботу про довкілля та діалог з місцевими громадами. Реалізуючи бізнес-стратегію, ми не забуваємо про глобальну ідею гармонійного розвитку та відповідального бізнесу, невід'ємною частиною якої є повага до різноманітності наших працівників та партнерів у всьому ланцюзі створення вартості.

Цінності

Працівники Товариства у своїй діяльності керуються цінностями Групи компаній «Śnieżka»:

- Клиєнт – розуміння точки зору клієнта та надання оптимальних продуктів і послуг. З погляду кадрової політики особливо важливою є точка зору внутрішнього клієнта.
- Люди – формування культури залученості і відповідальності шляхом створення клімату співпраці та розвитку в безпечному робочому середовищі.
- Інноваційність – безперервний пошук і впровадження нових (цифрових) рішень та вдосконалених методів роботи.
- Ефективність бізнесу – стандартизація діяльності, раціональне управління ресурсами та прийняття рішень на основі даних і фактів з урахуванням стратегічної перспективи.

Право krajowe i міжнародне

Spółka kieruje się w swoich działaniach zasadą równego traktowania (przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi). Na gruncie ukraińskim, в контекście zagadnienia poszanowania różnorodności i niedyskryminacji pracowników, podstawowe akty prawne to są Kodeks ustaw o prace Ukrainy, а также Уstawy Ukrainy „O zasadach zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji w Ukrainie” oraz „O zmianie niektórych aktów ustawodawczych Ukrainy w sprawie zwalczania mobbingu (molestowania)”, на podstawie których zostały stworzone wewnętrzne dokumenty regulujące prace poszczególnych Spółek.

Przy wyborze władz spółek oraz jej kluczowych menedżerów dążymy do zapewnienia wszechstronności, różnorodności i niedyskryminacji 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 Spółce rozumiemy Politykę różnorodności jako działania prowadzące do:

- zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu на odmiennoscь 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, а также status rodzinny, styl życia, jak również inne możliwe przesłanki dyskryminacyjne zasada równego traktowania);

- 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 Spółki.

Zasada równego traktowania jest dla нас pierwszym krokiem do budowania zarządzania różnorodnością i niedyskryminacją w Spółce.

Wierzymy, że dbając o różnorodność i różnorodnością i niedyskryminację osób zatrudnionych, budujemy środowisko pracy wpływające на креативность, skuteczność i lojalność pracowników, możliwość poszerzenia rynku i bazy odbiorców oraz zwiększamy szanse на przyciągnięcie nowych talentów i pobudzanie innowacyjności zespołu, co в конsekwencji przekłada się

Национальне та міжнародне право

Товариство у своїй діяльності керується принципом рівного ставлення (протидії дискримінації та мобінгу). В Україні в контексті питання поваги до різноманітності та недискримінації працівників основним правовим актом є Кодекс законів про працю України, а також Закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькування)», на основі яких створюються внутрішні документи, що регламентують роботу окремих компаній.

При виборі органів управління компаній та її ключових керівників ми прагнемо забезпечити різносторонність, різноманітність та недискримінацію, зокрема в плані статі, освіти, віку та професійного досвіду. Вирішальним аспектом тут є передусім висока кваліфікація та змістовна підготовка до виконання конкретної функції.

Зобов'язання

У Товаристві ми розуміємо політику різноманітності як діяльність, яка веде до:

- запобігання будь-якій дискримінації за такими ознаками, як: стать, расова, національна та етнічна приналежність, релігія, конфесія, позаконфесійний статус, світогляд, ступінь і вид інвалідності, стан здоров'я, вік, психосексуальна орієнтація чи гендерна ідентичність, а також сімейний стан, спосіб життя, та інші можливі ознаки, що дискримінують принцип рівного ставлення);

- побудови управління різноманітністю та недискримінацією шляхом розробки стратегій, політик і програм, що створюють робоче середовище, в якому кожен працівник може відчувати себе цінним, що в результаті сприяє успіху всього Товариства.

Принцип рівного ставлення є для нас першим кроком до побудови управління різноманітністю в Товаристві.

