



# Polityka różnorodności, równości i inkluzywności Grupy Kapitałowej Global Cosmed



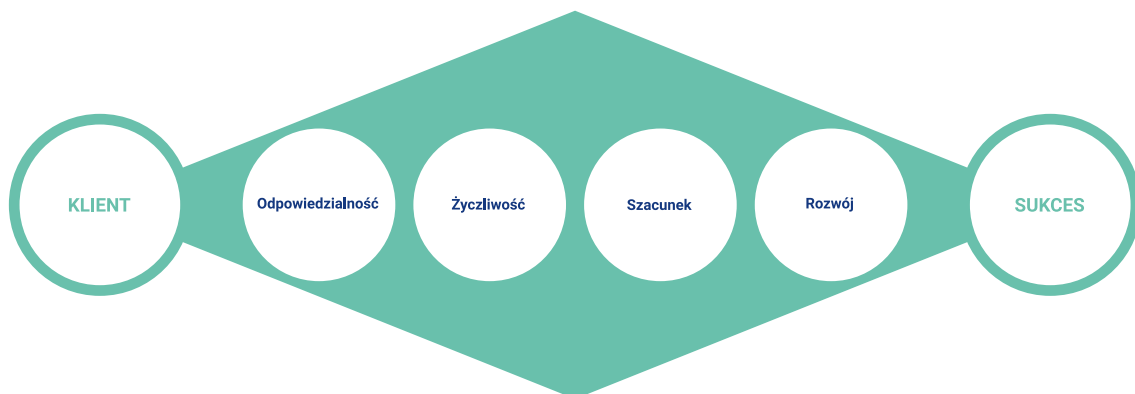
## Polityka Różnorodności, Równości i Inkluzywności Grupy Kapitałowej Global Cosmed.

Polityka Różnorodności, Równości i Inkluzywności (DEI) ma na celu pomoc w tworzeniu środowiska pracy, w którym zmotywowani, zaangażowani ludzie, o różnej płci, wieku, poglądach, doświadczeniach i typach osobowości a także na różnych stanowiskach pracy, wykorzystują swoje zasoby (wiedzę, doświadczenie itp.), aby wspólnie osiągać cele biznesowe całej organizacji.

Polityka ma promować misję, wizję, wartości i postawy Grupy Kapitałowej Global Cosmed, tj:

- Jesteśmy **odpowiedzialni** za realizację działań w duchu zrównoważonego rozwoju;
- Nasze relacje opierają się na wzajemnym **szacunku i życzliwości**;
- Otwarta **komunikacja**, bieżące rozwiązywanie problemów, świadomość różnic płynących z płci mózgu i **tolerancja** to przyjęte przez nas zasady postępowania w relacjach międzyludzkich;
- **Rozwijamy się** razem i wzajemnie, aby rozwijać nasz biznes;
- Razem osiągamy sukces i razem rozwiązujemy problemy.

W naszej drodze do pożądanej kultury organizacyjnej prowadzą nas zarówno wytyczne zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, jak i m.in. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ mówiące wprost o konieczności budowania świata równości (Cel 5- równość płci, Cel 10 - mniej nierówności [www.un.org.pl](http://www.un.org.pl)).



Dla nas **różnorodność** oznacza uznanie i docenienie wkładu każdego z pracowników. Różnimy się płcią, wiekiem, narodowością, stanowiskami pracy, typami osobowości, orientacją seksualną, miejscami, w których żyjemy i pracujemy. Każdy z nas jest wyjątkowy i ma swój sposób patrzenia na świat. Razem jesteśmy sumą poglądów, doświadczeń, przeżyć i umiejętności, które mają ogromną wartość i potencjał.

**Równość** oznacza, że niezależnie od różnic w potrzebach i celach, wszyscy mają równe szanse rozwoju zawodowego, awansu i realizacji swoich zawodowych i pozazawodowych pasji.

**Inkluzywność** oznacza, że wszystkich pracowników, niezależnie od różnic między nimi, chcemy jednakowo i aktywnie włączać w życie firmy, dając każdemu poczucie przynależności do organizacji, gdzie każda osoba jest ważna, ceniona i słuchana, a sukces jednostki jest sukcesem całej organizacji.

