

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ UNIMOT

(przyjęta do stosowania w spółce UNIMOT Terminale uchwałą Zarządu
nr 01/01/2025 z dnia 03.01.2025 r.)

WSTĘP

Grupa Kapitałowa UNIMOT („GK UNIMOT”) dba o równość i różnorodność, przeciwdziała dyskryminacji i wspiera inkluzywność jako istotne elementy swojej kultury organizacyjnej i strategii zrównoważonego rozwoju.

Polityka różnorodności („Polityka”) jest usankcjonowaniem standardów zgodnych z wartościami GK UNIMOT w zakresie tworzenia otwartego, sprawiedliwego i zrównoważonego miejsca pracy dla wszystkich pracowników, bez względu na ich pochodzenie, płeć, wiek, wykształcenie, sprawność, orientację seksualną, religię czy inne cechy indywidualne.

Polityka wskazuje najważniejsze kierunki działania GK UNIMOT w zakresie zarządzania różnorodnością oraz określa zasady mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i jest spójna z innymi regulacjami obowiązującymi w GK UNIMOT.

Wszystkie spółki należące do GK UNIMOT dbają aby systematycznie zwiększać i doceniać różnorodność osób w nich pracujących, a jej znaczenie jasno i konsekwentnie komunikować zarówno wewnątrz i na zewnątrz organizacji.

I. CEL

Niniejsza Polityka określa kluczowe zasady mające na celu:

- promowanie równości oraz integracji w miejscu pracy osób o różnorodnych cechach, takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowość, orientacja seksualna, sprawność fizyczna i umysłowa, wykształcenie, styl pracy, status społeczno-ekonomiczny, kolor skóry, wyznawane poglądy polityczne bądź społeczne, wyznawaną wiarę bądź bezwyznaniowość, miejsce zamieszkania, staż pracy, stanowisko pracy, przynależność do związków zawodowych, podstawę i zakres zatrudnienia;
- budowanie kultury organizacyjnej, w której każdy pracownik ma równe szanse na rozwój w atmosferze tolerancji, szacunku, bezpieczeństwa oraz sprawiedliwego, równego traktowania i oceny;
- zidentyfikowanie i przeciwdziałanie niekorzystnemu wpływowi działalności GK UNIMOT na kwestie różnorodności oraz minimalizowanie ryzyk z nimi związanych;
- wprowadzanie mechanizmów umożliwiających działania zaradcze w przypadku negatywnego wpływu na różnorodność pracowników;
- zwiększanie świadomości na temat wartości różnorodności wśród pracowników i współpracowników.

II. ZAKRES

1. Niniejsza Polityka obowiązuje w UNIMOT S.A. i we wszystkich spółkach należących do Grupy Kapitałowej UNIMOT. Wszystkie spółki należące do GK UNIMOT zobowiązane są do wprowadzenia standardów zgodnych z niniejszą Polityką odpowiednio do celu, wielkości i kontekstu tych organizacji oraz specyfiki struktury zatrudnienia.
2. Polityka obejmuje wszystkie aspekty zarządzania zasobami ludzkimi, w tym rekrutację, szkolenia, wynagrodzenie, awans, tworzenie miejsc pracy wolnych od mobbingu, dyskryminacji i innych niewłaściwych zachowań oraz działania w zakresie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.
3. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych i współpracujących z GK UNIMOT, niezależnie od miejsca wykonywania przez nich pracy na rzecz spółek należących do GK UNIMOT, w tym osób będących pracownikami mobilnymi, a także korzystających z możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej.

III. KIERUNKI DZIAŁAŃ

1. Dostrzegamy, akceptujemy i doceniamy różnorodność pracowników, partnerów biznesowych i klientów poprzez tworzenie otwartego i bezpiecznego środowiska w całej społeczności GK UNIMOT.
2. Różnorodność i równość komunikujemy w sposób otwarty, spójny i systematyczny.
3. Wzmacniamy nasze wartości, czyniąc organizację bardziej dostępną. Dążymy do tego, by GK UNIMOT była środowiskiem pracy, w którym każdy może być sobą i być doceniony.
4. Uwzględniamy aspekty dot. różnorodności w procesach i narzędziach HR.
5. Systematycznie rozwijamy kompetencje w zakresie identyfikacji, przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację, wykluczenie, mobbing i inne przykłady naruszeń.
6. Wspieramy działania mające na celu godzenie życia zawodowego i prywatnego (tzw. programy Work-Life Balance).

IV. ZARZĄDZANIE WPŁYWEM W OBSZARZE RÓŻNORODNOŚCI

1. Grupa Kapitałowa UNIMOT w ramach zarządzania istotnymi wpływami, ryzykami i szansami w zakresie różnorodności podejmuje następujące działania:
 - prowadzi procesy rekrutacyjne w transparentny sposób, z uwzględnieniem różnych perspektyw i w poszanowaniu równości szans;
 - zapewnia możliwości rozwoju, awansów i szkoleń wszystkim pracownikom, niezależnie od indywidualnych różnic;
 - prowadzi szkolenia i warsztaty dotyczące różnorodności, inkluzywności i przeciwdziałania dyskryminacji, a także kampanie edukacyjne zwiększające świadomość oraz promujące pozytywne postawy wobec różnorodności;
 - dostosowuje środowisko pracy do potrzeb osób z różnymi sprawnościami, dbając o komfort i bezpieczeństwo wszystkich pracowników;
 - projektuje i wdraża procesy HR z uwzględnieniem potrzeb wynikających z różnych wymiarów różnorodności pracowników;

- rozwija system bezpośredniej, otwartej i efektywnej komunikacji wewnętrznej, z uwzględnieniem różnorodności pracowników;
 - wdraża i rozwija kulturę konsultacji z pracownikami w odniesieniu do działań lub rozwiązań problemów, które ich dotyczą;
 - wdraża i rozwija kulturę mentoringu w celu budowania i rozwoju zarządzania różnorodnością;
 - monitoruje liczbę zgłoszeń dotyczących wystąpienia działań mogących wywierać negatywny wpływ na pracowników w kontekście różnorodności;
 - reaguje w każdym przypadku potwierdzenia występowania działań mogących wywierać negatywny wpływ na pracowników w obszarze różnorodności;
 - monitoruje i poddaje ocenie swoje polityki, które związane są z działaniami na rzecz promowania idei różnorodności w celu ich doskonalenia i dostosowania do zmieniających się warunków organizacyjnych;
 - raportuje postępy w zakresie różnorodności i inkluzywności, w tym wyniki działań oraz wdrażanych inicjatyw, dbając o przejrzystość i odpowiedzialność.
2. Dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną lub inne cechy indywidualne, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest akceptowana.
 3. Kadra kierownicza jest w szczególności sposobem odpowiedzialna za promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań między pracownikami, utrzymywanie i kształtowanie właściwych relacji w środowisku pracy, opartych na zasadzie wzajemnego szacunku.

V. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

1. Niniejsza Polityka zawiera kluczowe zasady w obszarze zarządzania różnorodnością obowiązujące w GK UNIMOT, które są związane z troską o właściwe kreowanie środowiska pracy. Powyższe zasady GK UNIMOT mogą podlegać bardziej szczegółowej regulacji w wewnętrznych przepisach podmiotów należących do Grupy Kapitałowej UNIMOT.
2. W GK UNIMOT podstawą szerszego systemu środków zaradczych i naprawczych są mechanizmy zgłaszania i rozpatrywania skarg.
3. W celu ograniczenia ryzyka w obszarze różnorodności zapewniamy możliwość bezpiecznego i anonimowego zgłaszania nieprawidłowości związanych z działalnością poszczególnych podmiotów należących do GK UNIMOT.
4. Zgłoszenia potencjalnych lub dokonanych w spółce należącej do Grupy Kapitałowej UNIMOT naruszeń Polityki przyjmowane są przez wewnętrzną komórkę organizacyjną ww. spółki, jej pracownika lub podmiot zewnętrzny usługowo wykonujący zadania z zakresu przyjmowania zgłoszeń naruszeń przepisów powszechnie obowiązującego prawa lub przepisów wewnętrznych (dalej „Jednostka ds. zgłoszeń sygnalistów”). W przypadku spółki **UNIMOT Terminale** ww. Jednostką jest **Radca Prawny**, a stosowane są następujące kanały komunikacji dla ww. zgłoszeń:
 - a) telefonicznie pod numerem telefonu **509-228-166**;
 - b) pocztą elektroniczną na adres e-mail: **sygnalisci@unimotterminale.pl**;

- c) w postaci dokumentowej pocztą na adres: **UNIMOT Terminale Sp. z o.o., ul. Łukasiewicza 2, 43-502 Czechowice-Dziedzice (z dopiskiem „Radca Prawny” lub „zgłoszenie sygnaliści”)**;
- d) za pośrednictwem formularza przeznaczonego do dokonywania zgłoszeń, dostępnego na stronie internetowej spółki **UNIMOT Terminale**.
5. Wszelkie informacje pochodzące od interesariuszy zewnętrznych spółki UNIMOT Terminale (partnerów biznesowych, partnerów społecznych, środowisk lokalnych) o przypadkach zaistniałych lub potencjalnych naruszeń zasad wynikających z Polityki należy kierować do Jednostki ds. zgłoszeń sygnalistów ustanowionej w spółce UNIMOT Terminale.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka dostępna jest na ogólnodostępnych stronach internetowych spółek z Grupy Kapitałowej UNIMOT oraz w intranecie spółek z GK UNIMOT.
2. Dyrektor ds. Relacji Inwestorskich i ESG w UNIMOT S.A. lub Wiceprezes Zarządu Unimot S.A. ds. HR może wydawać wytyczne w zakresie wykonywania Polityki kierowane do spółek z GK Unimot.
3. Odpowiedzialnymi za wdrożenie Polityki w spółkach z GK Unimot są Zarządy tych spółek.