

W marcu 2022 r. Zarząd Spółki przyjął politykę różnorodności w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów, która następnie będzie zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, a następnie przedłożona do zatwierdzenia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu.

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez Zarząd Spółki oraz Rady Nadzorczej poprzez wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji we władzach Spółki, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

Przyjęta polityka różnorodności odnosi się również do pozostałych pracowników Spółki.

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

Celem zarządzania różnorodnością w KPPD-Szczecinek S.A. jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, w którym może w pełni realizować i rozwijać swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu firmy.

Jako wyraz przyjęcia niniejszej polityki różnorodności, jest wdrożony w Spółce Kodeks Etyki, który definiuje podstawowe wartości i zasady, jakimi kierują się pracownicy Firmy.

Najważniejsze z tych zasad to: uczciwość, rzetelność i przejrzystość podejmowanych działań, a także szacunek i otwartość dla różnorodności pracowników.

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. KPPD-Szczecinek 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.

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

Przy wyborze osób sprawujących funkcje zarządcze i nadzorcze oraz zatrudnionych kluczowych menedżerów, decydujące znaczenie mają wykształcenie, kompetencje, umiejętności oraz doświadczenie poszczególnych kandydatów. Elementy takie, jak wiek czy płeć nie mają wpływu na ocenę kandydatów. Opisane powyżej kryteria oceny kandydatur w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów pozwalają dokonać wyboru kandydatów zapewniających możliwość realizacji strategii oraz rozwoju działalności.