Każdy z pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, odpowiada za budowanie kultury organizacyjnej/ pożądanego klimatu pracy, odpowiedzialność jest równa, a jej zakres zależy od możliwości, jakie daje dane stanowisko. Przyjmujemy zasadę, że **każdy głos ma znaczenie, każdy problem znajduje rozwiązanie, każdy pomysł jest wart uwagi!**

### Nasze zobowiązania:

---

## Pracownicy:

- Wzajemny szacunek

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Tworzenie przyjaznej, wolnej od przemocy, dyskryminacji i mobbingu, atmosfery pracy

**#życzliwość, #szacunek, #odpowiedzialność**

- Otwartość na współpracę

**#życzliwość, #rozwój, #odpowiedzialność**

- Dzielenie się wiedzą

**#rozwój, #odpowiedzialność**

- Wzajemne wsparcie

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Zgłaszanie wszelkich negatywnych zachowań

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Kompleksowe wykonywanie powierzanych nam zadań

**#odpowiedzialność**

## Liderzy/Kadra zarządzająca:

- Decyzje personalne pozbawione cech dyskryminacji

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Wspieranie różnorodności poprzez wyznaczanie zadań i celów dopasowanych do typów osobowości oraz wykorzystujących unikalne umiejętności i predyspozycje pracowników

**#szacunek, #rozwój, #odpowiedzialność**

- Włączanie do działania wszystkich członków zespołu

**#rozwój, #odpowiedzialność**

- Angażowanie starszych rangą, bardziej doświadczonych pracowników we wdrażanie i rozwijanie nowozatrudnionych

**#rozwój**

- Stosowanie obiektywnych kryteriów przy ocenie, awansowaniu, przyznawaniu nagród, udzielaniu uwag/konstruktywnej krytyce

**#szacunek, #rozwój, #odpowiedzialność**

- Tworzenie integralnego i bezpiecznego środowiska pracy

**#życzliwość, #szacunek, #rozwój, #odpowiedzialność**

- Nie stosowanie i brak akceptacji dla zastraszania, nękania, dyskryminacji, mobbingu,

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Stanowcze reagowanie na wszelkie negatywne zachowania

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Wspieranie w rozwoju

**#rozwój, #odpowiedzialność**

- Dzielenie się wiedzą

**#rozwój, #odpowiedzialność**

- Promowanie pozytywnych zachowań

**#życzliwość, #szacunek, #odpowiedzialność**

- Budowanie kultury szacunku dla wszystkich pracowników, klientów, interesariuszy

**#szacunek, #odpowiedzialność**

- Udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej

**#szacunek, #rozwój**

- Jasne komunikowanie oczekiwań

**#szacunek, #rozwój**

- Sprawiedliwe ocenianie

**#rozwój, #odpowiedzialność**

- Zwracanie się do pracowników z życzliwością

**#życzliwość, #szacunek**

- Zapewnienie równego dostępu do szkoleń z zachowaniem równej partycypacji w nich kobiet i mężczyzn

**#szacunek, #rozwój**

---

## Zarząd:

- Jest sponsorem i ambasadorem Kodeksu Etyki Global Cosmed i Polityki DE&I

### **#odpowiedzialność**

- Zapewnia stosowanie zasad Polityki DE&I we wszystkich procesach związanych z zarządzaniem organizacją

### **#odpowiedzialność #rozwój**

- Dbą o budowanie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, równości i braku jakiegokolwiek dyskryminacji

### **#szacunek, #życzliwość**

- Stanowczo reaguje na wszelkie przejawy negatywnych zachowań

### **#szacunek, #życzliwość, #odpowiedzialność**

- Chroni osoby poszkodowane i udziela im wsparcia

### **#odpowiedzialność, #życzliwość**

- Identyfikuje i wspiera inicjatywy z zakresu DE&I, zapewniając zasoby do realizacji celów

### **#rozwój, #odpowiedzialność**

Co więcej, Zarząd, wyznacza spośród swoich członków osobę odpowiedzialną za obszar DEI, która z pomocą Rzecznika ds. Etyki, Whistleblowing Compliance Officer'a i dostępnych im narzędzi, procedur, stoi na straży przestrzegania wymienionych wyżej odpowiedzialności.

W miarę potrzeb Zarząd powołuje grupy robocze, które zajmują się badaniem przyczyn zgłaszanych problemów i znajdowaniem dla nich rozwiązań, które następnie są implementowane w całej organizacji.

Wdrożenie Polityki DEI odbywa się poprzez przeszkolenie pracowników, szkolenia są powtarzane w cyklach dwuletnich lub częściej w razie istotnych zmian w zapisach Polityki. Monitoring stanu wdrażania zasad DEI odbywa się na bieżąco, a także w ramach corocznego badania opinii pracowników. Wyniki badania przedstawiane są Zarządowi, członkom Rady ESG, a także wszystkim pracownikom w ramach komunikacji wewnętrznej. Szczegółowe cele stawiane w obszarze DEI i wynik oraz sprawozdanie z realizacji Polityki udostępniane są opinii publicznej w ramach corocznego Raportu zrównoważonego rozwoju.

### **Zarząd Global Cosmed S.A.**



**Magdalena Miele**  
Prezeska Zarządu



**Arthur Mielimonka**  
Członek Zarządu



**Kamil Szlaga**  
Członek Zarządu

