

**POLITYKA ZARZĄDZANIA
RÓŻNORODNOŚCIĄ**



GRUPA KAPITAŁOWA AMICA

§ 1

[Definicje]

Ilekcroć w polityce jest mowa o:

1. **Grupie Kapitałowej Amica** – należy przez to rozumieć jednostkę dominującą tj. spółkę Amica S.A. z siedzibą we Wronkach oraz jednostki od niej zależne, objęte skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym, wymienione w skonsolidowanym raporcie finansowym.
2. **Kodeksie Postępowania w Biznesie** – dokument określający standardy postępowania, do których przestrzegania zobowiązujemy naszych Kontrahentów w kwestiach związanych z przestrzeganiem prawa i regulacji, korupcją i łapówkarstwem, warunkami socjalnymi i warunkami pracy, prawami człowieka oraz kwestiami środowiskowymi.
3. **Kontrahentach** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną lub prawną oraz jednostkę organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej, będącą stroną umowy zawartej, z którąkolwiek ze spółek Grupy Kapitałowej Amica. Kontrahentami są zarówno Odbiorcy jak i Dostawcy Grupy Kapitałowej Amica. Powyższe nie ma zastosowania, gdy stronami umów są wyłącznie spółki z Grupy Kapitałowej Amica.
4. **Interesariuszach** – podmioty (osoby, społeczności, instytucje, organizacje, urzędy), które mogą wpływać na Grupę Kapitałową Amica lub pozostają pod wpływem jej działalności.
5. **Kodeksie Etyki** – dokument określający standardy postępowania, do których przestrzegania zobowiązani są Pracownicy Grupy Kapitałowej Amica, w kwestiach związanych z przestrzeganiem prawa i regulacji, warunkami socjalnymi i warunkami pracy, prawami człowieka oraz kwestiami środowiskowymi.
6. **Polityce** – niniejszy dokument Polityki Zarządzania Różnorodnością.
7. **Pracowniku** – należy przez to rozumieć każdą osobę fizyczną świadczącą pracę w jakiegokolwiek Spółce bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę i zajmowane stanowisko, zaangażowaną w jakikolwiek proces zakupów, w szczególności zawierający umowy z Dostawcami.
8. **Spółce** – należy przez to rozumieć spółkę wchodzącą w skład Grupy Kapitałowej Amica.

§ 2

[Cel Polityki]

1. **Różnorodność (ang. Diversity)** - termin, który w kontekście odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR) odnosi się do zróżnicowania i odmienności osób zatrudnionych. Odmienność może dotyczyć takich przesłanek jak: płeć, przynależność rasowa, przynależność

narodowa i etniczna, religia, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientację psychoseksualną czy tożsamość płciową, a także status rodzinny, styl życia. **Zarządzanie różnorodnością** oznacza dostrzeganie różnic występujących w organizacji oraz świadome rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą środowisko szacunku, doceniana i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji.

2. Tworząc Politykę opieraliśmy się na międzynarodowych dobrych praktykach i standardach, w tym: Zasadach UN Global Compact (zasada 6), Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ (cele 4, 5 i 10), Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (konwencja nr 100 i nr 111).
3. Nadrzędnym celem tej Polityki jest kreowanie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, doceniona, a także ma możliwość rozwijania tkwiącego w niej potencjału, przyczyniając się do dalszego rozwoju organizacji i zwiększania jej przewagi konkurencyjnej. Zdajemy sobie sprawę, że tylko różnorodny zespół jest w stanie odpowiedzieć na różnorodne potrzeby naszych Kontrahentów i pozostałych Interesariuszy.
4. W Grupie Kapitałowej Amica podobne wartości przenosimy również na grunt kontaktów ze środowiskiem zewnętrznym: naszymi kontrahentami, konsumentami, społecznością lokalną oraz wszelkimi innymi grupami interesariuszy, z którymi chcemy prowadzić dialog oparty na szacunku, otwartości i dostępności.
5. Niniejsza Polityka obowiązuje we wszystkich Spółkach Grupy Kapitałowej Amica i dotyczy wszystkich Pracowników

§ 3

[Strategiczne obszary działania Polityki]

1. W ramach Polityki wyznaczyliśmy 4 obszary strategiczne w ramach których będą realizowane działania z zakresu Zarządzania Różnorodnością.
2. Polityka Zarządzania Różnorodnością obejmuje swym zasięgiem poniższe obszary w Grupie Kapitałowej Amica:
 - a. Model zarządzania
 - b. Kwestie pracownicze
 - c. Relacje z kontrahentami
 - d. Relacje z konsumentami i pozostałymi interesariuszami

§ 4

[Różnorodność a model zarządzania w Grupie Kapitałowej Amica]

1. W Grupie Kapitałowej Amica tworzymy atmosferę i kulturę organizacyjną, która zapewnia szacunek dla różnorodności poprzez włączanie kwestii różnorodności do ładu korporacyjnego, polityk i procedur stosowanych w naszej organizacji w stosunku zarówno do naszych interesariuszy wewnętrznych jak i zewnętrznych. Wartości te mają odzwierciedlenie w

dokumentach ogólnogrupowych: Kodeksie Etyki, Strategii Zrównoważonego Rozwoju, Zintegrowanym Systemie Zarządzania, Kodeksie Lidera, Kodeksie Postępowania w Biznesie.

2. Nasze cele w tym obszarze:

- a. prowadzenie dialogu z Interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi
- b. przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez edukowanie oraz wdrożone polityki i procesy
- c. ciągle zwiększanie praktycznej wiedzy kadry menedżerskiej i pracowników o zasadach postępowania i przeciwdziałaniu nieprawidłowościom w miejscu pracy;
- d. kultura organizacyjna otwarta na inspiracje z innych krajów i narodowości
- e. rozwijanie Polityki Zarządzania Różnorodnością
- f. aktywne promowanie idei zarządzania różnorodnością

3. Powyższe cele realizujemy poprzez:

- a. Działalność Komisji Etyki, która działa w oparciu o Kodeks Etyki oraz Regulamin Komisji Etyki.
- b. Umożliwienie pracownikom korzystania z anonimowego systemu składania zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości oraz stosowanie Procedury Zgłaszania Naruszeń i Ochrony sygnalistów w Grupie Kapitałowej Amica.
- c. Działalność Działu Governance, Risk and Compliance, który działa w oparciu o Politykę Compliance.
- d. Działanie Zespołu ds. zarządzania polityką różnorodności.
- e. Aktywne włączanie się w promowanie polityki zarządzania różnorodnością w ramach wystąpień publicznych (np. podczas konferencji czy paneli dyskusyjnych), promując korzyści wynikające z zarządzania różnorodnością oraz dzieląc się z innymi organizacjami własnymi dobrymi praktykami z tego obszaru.
- f. Realizowanie obowiązkowych szkoleń dla pracowników z zakresu Zarządzania Różnorodnością.
- g. Komunikowanie wewnętrznie i zewnętrznie o podejmowanych inicjatywach na rzecz Różnorodności.
- h. Regularna współpraca Pracowników w obrębie naszych Spółek z wielu krajów z Europy i z Chin, która uczy nawiązywania efektywnych relacji w wielokulturowym środowisku. Aby współpraca była efektywna edukujemy pracowników na temat różnic kulturowych i zachęcamy do wewnętrznej wymiany wiedzy i doświadczeń.
- i. Wspieranie inicjatyw społecznych na rzecz równości szans realizowanych przez inne podmioty.

§ 5

[Różnorodność a kwestie pracownicze]

1. Różnorodność w miejscu pracy jest dla nas jedną z kluczowych wartości, przyczyniających się do rozwoju firmy oraz realizacji celów biznesowych. Nasi pracownicy różnią się między sobą

pod wieloma względami, co z kolei ma bezpośrednie przełożenie na ich motywację i styl pracy, sposób komunikowania się czy budowania relacji z innymi pracownikami. Wierzymy, że zespół pracowników, który jest zróżnicowany pod względem płci, wieku, kultury czy religii jest wartością samą w sobie i jest bardziej konkurencyjny na rynku. Wartości te wpisane są w Strategię Zrównoważonego Rozwoju oraz w polityki i rozwiązania z obszaru HR wdrożone przez każdą spółkę według opisanych poniżej założeń:

2. Nasze cele w tym obszarze:

- a. Równe możliwości rozwoju dla kobiet i mężczyzn
- b. Międzypokoleniowa wymiana kompetencji i współpraca
- c. Kultura szacunku i partycypacji
- d. Wspieranie Work-life balance

3. Powyższe cele realizowane są w ramach następujących obszarów:

3.1. Proces Rekrutacji

W ramach zarządzania różnorodnością chcemy świadomie kształtować nasze przekazy rekrutacyjne, aby w ten sposób wpływać na poziom zróżnicowania struktury zatrudnienia oraz eliminować praktyki dyskryminacyjne. Decyzje dotyczące zatrudnienia pracowników, jak i wyboru członków Zarządu i Rady Nadzorczej dokonywane są na podstawie obiektywnych kryteriów. Naszym celem jest zapewnienie wszechstronności i różnorodności wśród pracowników na różnych szczeblach organizacji szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego, przy czym najważniejszymi kryteriami wyboru są wysokie kwalifikacje, profesjonalizm oraz kompetencje kandydata do pełnienia określonej funkcji.

