



**POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZYWNOŚCI
W HUCIE CYNKU „MIASTECZKO ŚLASKIE”
SPÓŁKA AKCYJNA**

Celem zarządzania różnorodnością w HUCIE CYNKU „MIASTECZKO ŚLĄSKIE” SPÓŁKA AKCYJNA jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu firmy.

§ 1

ZASADY

W Spółce wdrożony został Kodeks Etyki, który definiuje podstawowe wartości i zasady, jakimi kierują się pracownicy Spółki. Najważniejsze z tych zasad to: uczciwość, rzetelność i przejrzystość podejmowanych działań, a także szacunek i otwartość dla różnorodności pracowników, inkluzywność. Każda z tych wartości ma kluczowe znaczenie dla budowania sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska w naszej organizacji.

1. **Uczciwość, rzetelność, szacunek i przejrzystość podejmowanych działań** to podstawowe zasady, którymi się kieruje Spółka i wymaga jej od władz spółki, od Pracowników, jak i wszystkich Interesariuszy. Stanowią gwarancję dobrej współpracy w **miejscu pracy**.
2. **Otwartość** – oznacza otwartość organizacji na ludzi oraz kulturę firmy, która tworzy przestrzeń, w której każdy człowiek, bez względu na tożsamość, płeć, wyznanie, zdolności, pochodzenie jest akceptowany i doceniany. Spółka buduje kulturę otwartości, w której Pracownicy i Partnerzy zewnętrzni mogą swobodnie zgłaszać obawy lub niewłaściwe zachowania. Wszystkie obawy i zgłoszenia Spółka będzie traktować z należytą uwagą.
3. **Różnorodność** odnosi się do reprezentacji różnych grup ludzi w miejscu pracy. Obejmuje aspekty takie jak: płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, niepełnosprawność, status rodzinny, przekonania religijne i polityczne itd.
4. **Inkluzywność** – rozpoznawanie i docenianie różnorodnych cech każdej osoby, szanowanie odmienności ludzi. Celem inkluzywności jest eliminacja barier i dyskryminacji, a także promowanie różnorodności, równości i integracji, o których mowa w niniejszej polityce. Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” dąży do stworzenia wspierającego i wyrozumiałego środowiska pracy. W Spółce dąży się do stworzenia kultury organizacyjnej, która podnosi jakość życia i zachęca do podejmowania działań, w której Pracownicy czują się doceniani i mogą pełnić aktywną rolę, aby mieli świadomość, że ich głosy mają znaczenie dla Spółki. Jest to kluczowe dla zatrzymania talentów i uwolnienia potencjału zróżnicowanego zespołu Pracowników.

§2

RÓWNE TRAKTOWANIE WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

Spółka stwarza Pracownikom równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu bez względu na kolor skóry, wyznawaną religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, obywatelstwo, stan cywilny, posiadanie dzieci, poglądy polityczne, niepełnosprawność czy inny status legalnie chroniony.

Decyzje dotyczące zatrudnienia Pracowników, jak i wyboru Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

dokonywane są na podstawie obiektywnych kryteriów. Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. dąży do zapewnienia wszechstronności i różnorodności organów Spółki, szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego, przy czym głównymi kryteriami wyboru są wysokie kwalifikacje, profesjonalizm oraz kompetencje kandydata do pełnienia określonej funkcji.

Wszelkie decyzje dotyczące:

- rekrutacji nowych Pracowników,
- dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego Pracowników,
- warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia,
- zakończenia współpracy z jakimkolwiek Pracownikiem,

są i będą podejmowane w oparciu o przejrzyste i obiektywne kryteria, takie jak: kwalifikacje i wyniki pracy danego Pracownika oraz uzasadnione potrzeby Huty Cynku „Miasteczko Śląskie”.

§ 3

RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI (GENDER)

Mając świadomość wyzwań w odniesieniu do równouprawnienia płci (gender), Spółka będzie dążyła do zapewnienia w swoich działaniach takich samych możliwości bez względu na płeć. Zobowiązanie to będzie w szczególności odzwierciedlone w następujących obszarach:

1. **Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji** - poprzez formułowanie jednoznacznych niedyskryminujących i przejrzystych kryteriów i procedur selekcji i nominacji.
2. **Równouprawnienie płci w rekrutacji i rozwoju kariery:** proces rekrutacji oraz rozwój kariery pracowników odbywa się w sposób przejrzysty, w oparciu o kompetencje i osiągnięcia danej osoby, niezależnie od płci i gender.
 - Wakaty są ogłaszane publicznie.
 - Wszyscy Pracownicy są traktowani jednakowo, z szacunkiem i wsparciem np. w zakresie świadczeń rodzicielskich i równego wynagrodzenia.

