

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI RE ALLOYS

RE  ALLOYS
RENEWABLE ENERGY ALLOYS



LISTOPAD 2021

WSTĘP

Re Alloys Sp. z o.o. jest wiodącym producentem żelazostopów w rejonie, a jego wyroby są wykorzystywane na wszystkich wiodących rynkach europejskich. Biorąc pod uwagę zasady przyjęte i stosowane przez Spółkę oraz misję Spółki, zapewnienie różnorodności i różnych perspektyw w zespole pracowniczym Spółki oraz w Zarządzie Spółki ma szczególne znaczenie dla dalszego funkcjonowania dynamicznego i jednocześnie zrównoważonego rozwoju Spółki.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Różnorodność w rozumieniu niniejszej Polityki, to dostrzeżenie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji, niezależnie od dzielących różnic opartych na cechach widocznych i niewidocznych, wrodzonych i nabytych, takich jak np. płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność, orientacja seksualna, status rodzinny i cywilny, wyznawane wartości, przekonania polityczne, cechy osobowości, wykształcenie i zainteresowania. Poszanowanie różnorodności jest jednym z podstawowych praw człowieka i jego wolności.
2. Niniejsza Polityka Różnorodności będzie stosowana przez organ uprawniony do powołania Zarządu w odniesieniu do Członków Zarządu Spółki i powinna być stosowana odpowiednio przez Zarząd w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w Spółce niezależnie od formy zatrudnienia.
3. Do przestrzegania niniejszej Polityki Różnorodności zobowiązana jest każda osoba zatrudniana przez Spółkę oraz współpracująca na stałe ze Spółką.

II. DZIAŁANIA ZAPEWNIAJĄCE RÓŻNORODNOŚĆ

1. Spółka będzie podejmować różnorodne działania mające na celu stosowanie i wprowadzanie w życie postanowień niniejszej Polityki, w szczególności polegające na:
 - 1) dbaniu o zapewnienie Spółce zróżnicowanej i kompetentnej kadry zarządzającej, co oznacza, że przy wyborze członków Zarządu Spółki i dyrektorów oraz kluczowych menedżerów w Spółce decydujące znaczenie powinny mieć wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz przygotowanie merytoryczne, niezbędne do należytego i profesjonalnego pełnienia obowiązków kadry zarządzającej (zobacz także punkt III Polityki);
 - 2) budowaniu różnorodnych zespołów pracowniczych, to jest dbałości o to, aby każdy zespół był otwarty na pracowników o zróżnicowanych doświadczeniach i spostrzeżeniach,
 - 3) wdrażaniu kultury otwartości w relacjach między pracownikami oraz w relacjach z przełożonymi i osobami nadzorującymi;



- 4) zapewnieniu możliwości wymiany kompetencji w zespołach pracowniczych;
 - 5) przestrzeganiu zasad równości szans dla każdej osoby zatrudnianej w Spółce, to jest zapewnieniu aby każda zatrudniona osoba miała równy dostęp do szkoleń, awansów, benefitów oraz wynagrodzeń;
 - 6) wdrażaniu systemu oceny i awansu osób zatrudnionych opartego wyłącznie na ocenie kompetencji, osiągniętych wyników oraz zaangażowania w pracę;
 - 7) tworzeniu przyjaznej atmosfery pracy, w tym promocji wśród osób zatrudnionych postaw poszanowania różnorodności i akceptacji indywidualnych preferencji różnych osób;
 - 8) stosowaniu przejrzystych kryteriów rekrutacji, to jest stosowanie zasady, że przy naborze nowych osób do zatrudnienia w Spółce będzie stosowana zasada równości szans oraz umożliwienie wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym każdej zainteresowanej osoby;
 - 9) dostosowaniu stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb, w przypadku zatrudnienia przez Spółkę osób niepełnosprawnych.
2. Spółka będzie prowadziła konsekwentną politykę równości płci we wszelkich procesach kadrowych, między innymi dotyczącymi spraw rekrutacji, awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, ochrony przed mobbingiem i nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy. Procedury stosowane w opisanych wyżej sprawach powinny uwzględniać metodę selekcji gwarantującą obiektywną ocenę i umiejętności osób zatrudnionych w Spółce.
3. Przy uwzględnieniu podstawowego kryterium wiedzy, umiejętności, doświadczenia zawodowego i przydatności dla Spółki, Zarząd Spółki będzie dążył, aby skład dyrektorów i kluczowych menedżerów Spółki zapewniał różnorodność płci na poziomie nie niższym niż 25% udziału mniejszości wśród członków kadry dyrektorskiej i kadry kluczowych menedżerów.

III. SZCZEGÓLNE POSTANOWIENIA POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI WOBEC CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Dokonując wyboru Członków Zarządu Spółki organ uprawniony do powołania Członków Zarządu będzie stosować wszystkie zasady różnorodności określone w niniejszej Polityce, zawsze jednak z uwzględnieniem, że naczelną zasadą i obowiązkiem organu uprawnionego do powołania Członków Zarządu jest powołanie do Zarządu Spółki wyłącznie osób posiadających odpowiednie kompetencje, umiejętności i doświadczenie niezbędne do kierowania Spółką i działania w jak najlepszym interesie Spółki i jej wspólników, w tym w szczególności osób wykazujących cechy przywódcze, kierownicze i zaangażowanie, które to cechy są niezbędne dla zapewnienia Spółce dalszego dynamicznego rozwoju, efektywności i bezpieczeństwa.



2. Wskazując na podstawowe zasady określone w ust. 1 powyżej, organ uprawniony do powołania Zarządu będzie dążyć, aby skład każdego Zarządu Spółki był różnorodny także pod względem płci z udziałem mniejszości na poziomie nie niższym niż 30%.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

W przypadku stwierdzenia istotnego naruszenia przez Zarząd lub osoby działające w jego imieniu niniejszej Polityki Różnorodności, organ uprawniony do powołania Zarządu może przekazać Zarządowi stosowne uwagi i zalecenia oraz wezwać do stosowania w przyszłości wszystkich zasad określonych w niniejszej Polityce Różnorodności.

RE ALLOYS Sp. z o.o.
Członek Zarządu
Jan Szatraniec

RE ALLOYS Sp. z o.o.
Prezes Zarządu
Miroslaw Wilczek

RE ALLOYS Sp. z o.o.
Członek Zarządu
Iwona Przybyła