Realizujemy to poprzez **Transparenty sposób prowadzenia rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej** zapewniony przez zasady, które wpisane są przez polityki i procedury HR każdej spółki:

- a. czytelny i wrażliwy na płeć opis stanowiska pracy,
- b. transparentnie opisane etapy procesu rekrutacyjnego,
- c. ogólnodostępna i szeroko komunikowana informacja o rekrutacji,
- d. opracowanie listy kryteriów i pytań, na podstawie których prowadzone będą rozmowy rekrutacyjne oraz proces selekcji wobec wszystkich kandydatów,
- e. zachęcanie do aplikowania pracowników Grupy Kapitałowej Amica,
- f. zachęcanie do aplikowania osób z grup mniej licznie reprezentowanych w organizacji,
- g. opracowane standardy scenariusza rozmowy kwalifikacyjnej, wytyczne odnośnie do pytań dyskryminacyjnych zakazanych w ramach rozmów kwalifikacyjnych,
- h. włączenie w proces onboardingu edukacji na temat zarządzania różnorodnością w Grupie Kapitałowej Amica.

3.2 Rozwój zawodowy

Zapewnienie równych szans awansu i rozwoju to ważny element polityki zarządzania różnorodnością. Realizujemy to poprzez Politykę Szkoleń i Rozwoju, która zakłada następujące zasady:

- a. Spisany zakres zadań i obowiązków dla wszystkich stanowisk, który w jasny sposób określa oczekiwania organizacji wobec pracowników, aby przeciwdziałać dyskryminacji w obszarze wynagrodzeń poprzez identyfikację podobnych stanowisk, które powinny wiązać się z wynagrodzeniem na porównywalnym poziomie
- b. Wystandaryzowany system oceny okresowej pracowników, którego kryteria oceny nie mają znamion stereotypizowania oraz dyskryminacji, a bazują na obiektywnych przesłankach.
- c. Regularne badanie potrzeb szkoleniowych pracowników, w co najmniej rocznym cyklu.
- d. Realizacja szkoleń podnoszących kwalifikacje i kompetencje zawodowe pracowników w celu zlikwidowania zjawiska występowania grup z ograniczonym dostępem do szkoleń ze względu na czynniki „ryzyka”, zwłaszcza kobiet (tych z faktycznymi lub tylko potencjalnymi zobowiązaniami rodzinnymi), osób starszych, osób z niepełnosprawnościami/osób często chorujących.
- e. Realizacja indywidualnych programów rozwojowych, które uwzględniają to, że priorytety oraz oczekiwania zatrudnionych osób zmieniają się na różnych etapach ich życia. Planując programy rozwoju zawodowego mamy to na uwadze, nie narzucając jednego obowiązującego modelu rozwoju w organizacji i jednego wzorca awansu zawodowego.
- f. Realizacja programów rozwojowych dla określonych grup pracowników - dopuszczamy stosowanie, organizacja może realizować w miejscu pracy działania wyrównawcze, w ramach których oferuje ukierunkowane wsparcie szkoleniowe czy rozwojowe dla konkretnych grup pracowniczych, o ile propozycja wsparcia podyktowana jest obiektywnymi przesłankami, wskazującymi na istnienie specyficznych trudności czy potrzeb, które mogą być zminimalizowane czy wyeliminowane w wyniku proponowanego wsparcia.
- g. Wdrożone kryteria i procedury ustalania awansów pozbawione zapisów dyskryminacyjnych, tj. defaworyzujących lub faworyzujących pracowników/ pracownice ze względu na: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie czy bezwyznaniowość. Z drugiej strony, organizacja – w ramach realizowanych działań wyrównawczych – może uwzględniać kryteria przyjazne tym osobom, które znajdują się w relatywnie trudniejszej sytuacji na rynku pracy.
- h. Stosowanie rozwiązań sprzyjających budowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