Polityka różnorodności ma na celu eliminację zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy i budowania kultury organizacyjnej otwartej na zróżnicowanych Pracowników, która prowadzi do budowania mocnej pozycji rynkowej i przewagi konkurencyjnej na rynku.

Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” SA dąży do eliminacji dyskryminacji w każdym obszarze życia zawodowego i na każdym poziomie struktury organizacyjnej. Spółka nie akceptuje praktyk naruszających zasady różnorodności i inkluzywności, w szczególności takich jak:

- dyskryminacja (w tym nękanie i molestowanie seksualne) z jakiegokolwiek powodu,
- mobbing, zgodnie z definicją zawartą w polskim Kodeksie pracy, odpowiednio w art. 18 punkt 3a - 18 punkt 3e i art. 94 punkt 3.

Spółka będzie działała z należytą starannością, aby zapobiegać tego typu praktykom wewnątrznie, zgodnie z przyjętą w spółce procedurą oraz w działaniach podejmowanych na zewnątrz, a także aby ograniczyć związane z tym zagrożenia (Polityka antymobingowa).

§ 4

OBOWIĄZKI

Członkowie zarządu i inni członkowie kadry kierowniczej:

1. Wzorowe zachowanie, otwarta postawa i prawdziwe zaangażowanie w aspekty różnorodności i inkluzywności w działaniach Huty Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A.
2. Ogólny nadzór nad wdrażaniem kluczowych zasad zawartych w niniejszym dokumencie zarówno na poziomie Spółki, jak i nadzorowanych projektów lub członków zespołu. Narzędzia wdrożeniowe będą adekwatne do aktualnych potrzeb Spółki.
3. Uwzględnianie, w stosownych przypadkach, aspektów płci w raportach rocznych i szkoleniach personelu.
4. Podejmowanie działań kontrolnych w związku z obawami i zgłoszeniami dotyczącymi zachowań naruszających zasady różnorodności i inkluzywności.

Działania kontrolne będą prowadzone w następujący sposób:

1. z należytą starannością,
2. bezstronnie,
3. w sposób poufny,
4. terminowo,
5. z poszanowaniem praw osoby zgłaszającej, tj. ochrony przed działaniami odwetowymi, i z poszanowaniem prawa do otrzymania informacji zwrotnej po zakończeniu działań kontrolnych,
6. z poszanowaniem praw danej osoby, tj. domniemania niewinności i prawa do obrony, w tym prawa do bycia wysłuchanym.

Zarząd Spółki określi i wdroży odpowiednie środki zaradcze dostosowane do indywidualnego przypadku.

§ 5

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

1. Nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi Pracownikami i Partnerami zewnętrznymi z zachowaniem równości, tolerancji i w sposób niedyskryminujący.
2. Zgłaszanie obaw - w przypadku, gdy Pracownik ma obawy dotyczące potencjalnej dyskryminacji (w tym nękania i molestowania seksualnego) lub mobbingu w organizacji, był ofiarą lub świadkiem

dyskryminującego zachowania lub języka, osoba ta powinna zgłosić swoje obawy lub zgłosić zachowanie:

- bezpośrednio przełożonemu;
- do Zarządu Spółki;
- lub za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres: compliance@hcm.com.pl

3. Oczekuje się, że osoba zgłaszająca ma uzasadnione podstawy, aby sądzić, że informacje o niewłaściwym zachowaniu były prawdziwe w momencie zgłoszenia.

§ 6

PRZYJĘCIE, DOSTĘP I PRZEGLĄD

1. Niniejsza Polityka różnorodności i inkluzyjności została wydana Zarządzeniem nr 17/2025 Dyrektora Naczelnego HCM S.A.
2. Polityka została przekazana pracownikom i zostanie przekazana każdej nowo zatrudnionej osobie w Hucie Cynku „Miasteczko Śląskie” Spółka Akcyjna.
3. Polityka jest dostępna w Dziale Zarządzania Zasobami Ludzkimi i opublikowana na stronie internetowej Spółki.
4. Pytania dotyczące Polityki można kierować:
 - Do Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi;
 - Na adres compliance@hcm.com.pl