POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ATLANTA POLAND S.A.

(„POLITYKA")

PREAMBUŁA

Polityka Równowagi Płci w ATLANTA POLAND S.A. realizowana jest poprzez tworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda spośród zatrudnionych osób czuje się szanowana oraz ma możliwość pełnego wykorzystania posiadanego potencjału dla dobra i rozwoju organizacji.
Polityka Równowagi Płci w ATLANTA POLAND S.A. realizowana jest także poprzez dostosowywane do Otoczenia działania mające na celu zapewnienie przestrzegania w ATLANTA POLAND S.A. w zasad równego traktowania osób należących do różnych płci.

DEFINICJE:

Spółka – Atlanta Poland S.A. z siedzibą w Gdańsku, ul. Załogowa 17
Członek Zarządu – członek Zarządu Atlanta Poland S.A.
Członek Rady Nadzorczej – członek Rady Nadzorczej Atlanta Poland S.A.
Płeć niedostatecznie reprezentowana w Organach Spółki/Płeć niedostatecznie reprezentowana – płeć, której przedstawiciele zajmują niewięcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w tych Organach
Organy Spółki – Zarząd i Rada Nadzorcza Spółki
Pracownik – każda osoba zatrudniona w Atlanta Poland S.A. na podstawie umowy o pracę
Osoba Współpracująca – każda osoba wykonująca pracę na rzecz Spółki na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę
Kadra – Pracownicy i Osoby Współpracujące łącznie
Otoczenie Spółki/Otoczenie - ogół warunków, czynników i elementów, w jakich funkcjonuje Spółka, które wywierają na nią wpływ lub pozostają z nią w interakcji.

§ 1. Cel polityki

Celem niniejszej Polityki jest:

1. Zapewnienie równego traktowania w Spółce osób należących do różnych płci, w procesach rekrutacji, awansu, rozwoju zawodowego oraz wynagradzania.
2. Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci na wszystkich poziomach Organizacji Spółki.
3. Zapewnienie, aby łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej była niemniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki łącznie (Zarząd + Rada Nadzorcza), przy jednoczesnym zapewnieniu ich obecności w każdym z tych Organów.
4. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć.
5. Budowanie kultury Organizacyjnej opartej na różnorodności, inkluzywności oraz równych szansach.

§ 2. Zakres stosowania

Polityka obowiązuje wszystkich Pracowników, Członków Zarządu, Członków Rady Nadzorczej, kandydatów do pracy oraz osoby współpracujące ze Spółką niezależnie od podstawy zatrudnienia lub współpracy.

§ 3. Zasady ogólne

W realizacji Polityki i działaniach Spółka kieruje się następującymi zasadami:

1. Równości szans osób należących do różnych płci.
2. Niedyskryminacji.
3. Przejrzystości procesów rekrutacyjnych i ścieżek kariery/awansu.
4. Równości w zakresie możliwości rozwoju zawodowego w Spółce.
5. Obiektywnej oceny kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia.
6. Poszanowania różnorodności oraz przeciwdziałania stereotypom dotyczącym płci.

§ 4. Reprezentacja płci w Organach Spółki

Spółka dąży do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci w Organach Spółki. W związku z tym podejmuje działania zmierzające do osiągnięcia procentowego udziału w Organach Spółki płci niedostatecznie reprezentowanej na poziomie określonym w obowiązujących przepisach.

§ 5. Rekrutacja i awanse

1. Wszystkie procesy rekrutacyjne prowadzone są w sposób przejrzysty i oparty na z kompetencjach kandydatów.
2. Stosowane są i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu. Kryteria uwzględniają również potrzeby Spółki.
3. Ogłoszenia o pracę formułowane są w sposób neutralny płciowo.
4. Decyzje o zatrudnieniu lub awansie podejmowane są wyłącznie na podstawie obiektywnych kryteriów, opartych na kompetencjach i/lub wynikach pracy.
5. Przy wyborze kandydatów stosowane są jasne, jednoznaczne, neutralne i niedyskryminacyjne kryteria oceny kompetencji, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.

§ 6. Rekrutacja do Organów Spółki

1. Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kompetencji każdego z nich.
2. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kompetencje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w

przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.

3. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Spółki, Spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.

§ 7. Rozwój zawodowy

1. Rozwój kompetencji Kadra stanowi jeden z kluczowych celów strategicznych Spółki, realizowany poprzez odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi.
2. Cel, o którym mowa w ust. 1, jest przez Spółkę realizowany poprzez opracowywanie i realizację programów rozwojowych, weryfikowanych i modyfikowanych stosownie do potrzeb Kadry, Spółki oraz zmieniającego się Otoczenia Spółki.
3. Spółka zapewnia osobom należącym do różnych płci równość w dostępie do:
   - szkoleń, kursów, studiów lub innych form edukacji zawodowej,
   - programów rozwojowych,
   - mentoringu/coachingu, związanego z pełnioną funkcją w Spółce,
   - projektów strategicznych,
   - ścieżek awansu.

§ 8. Zasady równości wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia ustalane są na podstawie obiektywnych kryteriów, związanych z zakresem obowiązków, odpowiedzialnością i kompetencjami.
2. Spółka monitoruje poziom wynagrodzeń pod kątem zachowania zasady równego wynagradzania osób należących do różnych płci za pracę jednakowej wartości.

§ 9. Monitoring i raportowanie

1. Realizacja Polityki podlega przeglądowi niż raz w roku lub w przypadku zmian przepisów prawa.
2. Raport z przeglądu obejmuje w szczególności:
   - strukturę zatrudnienia według płci,
   - udział procentowy płci na stanowiskach kierowniczych,
   - udział procentowy płci w Organach Spółki,
   - działania podjęte na rzecz realizacji Polityki.
3. Zarząd corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych Organach.
4. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 3, zawiera:
   1) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w Organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;

2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie, o której mowa w § 1 ust. 3 Polityki;
3) w przypadku nieosiągnięcia przez Spółkę celu, o którym mowa w § 1 ust. 3 Polityki - wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.

5. Niezwłocznie po wykonaniu obowiązku, o którym mowa w ust. 3, Spółka udostępnia sprawozdanie, o którym mowa w ust. 3, na swojej stronie internetowej.

§ 10. Postanowienia końcowe

1. Za nadzór nad wdrożeniem i realizacją Polityki odpowiada Zarząd Spółki.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem .....