

## **Polityka Zarządzania Różnorodnością oraz Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu w ONDE S.A.**

Spółka ONDE S.A. docenia i szanuje występującą w miejscu pracy różnorodność wynikającą z płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, statusu rodzinnego, stylu życia oraz wszelkich innych cech.

Różnorodność jest uważana za ważny aspekt zarządzania kapitałem osobowym w ONDE S.A., stwarzającym możliwości rozwoju w oparciu o różnorodne kryteria i kompetencje oraz sprzyjającym tworzeniu środowiska pracy, w którym każdy Pracownik może w pełni wykorzystać swój potencjał, co przekłada się na sukcesy całej organizacji.

Kierując się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, spółka ONDE S.A. pragnie kreować takie środowisko pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, doceniana i sprawiedliwie oceniana. Istotne znaczenie ma także wypracowywanie i doskonalenie modelu polityki różnorodności w odniesieniu do kadry kierowniczej. Spółka ONDE S.A. wierzy, że różnorodność w miejscu pracy to wartość dodana, potencjał spółki i że właściwie wykorzystany przyczyni się do rozwoju spółki, jej kapitału osobowego oraz realizacji jej celów biznesowych.

W związku z powyższym, ustala się co następuje:

### **§ 1**

#### **Cel**

Celem niniejszej Polityki jest zapewnienie realizacji art. 18<sup>3a</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> Kodeksu Pracy, a w szczególności:

1. Przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, polegającemu na dyskryminacji, dyskryminacji pośredniej, dyskryminacji bezpośredniej, mobbingu, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu.
2. Ograniczenie skutków stwierdzonych przypadków nierównego traktowania.
3. Wskazanie konsekwencji służbowych wobec osób będących sprawcami nierównego traktowania.
4. Promowanie kultury poszanowania dla różnorodności w miejscu pracy oraz zapobieganie wykluczeniu.

### **§ 2**

#### **Odpowiedzialność i kompetencje**

1. Zarząd ONDE S.A. zatwierdza Politykę Zarządzania Różnorodnością oraz Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu.

2. Dyrektor Działu HR ONDE S.A. jest odpowiedzialny za wdrożenie niniejszej procedury.

### § 3

#### Pojęcia

1. **Nierówne traktowanie w miejscu pracy** oznacza gorsze traktowanie Pracownika, którego rezultatem jest lub może być nieuzasadnione, niesprawiedliwe oraz krzywdzące różnicowanie w stosunku do innych Pracowników. Jako nierówne traktowanie rozumie się dyskryminację, dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne oraz mobbing.
2. **Dyskryminacja** oznacza nierówne oraz gorsze traktowanie Pracownika w szczególności ze względu na jego/jej: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (**kryterium dyskryminacyjne**). Przejawem dyskryminacji jest również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.
3. **Dyskryminacja bezpośrednia** oznacza sytuację, w której Pracownik był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni Pracownicy, z uwagi na jedną lub kilka przyczyn takich jak w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, religia, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. **Dyskryminacja pośrednia** oznacza sytuację, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje, albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby Pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. kryteriów dyskryminacyjnych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
5. **Molestowanie** oznacza niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika oraz stworzenie wobec niego/niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery ze względu na w szczególności: wiek, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
6. **Molestowanie seksualne** oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego/jej godności, w szczególności stworzenie wobec niego/niej zastraszającej,

- wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to składać się mogą elementy fizyczne, werbalne oraz pozawerbalne.
7. **Mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciw Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego/niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego/jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/współpracownic.
  8. **Zdarzenie/Naruszenie** oznacza niepożądane zachowania związane z nierównym traktowaniem Pracownika(ów).
  9. **ONDE S.A.** oznacza spółkę ONDE S.A. z siedzibą w Toruniu, ul. Wapienna 40, 87-100 Toruń, zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w Toruniu, Wydział VII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000028071, NIP: 879-207-00-54, REGON: 871098102
  10. **Pracownik** oznacza osobę świadczącą pracę na rzecz ONDE S.A., niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy, w tym także osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilno-prawnej.
  11. **Polityka** oznacza niniejszą Polityka Zarządzania Różnorodnością oraz Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu w ONDE S.A.
  12. **Zgłoszenie** oznacza formalne zgłoszenie zaistnienia zdarzenia nierównego traktowania, dokonane przez Pracownika, w tym ofiarę lub świadka zdarzenia.

## § 4

### Zakaz nierównego traktowania

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Bezwzględnie zakazuje się nierównego traktowania w miejscu pracy z uwagi na czynniki wskazane w ust. 1 powyżej.
3. Za naruszenie zakazu nierównego traktowania w miejscu pracy uważa się różnicowanie sytuacji Pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1 powyżej, którego skutkiem jest, w szczególności:
  - odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

chyba, że ONDE S.A. udowodni, że kierowała się obiektywnymi powodami.

4. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest również w ramach bieżącego wykonywania codziennych czynności przez Pracowników poszczególnych szczebli, wynikających z zadań i obowiązków przypisanych do ich stanowisk pracy.
5. Bezwzględnie zakazuje się brania odwetu na osobie zgłaszającej przypadek nierównego traktowania.
6. Podporządkowanie się przez Pracownika nierównemu traktowaniu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się, nie może powodować wobec niego/niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.
7. Dopuszczenie się nierównego traktowania w miejscu pracy stanowi nie tylko naruszenie obowiązujących przepisów prawnych, ale także zasad oraz norm obowiązujących w ONDE S.A.

## **§ 5**

### **Obowiązki Pracowników**

1. Zakaz nierównego traktowania dotyczy wszystkich Pracowników ONDE S.A.
2. Kadra kierownicza wyższego i średniego szczebla odpowiedzialna jest za nadzór nad przestrzeganiem zasad równego traktowania w poszczególnych komórkach organizacyjnych.
3. Realizacja zasad równego traktowania w miejscu pracy przez kadrę kierowniczą polega także na:
  - aktywnym reagowaniu na wszelkie przejawy nierównego traktowania wśród Pracowników;
  - podejmowaniu wszelkich działań mających na celu zapobieganie tego typu zjawiskom w miejscu pracy;
  - zgłaszaniu tego typu nadużyć, zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszej Polityce.
4. Pracownicy odpowiedzialni są za kształtowanie relacji pracowniczych opierających się na zasadzie równego traktowania i szacunku dla różnorodności.
5. Realizacja zasad równego traktowania przez Pracowników polega także na:
  - aktywnym reagowaniu na wszelkie przejawy nierównego traktowania wśród Pracowników;
  - zgłaszaniu tego typu nadużyć zgodnie z zasadami obowiązującymi w ONDE S.A.

## **§ 6**

### **Obowiązki ONDE S.A.**

1. ONDE S.A. odpowiedzialna jest za kształtowanie miejsca pracy wolnego od jakichkolwiek przejawów nierównego traktowania w miejscu pracy.
2. ONDE S.A. stwarza Pracownikom równe szanse na etapie rekrutacji, ustalania warunków zatrudnienia, ustalania awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń i nagród/premii, zwolnień.

3. ONDE S.A. jest uprawnione do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w szczególności przepisami kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami naruszenia zasad opisanych w niniejszej Polityce.
4. ONDE S.A. jest obowiązana do:
  - przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
  - podejmowania wszelkich działań mających na celu zapobieganie tego typu zjawiskom w miejscu pracy;
  - tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do polityk i procedur stosowanych w ONDE S.A.;
  - wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania;
  - stosowania zasad równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym;
  - prowadzenia z najwyższą starannością postępowań wyjaśniających w przypadku otrzymania zgłoszenia o naruszeniu zasad ujętych w niniejszej Polityce,
  - wdrażania działań zapobiegawczych lub naprawczych, w celu uniknięcia naruszeń zasad ujętych w niniejszej Polityce;
  - prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej Polityki Zarządzania Różnorodnością oraz informowania interesariuszy ONDE S.A. - w szczególności osób zatrudnionych, ale także partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;
  - podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań, w szczególności tych, opisanych w niniejszej Polityce, celem niwelowania skutków społecznych nierównego traktowania, w tym w szczególności do podejmowania działań interwencyjnych i udzielenia pomocy ofiarom zdarzenia.

## **Opis postępowania w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu**

### **§ 7**

#### **Zgłaszanie naruszeń Polityki**

1. Każdy Pracownik, który podejrzewa, że jest poddany nierównemu traktowaniu, ma prawo skonsultować swój przypadek z bezpośrednim przełożonym, przełożonym wyższego szczebla lub Dyrektorem Działu HR ONDE S.A.

2. Każdy Pracownik, w stosunku do którego kierowane są zachowania stanowiące przejawy nierównego traktowania lub który posiada lub poweźmie informację o przypadkach nierównego traktowania, uprawniony jest do dokonania zgłoszenia tego faktu.
3. Zgłaszanie Naruszeń niniejszej polityki, rozpatrywanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań następczych odbywa się zgodnie z Regulaminem Anonimowego Zgłaszania Przez Pracowników Naruszeń Prawa, Procedur i Standardów Etycznych w ONDE S.A.

## **§ 8**

### **Przepisy końcowe**

1. Niniejsza polityka obowiązuje z dniem podania jej do publicznej wiadomości Pracowników, w sposób zwyczajowo przyjęty w ONDE S.A.
2. Niniejsza polityka nie wyklucza, ani nie umniejsza uprawnień Pracowników do dochodzenia swoich praw związanych z naruszeniem zakazu nierównego traktowania na mocy odpowiednich przepisów prawa.

**Załącznik nr 1 do Polityki**

**OŚWIADCZENIE**

Ja niżej podpisana/y.....

zatrudniona/y na stanowisku .....

w .....

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/łem się w Politykę Zarządzania Różnorodnością oraz Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu w ONDE S.A.

.....

(data i czytelny podpis)