3.3. Wynagrodzenia i benefity

1. W Grupie Kapitałowej Amica zasady wynagradzania oraz przyznawanie benefitów są transparentne i znane wszystkim pracownikom, a ich celem jest motywować do pracy i rozwijania kompetencji zawodowych. Spisane zasady wynagradzania pracowników mają również za zadanie wykluczać ryzyko dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie czy bezwyznaniowość. Realizujemy to

poprzez politykę wynagrodzeń i przyznawania benefitów lub innych dokumentów przyjętych w tym obszarze w spółkach, które zakładają realizację następujących wytycznych:

- a. Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń który ocenia jak kształtuje się wysokość płacy zasadniczej, dodatków finansowych oraz pozafinansowych pracowników na poszczególnych szczeblach czy stanowiskach w kontekście kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, osób mających porównywalny staż pracy w organizacji, osób o różnym poziomie sprawności na analogicznych stanowiskach, osób o różnej narodowości, różnych umów o pracę/elastycznych form zatrudnienia na analogicznych stanowiskach,
- b. Jasne kryteria zaszeregowania do istniejących grup płacowych,
- c. Kryteria określające wysokość wynagrodzeń i premii na poszczególnych stanowiskach,
- d. Kryteria określające benefity pozapłacowe przyznawane z tytułu wykonywanej pracy.

§ 6

[Różnorodność w obszarze relacji z konsumentami i pozostałymi Interesariuszami]

1. Sposób w jaki Grupa Kapitałowa Amica komunikuje się ze środowiskiem zewnętrznym powinien odzwierciedlać nasz wewnętrzny system wartości - przenosząc go na relacje z Interesariuszami przyczyniamy się do propagowania Kwestii Różnorodności i dobrych praktyk biznesowych w tym obszarze. Kwestie te są uszczegółowione w zasadach i instrukcjach przyjętych w danej spółce na podstawie poniższych wytycznych.
2. **Nasze cele w tym obszarze:**
 - a. Prowadzenie dialogu, który oparty jest na szacunku dla różnorodności naszych odbiorców
 - b. Dostępność do naszych produktów i informacji o Grupie Kapitałowej Amica z uwzględnieniem różnorodnych potrzeb i możliwości naszych odbiorców
 - c. Wzmacnianie w naszych przekazach komunikacyjnych idei partnerskich relacji pomiędzy domownikami oraz prezentowanie różnorodnych modeli gospodarstw domowych
3. Powyższe cele realizujemy poprzez:
 - a. Język i przekaz (reklamowy, w naszych Social Mediach oraz Informacjach Prasowych) wolny od treści, które umacniają szkodliwe stereotypy społeczne oraz są dyskryminujące ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość.
 - b. Angażowanie się w projekty komunikacyjne i edukacyjne promujące różnorodność oraz niszczące szkodliwe stereotypy społeczne.
 - c. Wybór: sposobów udostępniania informacji o produkcie, kanałów komunikacji, udziału w badaniach konsumenckich, organizowanych eventów zakłada różne możliwości i potrzeby naszych odbiorców.
 - d. Monitorowanie i analizowanie skarg ze względu na niewłaściwe treści, dyskryminację w przekazie marketingowym.

- e. Obsługa klienta wrażliwa na różnorodność: Pracownicy oraz agencję występujące w naszym imieniu są przeszkolone w obsłudze osób z różnymi potrzebami również wynikającymi z niepełnosprawności oraz stosowania języka wrażliwego na różnorodność.

§ 7

[Różnorodność w obszarze relacji z kontrahentami]

1. W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu zwracamy uwagę na przestrzegania określonych standardów w kontaktach z naszymi kontrahentami. Kwestie te są uszczegółowione w Kodeksie Postępowania w biznesie oraz Polityce Zakupowej, które obowiązują we wszystkich spółkach z Grupy Kapitałowej Amica oraz innych procedurach i instrukcjach obowiązujących w danej Spółce.

2. **Nasze cele w tym obszarze**
 - a. Współpraca z kontrahentami, którzy przestrzegają zasad ujętych w naszym Kodeksie Postępowania w Biznesie, a w szczególności w zakresie:
 - przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych,
 - przestrzegania warunków społecznych i warunków pracy,
 - zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej,
 - zakazu dyskryminacji,
 - zapewnianie uczciwego wynagradzania
 - wspieranie dostawców w wyznaczaniu standardów zarządzania różnorodnością
 - b. Wspieranie lokalnych dostawców (szczególnie w obszarze zakupów nieprodukcyjnych) oraz firm zatrudniających niepełnosprawnych lub osoby wykluczone społecznie.