Ми впевнені, що, піклуючись про різноманітність та недискримінацію трудового колективу, створюємо робоче середовище, яке впливає на креативність, ефективність і лояльність працівників, можливість розширення ринку та клієнтської бази, а також збільшуємо можливості для залучення нових талановитих кадрів і стимулювання інноваційності

na skuteczność biznesową Spółki. Celem polityki różnorodności stosowanej w Spółce 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 Spółce (o ile będą one zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, dokumentami wewnętrznymi oraz innymi politykami Spółki);

c) otwartości na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją na rynku pracy (wpisujących się w bieżące zapotrzebowanie kompetencyjne Spółki);

2. Pełnego przestrzegania **polityk i procedur** antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, w tym niniejszej Polityki Niedyskryminacji. Spółka będzie uwzględniać zapisy Polityki Niedyskryminacji przy kolejnych rewizjach kluczowych dokumentów strategicznych w Spółce.

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,

komанди, що, у свою чергу, трансформується в ефективність бізнесу Товариства. Метою політики різноманітності, яка застосовується в Товаристві, є використання повною мірою потенціалу працівників, їхніх навичок, досвіду та талантів в атмосфері поваги та підтримки.

Тому ми зобов'язуємося впроваджувати принципи управління різноманітністю, у тому числі дотримуватися принципів рівного ставлення і протидіяти будь-яким формам дискримінації, як серед наших працівників, так і серед партнерів у всьому ланцюзі створення вартості, а також сприяти їх поширенню серед усіх зацікавлених сторін організації.

Ми зобов'язуємося:

1. Сформувати **організаційну культуру**, яка, забезпечуючи повагу до різноманітності, дозволить працівникам відчувати, що їх поважають та цінують, та дасть їм відчуття, що вони можуть розвивати та повністю реалізувати свій професійний потенціал. Ми хочемо створити культуру, в якій панує атмосфера діалогу, відкритості, толерантності та командної роботи, а також підхід, який мінімізує ризики, пов'язані з втратою цінних співробітників.

З цієї метою ми прагнемо:

a) сформувати доброзичливу, толерантну «корпоративну мову» (при збереженні принципу нетерпимості до ставлення та поведінки, які мають ознаки дискримінації чи мобінгу);

б) підтримувати ініціативи працівників, пов'язані із практикою рівності в Товаристві (за умови, що вони відповідають чинному законодавству, внутрішнім документам та іншим політикам Товариства);

в) бути відкритими до працевлаштування людей, які є соціально ізольованими або яким загрожує маргіналізація на ринку праці (відповідно до поточних потреб Товариства);

2. Повною мірою дотримуватись антидискримінаційних та антимобінгових **політик і процедур**, включаючи цю Політику недискримінації. Товариство враховуватиме положення Політики недискримінації при наступних переглядах ключових стратегічних документів Товариства.

З цієї метою ми прагнемо:

a) вживати всіх передбачених законом заходів з метою запобігання мобінгу і дискримінації та усунення соціальних наслідків мобінгу та дискримінації в робочому середовищі, включаючи, зокрема, відповідні заходи втручання,

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 Spółkę niedyskryminacji, 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 niedyskryminacją.

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 niedyskryminacją poprzez:

a) szeroką komunikację o zarządzaniu niedyskryminacją w firmie (w tym informowanie interesariuszy);

b) udział przedstawicieli organizacji w wydarzeniach poświęconych tematyce niedyskryminacji;

c) komunikowanie o działaniach z zakresu niedyskryminacji w ramach raportowania danych niefinansowych;

d) komunikowanie o działaniach z zakresu niedyskryminacji w ramach komunikacji ESG firmy.

Zakres

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do całej Spółki Śnieżka-Ukraina Sp. z o.o.

Zapewnienie przestrzegania postanowień polityki

Śnieżka-Ukraina Sp. z o.o. zobowiązana są do przestrzegania niniejszej polityki. Zapewnienie przestrzegania postanowień polityki będzie regularnie

b) надавати необхідну допомогу жертвам дискримінації, мобінгу та сексуальних домагань.

