

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI SUWARY S.A.

I. WSTĘP I DEFINICJA

Biorąc pod uwagę, że szacunek do każdego człowieka jest podstawową wartością każdego obszaru naszej działalności, a zasoby ludzkie są kluczowymi zasobami, Zarząd i Rada Nadzorcza spółki Suwary S.A. (dalej także jako „Spółka”) przyjmują do stosowania niniejszą Politykę różnorodności (dalej: „Polityka”).

Różnorodność rozumiemy jako poszanowanie dla wyjątkowości i indywidualności jednostki oraz dostrzeżenie różnorodności i wielokulturowości społeczeństwa, w którym każdy człowiek ma prawo do równego traktowania bez względu na dzielące nas różnice. Te różnice mogą opierać się na przynależności do grup demograficznych (płeć, wiek, wykształcenie, pochodzenie etniczne, narodowość, status rodzinny i cywilny) oraz na cechach i postawach osobistych (światopogląd, zainteresowania, doświadczenie, umiejętności, sposoby komunikacji, niepełnosprawność, styl życia, orientacja psychoseksualna).

Różnorodność w Spółce, którą promuje i wspiera niniejsza Polityka, nie opiera się wyłącznie o dążenie do reprezentacji poszczególnych mniejszości w strukturze zatrudnienia. Działania podejmowane i promowane przez Spółkę wspierają budowanie kultury współpracy, w której ceni się indywidualne podejście i pomysły, a w konsekwencji indywidualne osobowości, niezależnie od ich przynależności do grup demograficznych i innych.

II. LEGISLACJA WEWNĘTRZNA

Treść Polityki zatwierdza Zarząd Spółki i publikuje do informacji i stosowania w formie Uchwały Zarządu.

Ze względu na zapisy odnoszące się do stosowania zasad Polityki wobec Zarządu (Rozdział IV Polityki), Polityka zostanie przedstawiona do zatwierdzenia również Radzie Nadzorczej.

Polityka będzie przeglądana co najmniej raz w roku w trybie opisanym w Rozdziale IV.

III. CEL I ZAKRES

1. Wprowadzenie niniejszej Polityki ma na celu:

- dostosowanie działań Spółki do treści zasad określonych w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021” (Rozdział 1 i Rozdział 2),

- uzyskanie długoterminowych korzyści biznesowych, wynikających z różnorodności (zwiększenie kreatywności i satysfakcji pracowników, elastyczność, lepsze wykorzystanie potencjału, angażujące środowisko pracy, lepsze zrozumienie klientów i partnerów biznesowych, dostęp do nowych rynków pracy, mniejsza absencja, odpowiednia retencja i rotacja pracowników i kadry kierowniczej),
 - wzmocnienie reputacji Spółki poprzez promowanie w społeczeństwie postawy szacunku wobec różnorodności.
2. Polityka obejmuje zakresem wszystkie osoby zatrudnione w Spółce (niezależnie od formy zatrudnienia), osoby współpracujące i świadczące usługi dla Spółki na innych zasadach, niż zatrudnienie.

W szczególny sposób, zgodnie z treścią Rozdziału 2 „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, zasada różnorodności dotyczy Zarządu i Rady Nadzorczej, co opisano odpowiednio w Rozdziale IV i V niniejszej Polityki.

IV. DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE RÓŻNORODNOŚĆ

1. Spółka podejmuje oraz planuje podjąć różnorodne działania mające na celu wspieranie różnorodności, obejmujące następujące formy:
- działania dyrektywne, polegające na określaniu zasad, kryteriów, regulaminów, procedur itp., funkcjonujących w Spółce,
 - działania prewencyjne, podejmowane w celu przeciwdziałania naruszeniom określonych zasad, w szczególności zapobiegające dyskryminacji,
 - działania edukacyjne prowadzone w celu wdrażania kultury otwartości i promowania Polityki,
 - działania interwencyjne w przypadku zidentyfikowania naruszeń Polityki oraz niepokojących zjawisk w odniesieniu do równego traktowania, etycznego postępowania i tolerancji dla różnorodności.
2. W spółce Suwary S.A. dążymy do tworzenia takiego środowiska pracy, które będzie sprzyjało zasadzie równego traktowania, odpowiadało na zróżnicowane potrzeby osób, aby w pełni mogły realizować swój potencjał w życiu zawodowym oraz pozwalało zachować równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Postępowanie i zachowania promowane przez Spółkę obejmują:

- dbanie o zróżnicowaną kadrę zarządzającą i zespoły pracownicze,
- przestrzeganie zasad równości szans,
- budowanie poczucia sprawiedliwości, równego traktowania, poszanowania różnorodności i akceptowania indywidualności,
- uważność na uprzedzenia i stereotypy oraz na zjawiska dyskryminacji, mobbingu, molestowania czy inne negatywne zjawiska,
- otwartość na różne opinie, różnorodne sposoby komunikowania się oraz na perspektywę innej osoby,
- promowanie odwagi w zabieraniu głosu, zgłaszaniu inicjatyw, komunikowaniu nieprawidłowości,
- wspieranie godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym i rodzinnym,
- podnoszenie świadomości i wiedzy na temat zjawisk dyskryminacji, wykluczenia, mobbingu i innych negatywnych zjawisk w odniesieniu do różnorodności i równego traktowania.

3. W celu praktycznego wdrożenia opisanego wyżej postępowania, Spółka zidentyfikowała obszary, w których wprowadziła bądź planuje wprowadzić konkretne działania.

4.1. Rekrutacja

Podczas rekrutacji na każde stanowisko pracy decydujące znaczenie mają kwalifikacje, doświadczenie oraz przygotowanie zawodowe do określonego dla danego stanowiska zakresu obowiązków. Każda zainteresowana osoba może wziąć udział w rekrutacji, a kluczowym czynnikiem wyboru kandydata jest dopasowanie kompetencji do zakresu obowiązków.

Spółka prowadzi otwartą politykę rekrutacji w stosunku do osób niepełnosprawnych, umożliwiając im zatrudnienie na różnych stanowiskach pracy i dostosowując stanowisko pracy do szczególnych wymagań, a także w stosunku do osób różnej narodowości, wspierając integrację i umożliwiając przełamanie bariery językowej poprzez zapewnienie wsparcia tłumaczy.

Programy stażowe kierowane do studentów koordynowane są wspólnie z określonymi uczelniami i zapewniają możliwość praktyk dla studentów, spełniających określone dla danego programu stażowego kryteria.

Działania planowane:

W perspektywie długoterminowej Spółka zobowiązuje się do opracowania zasad rekrutacji wewnętrznej, możliwości awansowania pomiędzy zespołami oraz wewnętrznych kanałów komunikacji w tym zakresie.

4.2. Rozwój zawodowy

Spółka umożliwia pracownikom i kadrze zarządzającej dostęp do szkoleń i innych form rozwoju zawodowego. Plan szkoleń opracowywany jest w oparciu o potrzeby biznesowe Spółki, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb pracowników. Procedury szkoleniowe oparte są o jasne zasady, opisane w procesach ISO 9001.

Działania planowane:

Spółka opracuje długoterminowy plan działań w obszarze wewnętrznej wymiany doświadczeń (staże wewnętrzne i rotacje na stanowiskach, które pozwolą na zwiększenie kreatywności i mogą pełnić funkcję motywacyjną).

W Planach szkoleń zostaną uwzględnione działania edukacyjne w zakresie różnorodności, równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

4.3. Wynagrodzenia i benefity

Każdy pracownik ma równy dostęp do wynagrodzeń i benefitów.

Wynagrodzenia oparte są o wycenę stanowisk i zależą od wkładu pracy, realizacji ustalonych celów dla danego stanowiska oraz od oceny rezultatów osiągniętych przez pracowników. Spółka ocenia, awansuje i wynagradza pracowników biorąc pod uwagę ich kompetencje, osiągnięte wyniki oraz zaangażowanie w pracę.

Spółka monitoruje wskaźnik równości wynagrodzeń, zgodnie z Rozdziałem 1 (pkt. 1.4.2) „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”.

4.4. Kultura ryzyka i komunikacja

Promujemy wymianę doświadczeń i wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników poprzez zachęcanie do otwartego komunikowania poprzez swoich przełożonych, pomysłów i inicjatyw usprawnień w organizacji i działalności Spółki

W celu identyfikowania dyskryminacji lub innych niepokojących zjawisk w odniesieniu do Polityki różnorodności, każdy pracownik ma możliwość anonimowego lub imiennego zgłoszenia nieprawidłowości poprzez wyznaczone

kanały. Każda zgłoszona sprawa jest analizowana przez wyznaczoną w Spółce osobę i raportowana do Zarządu, a jeśli dotyczy Zarządu – do Rady Nadzorczej.

Działania planowane:

W perspektywie długoterminowej planowane jest wyznaczenie osoby lub osób, do których można będzie kierować inicjatywy i pomysły. Wypracowane zostaną efektywne kanały komunikacji i dyskusji propozycji zmian.

V. POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI WOBEC ZARZĄDU

Kluczowym kryterium wyboru Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą jest posiadanie przez nich kompetencji odpowiednich do efektywnego i skutecznego wykonywania ich funkcji. Przy zachowaniu zasad równych szans, określonych w niniejszej Polityce, Rada Nadzorcza będzie oceniać kompetencje, umiejętności i doświadczenie kandydatów, niezbędne do działania w interesie Spółki i jej akcjonariuszy. W szczególności, dla zapewnienia Spółce dynamicznego rozwoju biznesowego oraz bezpiecznego działania, Rada Nadzorcza będzie uwzględniać znajomość branży i specyfiki działalności Spółki, umiejętności przywódcze i kierownicze oraz zaangażowanie kandydatów.