3. Powyższe cele realizujemy poprzez:
 - a. Włączenie w Politykę Zakupową oraz Kodeks Postępowania w Biznesie kryteriów dotyczących przestrzegania Praw Człowieka i Pracownika w miejscu pracy oraz zakazu dyskryminacji.
 - b. Egzekwowanie od Dostawców podpisania deklaracji zgodności z Kodeksem Postępowania w Biznesie oraz weryfikowanie czy kontrahent realizuje zasady zawarte w Kodeksie Postępowania w Biznesie.
 - c. Prawo do wykluczenia z listy dostawców firm, w których stwierdzono przypadki dyskryminacji i naruszeń Praw Człowieka.
 - d. Podejmowanie działań na rzecz budowy relacji biznesowych z podmiotami, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami lub wykluczone społecznie.

§ 8

[Odpowiedzialność za realizowanie Polityki Zarządzania Różnorodnością]

1. Wszyscy pracownicy Grupy Amica są współodpowiedzialni za stworzenie i utrzymanie środowiska pracy, w którym decyzje podejmowane są zgodnie z niniejszą Polityką.
2. Na poziomie Spółki Dominującej – Amica S.A. Koordynator ds. zarządzania Różnorodnością wraz z interdyscyplinarnym Zespołem ds. Zarządzania Różnorodnością odpowiedzialny jest za monitorowanie i rozwijanie założeń niniejszej Polityki w całej Grupie Kapitałowej Amica.
3. Zespół ds. różnorodności koordynuje stosowanie Polityki poprzez:
 - a. realizację programów wsparcia w zakresie zarządzania różnorodnością
 - b. koordynowanie lub zlecanie organizacji szkoleń dla kadry zarządzającej wyższego i średniego szczebla z zakresu zarządzania różnorodnością w ramach: budowania zespołu, delegowania zadań, motywowania pracowników/pracownic, oceny okresowej etc.
 - c. koordynowanie lub zlecanie organizacji wydarzeń promujących politykę zarządzania różnorodnością oraz podkreślających korzyści z niej wynikające
 - d. organizację spotkań informacyjnych dla pracowników/pracownic na temat polityki zarządzania różnorodnością oraz rozwiązań i praktyk z tego zakresu wdrażanych przez organizację
 - e. weryfikację istniejących procesów, procedur i narzędzi pod kątem polityki zarządzania różnorodnością
 - f. dawanie zaleceń odnośnie do wdrożenia nowych procesów, procedur i narzędzi wspierających realizację Polityki
 - g. wypracowanie narzędzi oceny i ewaluacji polityki zarządzania różnorodnością w systemie rocznym
 - h. zbieranie corocznej listy inicjatyw z różnych obszarów firmy i monitorowanie ich realizacji
 - i. coroczne raportowanie działań w obszarze Zarządzania Różnorodnością Zarządowi Amica S.A.

§ 8

[Zgłaszanie i monitorowanie nieprawidłowości]

1. Pracownik, który ma uzasadnione wątpliwości co do zgodności działań z Polityką jest zobowiązany do zasygnalizowania swoich spostrzeżeń wewnętrznymi ścieżkami zgłaszania nieprawidłowości, które opisane są w ramach Kodeksu Etyki.
2. Dodatkowo Zespół ds. Zarządzania Różnorodnością monitoruje i analizuje:
 - a. skargi zgłaszane przez pracowników/pracownice odnośnie do nierównego traktowania (dyskryminacji) w miejscu pracy



b. skargi zgłaszane przez osoby spoza Grupy Kapitałowej Amica odnośnie do przejawów dyskryminacji w ramach prowadzonej współpracy biznesowej, obsługi klienta lub komunikacji marketingowej

i wspólnie z obszarem, w którym pojawiła się nieprawidłowość proponuje działania, które powinny być wdrożone, aby być zgodnym z założeniami polityki, i aby zapobiec występowaniu danej nieprawidłowości w przyszłości.

§ 9

[Załączniki]

1. Załącznikiem do niniejszej Polityki jest lista inicjatyw realizujących założenia Polityki.
2. Lista inicjatyw tworzona jest w trybie rocznym i zawiera działania realizowane przez Spółki Grupy Kapitałowej Amica.