3. Відповідно формувати **управління людськими ресурсами**, що охоплює такі питання як:

a) врахування принципів рівних можливостей у політиці рекрутингу та працевлаштування,

b) вивчення думок і потреб працівників, а також рівня задоволеності робочим місцем,

c) систему адекватної оплати праці,

d) можливість просування по службі та розвитку працівників шляхом організованого навчання.

4. Проводити **комунікацію, адресовану працівникам**, у рамках Політики недискримінації Товариства, в тому числі шляхом інформування працівників через внутрішні канали зв'язку про політику недискримінації та заходи, що здійснюються в цій сфері, проведення тренінгів для співробітників на тему протидії дискримінації і мобінгу та управління різноманітністю.

5. Впроваджувати систему **моніторингу, аналізу, вимірювання результатів і звітності** для управління різноманітністю, включаючи антидискримінаційні та антимобінгові заходи, просування по службі, навчання та заробітну плату в розбивці за віком і статтю, ротацію персоналу, скарги працівників.

6. **Поширювати** теми управління недискримінацією через:

a) широке спілкування щодо управління недискримінацією в Товаристві (включаючи інформування зацікавлених сторін);

b) участь представників організації у заходах, присвячених питанням недискримінації;

в) інформування про заходи у сфері недискримінації в рамках звітності про нефінансові дані;

г) інформування про заходи у сфері недискримінації в рамках комунікації щодо екологічного, соціального та корпоративного управління компанії.

Сфера застосування

Дана Політика поширюється на ТОВ «Снежка-Україна».

Забезпечення дотримання положень політики

ТОВ «Снежка-Україна» зобов'язана дотримуватися даної політики. Забезпечення дотримання положень політики буде регулярно перевірятися, і всі необхідні корегувальні

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 Spółki we współpracy ze spółkami należącymi do Grupy «Śnieżka».

Jednostka nadzorująca przestrzeganie polityki

Dział Komunikacji Korporacyjnej

Wdrożenie

Śnieżka-Ukraina Sp z o.o. zobowiązana jest do wdrożenia niniejszej polityki w swojej codziennej pracy oraz podjęcia odpowiednich działań w celu przekazania postanowień niniejszej polityki pracownikom. Niniejsza Polityka może być uzupełniana wytycznymi szczegółowymi.

Dotyczy: Śnieżka-Ukraina Sp z o.o.

Zatwierdzone przez: Dyrektor Generalny Marek Pawluś

Rodzaj dokumentu: Polityka

Odniesienie:

Wersja: 001

Data zatwierdzenia: 19.12.2022 r.

Spółka okresowo dokonuje przeglądu niniejszej polityki i wytycznych w odpowiednim zakresie w celu zapewnienia ich adekwatności i przydatności względem prowadzonej przez naszą Spółkę działalności. Zastosowanie w każdym przypadku ma najnowsza wersja.

Spółka korzysta się z niniejszej Polityki w pełnej zgodzie z wymogami obowiązującego ustawodawstwa Ukrainy.

заходи будуть визначатися та впроваджуватися невідкладно.

Будь-які розбіжності між положеннями цієї політики та національними нормативними актами чи іншими застосовними стандартами будуть оцінюватися Товариством у співпраці з компаніями, що входять до Групи «Śnieżka».

Підрозділ, який здійснює контроль за реалізацією політики

Відділ корпоративної комунікації

Реалізація

ТОВ «Снежка-Україна» зобов'язана впроваджувати дану політику у своїй повсякденній роботі та вживати відповідних заходів для інформування працівників про положення цієї політики. Дана політика може бути доповнена детальними керівними настановами.

Стосується: ТОВ «Снежка-Україна».

Затверджено: Генеральним директором Мареком Павлусем

Тип документа: Політика

Посилання:

Редакція: 001

Дата затвердження: 19.12.2022 р.

Товариство періодично здійснює перегляд даної політики та настанов у відповідній сфері з метою забезпечення їх відповідності та придатності для діяльності, яку проводить Товариство. У кожному випадку застосовується найновіша редакція.

Товариство застосовує дану Політику у повній відповідності до вимог чинного законодавства України.