



Żabka Polska sp. z o.o.  
ul. Stanisława Matyi 8  
61-586 Poznań

KRS: 0000636642  
NIP: 522-30-71-241

### METRYKA DOKUMENTU

<b>WŁAŚCICIEL REGULACJI</b>	Menadżer/ka ds. Równości i Włączającej Kultury Organizacyjnej
<b>AUTOR / OSOBA AKTUALIZUJĄCA</b>	Menadżer/ka ds. Równości i Włączającej Kultury Organizacyjnej
<b>ZATWIERDZAJĄCY</b>	Zarząd Żabka Polska Sp. z o.o.
<b>STATUS</b>	Obowiązująca
<b>WERSJA DOKUMENTU</b>	1.0
<b>DATA PIERWSZEJ PUBLIKACJI</b>	17 września 2021
<b>DATA AKTUALIZACJI DOKUMENTU</b>	17 września 2021
<b>LICZBA STRON</b>	8
<b>PRZEDMIOT</b>	Dokument określający podstawowe zasady kultury równych szans w Grupie Żabka.

**SPIS TREŚCI**

Art. 1. Cele Polityki .....	4
Art. 2. Definicja różnorodności i włączającej kultury organizacyjnej.....	4
Art. 3. Zakres zastosowania Polityki Równości .....	5
Art. 4. Zasady Polityki Równości .....	5
Art. 5. Działania w ramach Polityki Równości.....	6
Art. 6. Inne regulacje wewnętrzne .....	8
Art. 7. Postanowienia końcowe.....	8

## Art. 1. Cele Polityki

**1.1.** Mając na uwadze nasze wartości: Ambicję, Otwartość, Odpowiedzialność i Wiarygodność, Grupa Żabka przyjmuje niniejszą Politykę Równości jako zobowiązanie do wdrażania kultury równych szans. Uznajemy różnorodność i włączającą kulturę organizacji za jeden z obszarów o wymiarze strategicznym, obecny w Strategii Odpowiedzialności Grupy Żabka i jej filarze Odpowiedzialna Organizacja.

**1.2.** Jedną z naszych ambicji jest budowanie kultury wzajemnego szacunku i podmiotowego traktowania ludzi. Grupa przyjmuje Politykę Równości jako drogowskaz w codziennym postępowaniu i podejmowaniu decyzji wspierających różnorodność (diversity) oraz włączającą kulturę organizacji (inclusiveness). Wierzymy, że umożliwi nam to przekucie indywidualności każdej i każdego z nas w siłę całej Grupy.

**1.3.** Grupa jest otwarta na osoby o zróżnicowanych tożsamościach, doświadczeniach, kompetencjach i perspektywach, i w tym duchu chcemy budować nasz zespół oraz biznes.

**1.4.** Wierzymy, że nasze działania zaowocują wzrostem zaangażowania oraz zwiększoną efektywnością zespołów, które poprzez uwolnienie i wykorzystanie potencjału własnej różnorodności, będą lepiej rozumiały potrzeby naszych grup klienckich, franczyzobiorczych oraz partnerów biznesowych.

## Art. 2. Definicja różnorodności i włączającej kultury organizacyjnej

**2.1. Równość** jest dla nas wartością kluczową, dlatego nasze decyzje podejmujemy sprawiedliwie i bez uprzedzeń, w oparciu o kompetencje, doświadczenie i osiągnięte wyniki pracy.

**2.2. Różnorodność** oznacza dla nas wyjątkowość każdego człowieka, prawo do bycia sobą oraz akceptacji podobieństw i różnic pomiędzy osobami. Jednocześnie przyświeca nam przekonanie, że wolność do wyrażania siebie ma swoje granice tam, gdzie zaczyna się wolność drugiej osoby.

**2.3. Włączająca kultura organizacyjna** – zwana także inkluzywnością, oznacza dla nas budowanie poczucia przynależności. Zależy nam, aby wszystkie grupy pracownicze oraz współpracownicze miały poczucie, że nasza organizacja jest właściwym miejscem dla każdego i każdej z nich, a ich indywidualność jest doceniana.

