



Politik der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion von Global Cosmed Kapitalgruppe



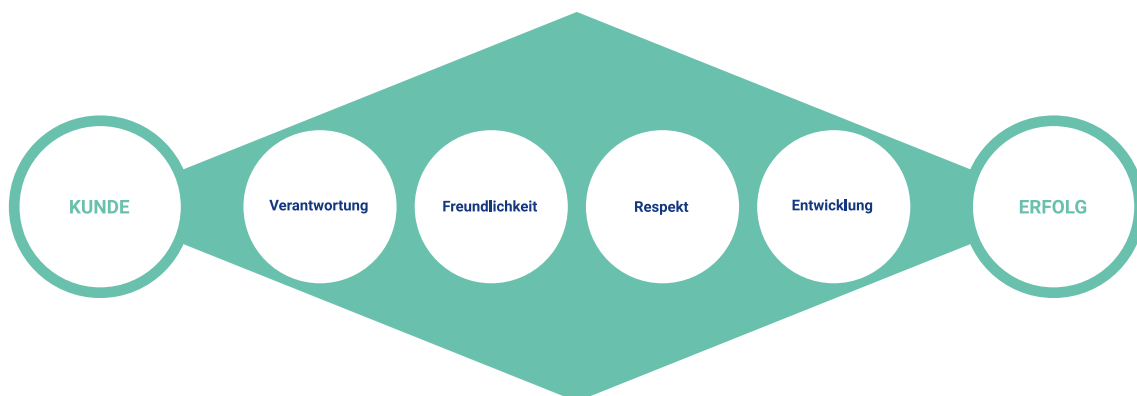
Politik der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion von Global Cosmed Unternehmensgruppe.

Die Politik der Diversität, Gleichberechtigung und Integration (DEI) hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem motivierte, engagierte Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, mit unterschiedlichen Ansichten, Erfahrungen und Persönlichkeitstypen und in unterschiedlichen Positionen ihre Fähigkeiten (Kenntnisse, Erfahrungen usw.) einsetzen, um gemeinsam die Geschäftsziele der gesamten Unternehmensgruppe zu erreichen.

Die Politik soll die Mission, Vision, Werte und den Ansatz der Global Cosmed Kapitalgruppe fördern, d. h:

- Wir sind für die Umsetzung von Maßnahmen im Sinne der Nachhaltigkeit **verantwortlich**;
- Unsere Beziehungen beruhen auf gegenseitigem **Respekt** und **Freundlichkeit**;
- Offener **Dialog**, regelmäßige Problemlösung, Bewusstsein für geschlechtsspezifische Unterschiede und **Toleranz** sind die von uns verabschiedeten Grundsätze für menschliche Beziehungen;
- Wir **entwickeln** uns gemeinsam und miteinander, um unser Geschäft auszuweiten;
- Wir **erzielen** gemeinsam Erfolge und bewältigen Probleme gemeinsam.

Auf unserem Weg zu einer gewünschten Unternehmenskultur lassen wir uns sowohl von den Richtlinien der Internationalen Charta der Menschenrechte als auch von den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung leiten, in denen ausdrücklich von der Notwendigkeit die Rede ist, eine Welt der Gleichberechtigung zu schaffen (Ziel 5 - Gleichberechtigung der Geschlechter, Ziel 10 - weniger Ungleichheit www.un.org.pl).



Diversität bedeutet für uns, dass wir den Beitrag jedes einzelnen Mitarbeiters anerkennen und wertschätzen. Wir alle unterscheiden uns in Bezug auf Geschlecht, Alter, Nationalität, Berufsgruppe, Persönlichkeitstyp, sexuelle Orientierung, Wohn- und Arbeitsort. Jeder von uns ist einzigartig und hat seine eigene Art, die Welt zu betrachten. Gemeinsam stellen wir die Kombination von Ansichten, Erfahrungen, Erlebnissen und Fähigkeiten dar, die einen enormen Wert und ein enormes Potenzial darstellen.

Gleichberechtigung bedeutet, dass ungeachtet der unterschiedlichen Bedürfnisse und Ziele jeder die gleichen Chancen auf berufliche Entwicklung, Beförderung und die Ausübung seiner beruflichen und außerberuflichen Leidenschaften haben sollte.

Inklusion bedeutet, dass alle Mitarbeiter ungeachtet ihrer individuellen Unterschiede gleichberechtigt und aktiv am Leben des Unternehmens teilhaben und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft haben sollten, in der jeder wichtig ist, wertgeschätzt und wahrgenommen wird, und in der der Erfolg des Einzelnen zum Erfolg der gesamten Unternehmensgruppe beiträgt.

Jeder Mitarbeiter, abgesehen von seiner Position, ist für den Aufbau der Unternehmenskultur/des gewünschten Arbeitsklimas mitverantwortlich, die Verantwortung ist gleich, und ihr Umfang hängt von den Möglichkeiten der jeweiligen Position ab. Wir verfolgen den Grundsatz, dass **jede Stimme zählt, jedes Problem eine Lösung findet und jede Idee Aufmerksamkeit verdient!**

Unsere Verpflichtungen:

Mitarbeiter:

- gegenseitiger Respekt **#Respekt,**
#Verantwortung
- ein freundliches Arbeitsklima frei von Gewalt, Diskriminierung und Mobbing schaffen
#Freundlichkeit, #Respekt, #Verantwortung
- offen für Zusammenarbeit **#Freundlichkeit,**
#Entwicklung, #Verantwortung
- Wissen teilen **#Entwicklung,**
#Verantwortung
- gegenseitige Unterstützung
#Respekt, #Verantwortung
- Meldung jedes Fehlverhaltens
#Respekt, #Verantwortung
- vollständige Ausführung der uns zugeteilten Aufgaben
#Verantwortung

Führungskräfte/ Manager:

- Personalentscheidungen ohne Diskriminierungen

#Respekt, #Verantwortung

- Diversität fördern, indem Aufgaben und Ziele so festgelegt werden, dass sie auf die jeweiligen Persönlichkeitstypen abgestimmt sind und die einzigartigen Fähigkeiten und Begabungen der Mitarbeiter gefördert werden

#Respekt, #Entwicklung, #Verantwortung

- gesamte Belegschaft einbeziehen #Entwicklung,

#Verantwortung

- hochrangige, erfahrenere Mitarbeiter in die Einarbeitung der Einsteiger und deren Entwicklung einbeziehen

#Entwicklung

- objektive Kriterien für Bewertung, Beförderungen, Auszeichnungen, Feedback und konstruktive Kritik einsetzen

#Respekt, #Entwicklung, #Verantwortung

- ein ganzheitliches und sicheres Arbeitsumfelds schaffen

#Freundlichkeit, #Respekt, #Entwicklung, #Verantwortung

- Schikane, Belästigung, Diskriminierung, Mobbing nicht anwenden und nicht hinnehmen,

#Respekt, #Verantwortung

- auf jegliches Fehlverhalten entschlossen reagieren

#Respekt, #Verantwortung

- Entwicklung unterstützen

#Entwicklung, #Verantwortung

- Wissen weitergeben

#Entwicklung, #Verantwortung

- zum positiven Verhalten motivieren

#Freundlichkeit, #Respekt, #Verantwortung

- Kultur des Respekts für alle Mitarbeiter, Kunden und Interessengruppen pflegen

#Respekt, #Verantwortung

- konstruktives Feedback geben

Respekt, # Entwicklung

- Anforderungen deutlich vermitteln

#Respekt, #Entwicklung

- fair bewerten

#Entwicklung, #Verantwortung

- mit den Mitarbeitern freundlich umgehen

#Freundlichkeit, #Respekt

- den fairen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen mit gleichberechtigter Beteiligung von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherstellen

#Respekt, #Entwicklung

Vorstand:

- ist ein Sponsor und Botschafter des Ethik-Kodex und der DE&I-Politik von Global Cosmed

#.....

- stellt sicher, dass die Richtlinien der DE&I-Politik in allen mit dem Management der Unternehmensgruppe verbundenen Verfahren umgesetzt werden

#....

- sorgt für ein Arbeitsumfeld, das auf gegenseitigem Respekt, Gleichberechtigung und Antidiskriminierung basiert

#....

- reagiert entschlossen auf alle Anzeichen von Fehlverhalten

#...

- schützt und bietet Unterstützung für die Betroffenen

#...

- erkennt und unterstützt DE&I-Initiativen und stellt die notwendigen Mittel zur Umsetzung der Ziele bereit

#....

Außerdem ernennt der Vorstand aus den Reihen seiner Mitglieder einen Verantwortlichen für den DE & I-Bereich, der mit Hilfe des Ethik-Beauftragten, des Whistleblowing-Beauftragten und der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel und Verfahren für die Beachtung der oben genannten Verpflichtungen sorgt.

Bei Bedarf beruft der Vorstand Arbeitsgruppen ein, um die Ursachen der gemeldeten Probleme zu ermitteln und Lösungen zu finden, die anschließend in der gesamten Unternehmensgruppe umgesetzt werden.

Die Umsetzung der DEI-Politik erfolgt durch aktive Mitarbeiterschulungen, die alle zwei Jahre oder bei wesentlichen Änderungen der Bestimmungen der Politik häufiger wiederholt werden. Die Überwachung der Umsetzung der DEI-Politik wird laufend durchgeführt, ebenso wie eine jährliche Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse der Umfrage werden dem Vorstand, den Mitgliedern des ESG-Rates sowie allen Mitarbeitern im Rahmen der internen Mitteilung bekannt gegeben. Die einzelnen Ziele im Bereich DEI sowie die Ergebnisse und der Bericht über die Umsetzung der Politik werden im Rahmen des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht.


Zarząd Global Cosmed S.A.



Magdalena Miele
Prezeska Zarządu



Arthur Mielimonka
Członek Zarządu



Kamil Szlaga
Członek Zarządu