

POLITYKA ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ W SOLVENTA S.A.

§ 1

Cel Polityki

1. Różnorodność - termin, który w kontekście odpowiedzialności przedsiębiorstwa 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:
 - a) Zasadach UN Global Compact
 - b) Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ
 - c) Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy
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 SOLVENTA S.A. podobne wartości przenosimy również na grunt kontaktów ze środowiskiem zewnętrznym: naszymi kontrahentami oraz wszelkimi innymi grupami interesariuszy, z którymi chcemy prowadzić dialog oparty na szacunku, otwartości i dostępności.

§ 2

Strategiczne obszary działania Polityki

1. W ramach Polityki wyznaczyliśmy 3 obszary strategiczne w ramach których będą realizowane działania z zakresu Zarządzania Różnorodnością.
2. Polityka Zarządzania Różnorodnością obejmuje swym zasięgiem poniższe obszary w SOLVENTA S.A. :
 - a) Model zarządzania
 - b) Kwestie pracownicze
 - c) Relacje z kontrahentami i pozostałymi interesariuszami

§ 3

Różnorodność a model zarządzania

1. W SOLVENTA S.A. tworzymy atmosferę i kulturę organizacyjną, która zapewnia szacunek dla różnorodności poprzez włączanie kwestii różnorodności
2. Nasze cele w tym obszarze:
 - a) przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez edukowanie, szkolenia itp.

- b) ciągłe zwiększanie praktycznej wiedzy kadry menedżerskiej i pracowników o zasadach postępowania i przeciwdziałaniu nieprawidłowościom w miejscu pracy;
- c) rozwijanie Polityki Zarządzania Różnorodnością
- d) aktywne promowanie idei zarządzania różnorodnością
- e) działalność Komisji Etyki, która działa w oparciu o Kodeks Etyki oraz Regulamin Komisji Etyki
- f) umożliwienie pracownikom korzystania z anonimowego systemu składania zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości
- g) aktywne włączanie się w promowanie polityki zarządzania różnorodnością w ramach publikacji działalności związanej z zarządzaniem różnorodnością, promując korzyści wynikające z zarządzania różnorodnością oraz dzieląc się z innymi organizacjami własnymi dobrymi praktykami z tego obszaru
- h) realizowanie obowiązkowych szkoleń dla pracowników z zakresu Zarządzania Różnorodnością
- i) komunikowanie wewnętrznie i zewnętrznie o podejmowanych inicjatywach na rzecz Różnorodności
- j) wspieranie inicjatyw społecznych na rzecz równości szans realizowanych przez inne podmioty.

§ 4

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.
2. Nasze cele:
 - 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:
 - A. 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.

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 transparentny sposób prowadzenia rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej

- B. Rozwój zawodowy
 - a) Zapewnienie równych szans awansu i rozwoju to ważny element polityki zarządzania różnorodnością.

- b) 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.
 - c) Wystandaryzowany system oceny okresowej pracowników, którego kryteria oceny nie mają znamion stereotypizowania oraz dyskryminacji, a bazują na obiektywnych przesłankach.
 - d) Regularne badanie potrzeb szkoleniowych pracowników, w co najmniej rocznym cyklu.
 - e) 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.
 - f) 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.
 - g) 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.
 - h) 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.
 - i) Stosowanie rozwiązań sprzyjających budowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
- C. Wynagrodzenia i benefity
- a) W Spółce zasady przyznawania benefitów są transparentne i znane wszystkim pracownikom, a ich celem jest motywować do pracy i rozwijania kompetencji.

§ 5

Różnorodność w obszarze relacji z kontrahentami i pozostałymi interesariuszami

1. W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu zwracamy uwagę na przestrzeganie określonych standardów w kontaktach z naszymi kontrahentami.
2. Nasze cele w tym obszarze:
 - a) Współpraca z kontrahentami 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 oraz firm zatrudniających niepełnosprawnych lub osoby wykluczone społecznie.

§ 6

Odpowiedzialność za realizowanie Polityki Zarządzania Różnorodnością

Wszyscy pracownicy są współodpowiedzialni za stworzenie i utrzymanie środowiska pracy, w którym decyzje podejmowane są zgodnie z niniejszą Polityką.

§ 7

Zgłaszanie i monitorowanie nieprawidłowości

Pracownik, który ma uzasadnione wątpliwości co do zgodności działań z Polityką jest zobowiązany do zasygnalizowania swoich spostrzeżeń wewnętrznymi ścieżkami zgłaszania nieprawidłowości.