**2.4.** Nasza działalność opiera się na wierze, że osoby powinny być traktowane w równy sposób i dążymy do równościowego podejścia, niezależnie od wielorakich typów tożsamości człowieka:

- **tożsamości pierwotnej**, czyli cech wrodzonych lub niezbywalnych tj.: wiek, płeć, narodowość, etniczność, stopień sprawności, rasa, orientacja seksualna,
- **tożsamości wtórnej**, czyli cech nabytych lub przypisanych z powodu przynależności do określonych grup tj.: wyznanie/bezwyznaniowość, światopogląd, rodzicielstwo, stan cywilny, zawód, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status materialny,
- **tożsamości organizacyjnej**, czyli cech związanych z miejscem i rolą w organizacji tj.: staż pracy, stanowisko, zakres uprawnień, wynagrodzenie, rodzaj umowy.

### Art. 3. Zakres zastosowania Polityki Równości

**3.1.** Wszystkie grupy pracownicze oraz współpracownicze realizują Politykę Równości. Chcemy wspólnie tworzyć organizację świadomą tego, jak nasze działania wpływają na innych ludzi oraz dbać o siebie nawzajem.

**3.2.** Polityka Równości jest stosowana również na zewnątrz organizacji tj. w stosunku do grup klienckich, franczyzobiorczych, dostawców i partnerów biznesowych.

**3.3.** Naszą intencją jest również zachęcenie grup franczyzobiorczych oraz grup partnerów biznesowych do zapoznania się i stosowania Polityki Równości.

### Art. 4. Zasady Polityki Równości

**4.1.** Stosowanie Polityki Równości opiera się na następujących zasadach:

- **Tworzenia środowiska opartego na standardach równego traktowania** – promujemy postawy otwartości i równych szans uwzględniając w Polityce Równości wszystkie grupy pracownicze oraz współpracownicze, a także promując jej stosowanie na zewnątrz.
- **Niedyskryminacji i szacunku** – traktujemy wszystkie grupy pracownicze, klienckie, franczyzobiorcze oraz partnerów biznesowych godnie, uczciwie, z szacunkiem i równością. Zachowania dyskryminacyjne, zamierzone lub niezamierzone, są wbrew naszym wartościom, szkodzą każdemu i każdej z nas.
- **Tworzenia ram organizacyjnych sprzyjających różnorodności w organizacji** – wierzymy, że kwestie związane z różnorodnością mają wpływ na naszą działalność.

Osoby, które czują się szanowane i cenione, rozwijają silniejsze relacje i bardziej angażują się w swoją pracę. Poprzez nasze działania chcemy m.in.: lepiej identyfikować potrzeby różnorodnych interesariuszek i interesariuszy, unikać błędów związanych z myśleniem grupowym, eliminować uprzedzenia oraz lepiej rozpoznawać ryzyka biznesowe.

- **Wprowadzania odpowiednich polityk, praktyk i narzędzi** – dążymy do zapewnienia niedyskryminacyjnego traktowania i promowania różnorodności. Zawsze oceniamy na podstawie obiektywnie mierzalnych rezultatów pracy i umiejętności oraz nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.
- **Prowadzenia działań edukacyjnych i komunikacyjnych w celu stworzenia otwartej kultury organizacyjnej** – przyjazna atmosfera pracy jest dla nas bardzo ważna, dlatego chcemy kształtować i promować postawy doceniania różnorodności i akceptacji indywidualnych preferencji zarówno wśród grup pracowniczych, współpracowniczych, jak i na zewnątrz organizacji.

### Art. 5. Działania w ramach Polityki Równości

**5.1.** Zapewnienie budowania kultury równych szans poprzez tworzenie różnorodnego i włączającego środowiska to odpowiedzialność każdej osoby w naszym zespole.

**5.2.** Nie chcemy pozostawiać zachowań dyskryminacyjnych bez reakcji. Wszystkim, którzy ich doświadczyli zapewniamy odpowiednie procedury i narzędzia do poufnego zgłaszania. Każdą osobę, która zaobserwowała tego rodzaju zachowania w swoim otoczeniu zachęcamy do informowania o nich.

**5.3.** Zgodnie z najlepszymi praktykami rynkowymi będziemy dążyć do zapewnienia różnorodności w najważniejszych organach, zapewniając reprezentację osób posiadających odpowiedni zestaw kompetencji, doświadczeń i perspektyw.

**5.4.** Uznajemy płeć za istotny czynnik różnorodności, dlatego będziemy dążyć do tego, aby zarówno w radzie nadzorczej, jak i zarządzie zasiadali przedstawiciele i przedstawicielki obu płci, zaś udział kobiet wynosił co najmniej 30% składu organu.

