



## Polityka różnorodności Arctic Paper S.A. i Arctic Paper

W Arctic Paper wierzymy, że różnorodność naszych pracowników jest mocną stroną, która umożliwia rozwój naszej organizacji. Poza talentem i kompetencjami pracowników, to właśnie różnorodność płci, wieku, wykształcenia czy pochodzenia – a co za tym idzie – doświadczenia, prowadzi do większej otwartości, lepszej pracy czy nowych rozwiązań. Przekłada się to na nasze wyniki i przewagę konkurencyjną Arctic Paper. Wspieranie różnorodności pozwala nam również przyczynić się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Celem tej polityki jest uregulowanie naszego wewnętrznego podejścia do różnorodności. Polityka określa zasady przewodnie Arctic Paper w odniesieniu do naszych pracowników.

Listopada 2021 roku

  
Michał Jarczyński, CEO  
Arctic Paper S.A.



## I. WPROWADZENIE

### 1.1. Cele polityki

W Arctic Paper wierzymy, że różnorodność naszych pracowników jest mocną stroną, która umożliwia rozwój naszej organizacji. Poza talentem i kompetencjami pracowników, to właśnie różnorodność płci, wieku, wykształcenia czy pochodzenia – a co za tym idzie – doświadczenia, prowadzi do większej otwartości, lepszej pracy czy nowych rozwiązań. Przekłada się to na nasze wyniki i przewagę konkurencyjną Arctic Paper. Wspieranie różnorodności pozwala nam również przyczynić się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Celem tej polityki jest uregulowanie naszego wewnętrznego podejścia do różnorodności. Polityka określa zasady przewodnie Arctic Paper w odniesieniu do naszych pracowników.

### 1.2. Zakres stosowania

Niniejsza polityka dotyczy pracowników oraz kadry zarządzającej Arctic Paper S.A. oraz spółek powiązanych z Arctic Paper (tj. Arctic Paper Kostrzyn S.A., Arctic Paper Munkedals AB, Arctic Paper Grycksbo AB oraz biur sprzedaży, zwanych dalej Arctic Paper), w każdym kraju, w którym spółka prowadzi działalność.

Polityka różnorodności w odniesieniu do Zarządu oraz Rady Nadzorczej Arctic Paper S.A została sformułowana w osobnym dokumencie i podlega zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Arctic Paper S.A.

### 1.3. Definicje stosowane w Polityce

**Różnorodność:** cechy osób zatrudnionych związane z ich odmiennością, które mogą obejmować następujące aspekty: płeć, pochodzenie narodowe i etniczne, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientację seksualną lub tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę zatrudnienia, a także inne możliwe aspekty.

**Integracja:** Zachowania, które obejmują i uwzględniają różnorodność. Umożliwiają one wzmocnienie pozycji pracowników poprzez poszanowanie i docenienie tego, co odróżnia ich od innych, na wiele sposobów zdefiniowanych powyżej. Proces inkluzywny angażuje każdą osobę i sprawia, że ludzie czują się doceniani i mają wpływ na organizację.

**Mobbing:** działania lub zachowania dotyczące pracownika polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników, powodujące obniżenie jego oceny przydatności zawodowej.

## II. WDRAŻANIE POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI WŚRÓD PRACOWNIKÓW

### 2.1. Równość szans

Polityka Różnorodności obowiązuje wszystkich pracowników Arctic Paper, niezależnie od stanowiska zajmowanego w firmie. Wszyscy nasi pracownicy mają możliwość rozwoju w ramach organizacji bez względu na płeć, wiek czy inne wyróżniające ich czynniki.



Pracownicy mają możliwość poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w ramach organizacji. Mają oni dostęp do szkoleń dostosowanych do ich umiejętności i potrzeb w zakresie rozwoju zawodowego.

Oceny pracowników oparte są wyłącznie na obiektywnych kryteriach: osiągnięciach zawodowych i potencjale.

### **2.2. Uczciwa rekrutacja**

Poszukując nowych pracowników i przeprowadzając proces rekrutacji, koncentrujemy się na umiejętnościach i osiągnięciach kandydata. Nie są brane pod uwagę kryteria stroniczne, takie jak płeć, wiek czy przekonania. Poszukując utalentowanych osób, doceniamy wszystkie aspekty różnorodności potencjalnych pracowników, wierząc, że mogą oni wnieść swój wkład w rozwój organizacji.

### **2.3. Wynagrodzenie**

Wynagradzamy pracowników zgodnie z ich oceną stanowiska, kwalifikacjami, doświadczeniem i wynikami pracy, bez względu na czynniki różnorodności.

### **2.4. Dyskryminacja**

To, że każdy z naszych pracowników ma prawo do szacunku i równego traktowania jest podstawą działania organizacji. W ramach naszego zaangażowania na rzecz praw człowieka, Spółka nie dyskryminuje nikogo ze względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe ani żadną inną cechę. Zajmiemy się każdym przypadkiem nękania, który ma miejsce. Nie tolerujemy żadnych form mobbingu i aktywnie podejmujemy kroki, aby temu zapobiec.

### **2.5. Zgłaszanie nieprawidłowości**

Umożliwiamy naszym pracownikom zgłaszanie (anonimowo lub nie) wszelkich skarg dotyczących ewentualnego mobbingu lub nierównego traktowania. Dotyczy to wszelkich naruszeń praw człowieka, dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe, wyznanie, przekonania lub inne cechy różnorodności. Zasady zgłaszania przez pracowników naruszeń dotyczących takich sytuacji są określone w Polityce zgłaszania nieprawidłowości i wytycznych dotyczących zgłaszania nieprawidłowości.

### **2.6. Wspieranie różnorodności**

Wspieramy różnorodność w organizacji i naszym celem jest podjęcie działań, które pomogą naszym pracownikom zrozumieć rolę różnorodności w organizacji. Przeszkolimy menedżerów jak zarządzać zróżnicowanym zespołem i w pełni wykorzystać jego potencjał.

## **III. WŁASNOŚĆ POLITYKI**

Właścicielem Polityki Różnorodności jest Zarząd Arctic Paper S.A.

Polityka ta została przyjęta w 1 listopada 2021 roku

Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek uwagi lub pytania dotyczące polityki różnorodności, prosimy o kontakt z zespołem ds. zrównoważonego rozwoju: [sustainability@arcticpaper.pl](mailto:sustainability@arcticpaper.pl)