Stosując przede wszystkim wyżej opisane kryteria i uwzględniając treść „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, Rada Nadzorcza będzie dążyć, aby skład Zarządu Spółki był różnorodny pod względem płci, z udziałem mniejszości na poziomie nie niższym niż 30%. Z tego względu, w przypadku przedstawienia kandydatów o porównywalnych kompetencjach i umiejętnościach, Rada Nadzorcza uwzględni czynnik płci przy wyborze Członków Zarządu.

VI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ, MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE

1. Stosowanie zasad opisanych w Polityce dotyczy każdej osoby zatrudnionej w Spółce lub współpracującej ze Spółką na podstawie innych umów.

Za wdrożenie oraz monitorowanie przestrzegania Polityki odpowiada Prezes Zarządu przy współpracy z przedstawicielem działu HR oraz Relacji inwestorskich. Zadaniem wskazanych osób jest określenie szczegółowych celów i planów działań oraz mierników realizacji, monitorowanie realizacji planowanych założeń oraz okresowe raportowanie do Zarządu i Rady Nadzorczej.

2. W celu obiektywnego monitorowania rezultatów działań, wynikających z Polityki, Spółka wprowadza system mierników w odniesieniu do kluczowych obszarów oceny.

Podstawowy zestaw mierników zaprezentowano w Załączniku I do Polityki. Spółka może ustanawiać dodatkowe mierniki bez konieczności zmiany Polityki.

3. Przedstawiciel osób odpowiedzialnych, wskazanych w pkt. VI.1. składa roczne sprawozdanie z realizacji Polityki na pierwszym spotkaniu Zarządu miesiąc po zakończeniu roku obrotowego oraz na następującym po nim spotkaniu Rady Nadzorczej.

Sprawozdanie obejmuje:

- przedstawienie podjętych działań, zmiany wartości mierników w okresie sprawozdawczym, ocenę osiągniętych celów oraz wskazanie przyczyn nieosiągnięcia celów,
- potwierdzenie dokonania przeglądu zapisów Polityki i przedstawienie propozycji zmian,
- plan działań na kolejny okres
- informację o stwierdzonych istotnych naruszeniach Polityki oraz podjętych działaniach w celu minimalizacji niepożądanych zjawisk.

Pierwsza ocena stosowania niniejszej Polityki będzie sporządzona za okres od zatwierdzenia do 30 września 2022 r.

4. Poza sprawozdaniem wewnętrznym, Spółka zobowiązuje się do corocznego raportowania podjętych działań, w ramach oceny zgodności z „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021”.

ZAŁĄCZNIK NR I DO POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI SUWARY S.A.

Podstawowy zestaw mierników osiągnięcia celów Polityki Różnorodności

Cel	Miernik	Źródło	Pożądana wartość/trend
Równe szanse na stanowiskach w Zarządzie (płeć)	Udział płci w Zarządzie Spółki	DPSN2021 ¹	Min 30% mniejszości
Wyrównanie wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami na podobnych stanowiskach	Różnica (%) między średnim miesięcznym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn za ostatni rok	DPSN2021 ²	Dążenie do wyrównania
Równe szanse na stanowiskach kierowniczych (płeć)	Udział płci w grupie pracowników, określonych jako Kierownictwo Spółki	Wskaźnik własny, oparty o DPSN2021.	Min 30% mniejszości w perspektywie 3 lat; Docelowo – wyrównanie.
Szerzenie kultury różnorodności	% osób, które odbyły szkolenie antydyskryminacyjne w stosunku do wskazanej grupy osób, z podziałem na: - kadre zarządzającą - kadre kierowniczą - pozostałe grupy pracowników	Wskaźnik własny	100% dla kadry zarządzającej 80% dla kadry kierowniczej 50% dla pozostałych wskazanych grup W perspektywie 3 lat.
Przeciwdziałanie naruszeniom Polityki	Ilość zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania i podobnych niekorzystnych zjawisk	Miernik własny	Szczegółowa analiza każdego przypadku. Docelowo w perspektywie 3 lat: 0 przypadków uznanych jako dyskryminacja/mobbing/molestowanie.
Wyrównanie szans (niepełnosprawność)	Osoby z niepełnosprawnościami (%) w odniesieniu do wszystkich osób zatrudnionych	Miernik własny	Utrzymanie lub wzrost wskaźnika w perspektywie 3 letniej.
Promowanie work-life balance	% ojców korzystających z urlopów rodzicielskich w odniesieniu do liczby urlopów rodzicielskich % osób powracających z urlopów rodzicielskich do pracy w stosunku do ilości udzielonych urlopów rodzicielskich	Miernik własny	Utrzymanie lub wzrost wskaźnika
Budowanie poczucia szacunku i godności	Ocena pracowników wyrażona w ankiecie	Miernik własny	Ankieta do opracowania i przeprowadzenia po co najmniej rocznym okresie stosowania polityki.

Przewodniczący Rady Nadzorczej.....

Protokolant.....

¹ Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021

² Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021