**5.5.** W Grupie zapewnimy rolę Menadżerki/Menadżera ds. Równości i Włączającej Kultury Organizacyjnej. Jej odpowiedzialnością będzie nadzór nad stosowaniem niniejszej Polityki oraz koordynowanie działań nakierowanych na osiągnięcie jej celów, w tym:



- promowanie kultury równych szans poprzez tworzenie różnorodnego i włączającego środowiska pracy będącego ważnym czynnikiem osiągnięcia celów biznesowych;
- określanie sposobów upowszechniania kultury wspierającej różnorodność, w tym opracowywanie i promowanie odpowiednich polityk, programów i wytycznych;
- proponowanie wymiernych celów i działań w zakresie różnorodności;
- zapewnienie, że procesy rekrutacji i selekcji na wszystkich poziomach Grupy są zorganizowane w taki sposób, aby unikać uprzedzeń, zarówno świadomych, jak i nieświadomych;
- składanie sprawozdań zarządowi na temat kwestii dotyczących różnorodności w Grupie oraz przedstawianie rekomendacji stosownych działań;

**5.6.** Chcemy, aby Grupa była postrzegana jako otwarte miejsce pracy, które będzie odpowiadało na zróżnicowane potrzeby każdej z osób, po to aby mogły one w pełni realizować swój potencjał. Zależy nam na eliminowaniu barier w podjęciu zatrudnienia, sprzyjaniu stabilnej, długoterminowej współpracy z Grupą oraz tworzeniu warunków przyjaznych osobom z niepełnosprawnościami.

**5.7.** Zapewnimy brak różnicowania płac ze względu na płeć za pracę o równej wartości oraz będziemy przeciwdziałać dyskryminacji w tym zakresie. Chcemy urzeczywistnić osiągnięcie tego celu poprzez uzyskanie certyfikatu równych płac.

**5.8.** Grupa określi kluczowe wskaźniki monitorowania różnorodności i włączającej kultury organizacyjnej, w stopniu w jakim pozwalają na to obowiązujące przepisy. Będziemy stale śledzić realizację inicjatyw dotyczących różnorodności w Grupie oraz ich wpływ na te wskaźniki. do rozwoju każdego w miejscu pracy. Istotnym elementem oferty edukacyjnej będą również szkolenia mające na celu promowanie kultury równych szans i różnorodności w organizacji.

**5.9.** Działamy transparentnie, dlatego będziemy publikować informacje dotyczące kluczowych działań na rzecz różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji oraz wskaźników w zakresie różnorodności w strukturze zatrudnienia.

**5.10.** Przywiązujemy szczególną uwagę do rozwoju i stwarzamy wszystkim możliwość otrzymania specjalistycznej wiedzy. Zwracamy uwagę na to, aby nasze szkolenia w równy sposób przyczyniały się do rozwoju każdego w miejscu pracy. Istotnym elementem oferty edukacyjnej będą również szkolenia mające na celu promowanie kultury równych szans i różnorodności w organizacji.

**5.11.** Na bieżąco analizujemy poziom satysfakcji naszych grup pracowniczych i współpracowniczych. Chcemy wiedzieć, jak odpowiedzieć na ich potrzeby i budować miejsce

pracy zapewniające pozytywne doświadczenia zawodowe, w tym te dotyczące równości i różnorodności.

**5.12.** Promujemy otwartą komunikację wewnętrzną i zachęcamy do podejmowania własnych inicjatyw w celu doskonalenia już istniejących rozwiązań, jak i włączającej kultury organizacyjnej.

### Art. 6. Inne regulacje wewnętrzne

**6.1.** Polityka Równości jest częścią szerszego zakresu działań podejmowanych przez Grupę w celu stworzenia otwartego i etycznego miejsca pracy. Zapraszamy do zapoznania się również z poniższymi dokumentami:

- Regulamin pracy,
- Kodeks postępowania,
- Polityka anonimowego zgłaszania nieprawidłowości.

### Art. 7. Postanowienia końcowe

**7.1.** Procedura w niniejszym brzmieniu została przyjęta przez Zarząd Spółki w dniu 17 września 2021 r.

**7.2.** Procedura w niniejszym brzmieniu wchodzi w życie 17 września 2021 r.

**7.3.** Niniejsza Procedura będzie stosowana przez podmioty wchodzące w skład grupy kapitałowej Żabka Polska (Grupa Żabka)