



**POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI
W KPPD-SZCZECINEK S.A.
W ODNIESIENIU DO WŁADZ SPÓŁKI
ORAZ JEJ KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW**

2022

[Uchwała nr VII/08/22 Zarządu Spółki KPPD-Szczecinek S.A. z dnia 11 marca 2022 r.]

[Uchwała nr XI/11/21/22 Rady Nadzorczej Spółki KPPD-Szczecinek S.A. z dnia 18 marca 2022 r.]

[Uchwała nr/22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia KPPD-Szczecinek S.A. z dnia 27 maja 2022 r.]

„Polityka różnorodności w KPPD-Szczecinek S.A. w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów” (zwana dalej: “Polityka”) została opracowana zgodnie z Uchwałą Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”.

§1

1. Poprzez różnorodność rozumiemy dostrzeżenie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji, a dzielące nas różnice stanowią o sile Firmy.
2. 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.
3. Jako wyraz przyjęcia niniejszej polityki różnorodności, jest wdrożony w Spółce Kodeks Etyki, który definiuje podstawowe wartości i zasady, jakimi kierują się pracownicy Firmy.
4. Najważniejsze z tych zasad to: uczciwość, rzetelność i przejrzystość podejmowanych działań, a także szacunek i otwartość dla różnorodności pracowników.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

§2

Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.