



Karta Różnorodności, Równości, Inkluzywności i Przynależności Tokai COBEX

“We are one for EVERYONE”



„Razem tworzymy JEDNOŚĆ” („We are one for **EVERYONE**”) i konsekwentnie wspieramy środowisko pracy oparte na wysokim zaufaniu. Każda osoba należąca do naszej społeczności ma wpływ na tworzenie miejsca, w którym każdy z nas czuje się szanowany, akceptowany, ważny i bezpieczny.

W imieniu Komitetu Zarządzającego



Andrzej Hotlos

CEO Tokai COBEX



Preambuła

W globalnej gospodarce i w świecie wzajemnych powiązań duże przedsiębiorstwa muszą wziąć na siebie odpowiedzialność za środowisko i społeczność.

Tokai COBEX dąży do bycia wzorem w zakresie odpowiedzialności i etyki **ESG** (standardów ochrony środowiska naturalnego, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego).

Niniejsza Karta przedstawia główne kierunki naszego zobowiązania na rzecz równości i różnorodności. Została stworzona, aby pokazać, że budujemy wspierającą kulturę inkluzywności i przynależności.

Wprowadzenie

W Tokai COBEX promujemy wartości zawarte w naszym **Kodeksie Postępowania**. Równość między kobietami i mężczyznami oraz inkluzywność z poszanowaniem różnorodności to główne zasady, którymi kierujemy się w naszej organizacji.

Celem niniejszej Karty jest wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, równości, zrównoważonym rozwoju i wsparciu pracowników. Obowiązkiem wszystkich zatrudnionych w Tokai COBEX jest przestrzeganie naszych **głównych zasad**:



01 Brak dyskryminacji, uczciwe praktyki i dobre samopoczucie w pracy

Dyskryminacja ma miejsce, gdy w porównywalnej sytuacji (posiadanie np. tych samych kompetencji, umiejętności, doświadczenia itp.) dana osoba lub grupa jest traktowana mniej korzystnie.

W krajach członkowskich OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dyskryminacja jest przestępstwem cywilnym lub karnym. Jakiegokolwiek działanie o charakterze dyskryminacyjnym jest zabronione i będzie podlegało surowej karze zgodnie z zasadami ustanowionymi w tym celu w każdym z krajów, w których prowadzimy działalność.

Jesteśmy przekonani, że dzieląc się wiedzą i egzekwując zakaz dyskryminacji, staniemy się atrakcyjni dla obecnych i nowych pracowników oraz zyskamy przewagę konkurencyjną. Różnorodność jest czynnikiem zwiększającym sukces organizacji. Z tego powodu weryfikujemy nasz proces rekrutacyjny pod kątem stosowania obiektywnych kryteriów wobec wszystkich kandydatów.

Wierzymy, że wszystkie praktyki w organizacji powinny być sprawiedliwe dla każdej grupy pracowników.

Nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji ze względu na wiek, rasę lub pochodzenie (etniczne), kolor skóry, płeć, orientację seksualną, religię, opinię lub przekonania, niepełnosprawność itp.

Zobowiązujemy się do zapewnienia naszym pracownikom warunków pracy, które pozwalają na optymalną równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Jednym z aspektów tej równowagi jest zwiększenie wymiaru czasu pracy zdalnej oraz dążenie do zmniejszenia liczby nadgodzin przepracowanych przez naszych pracowników o 20% rocznie.



02

Równe traktowanie w procesie rekrutacji, warunków zatrudnienia i wynagrodzenia

Zasady „Wolności” i „Równości” są zapisane na kartach Konstytucji krajów demokratycznych. Dlatego wszelkie prawa i przepisy, każda umowa, każdy akt publiczny lub firmowy muszą respektować dwie zasady: wolność i równość.

W Tokai COBEX gwarantujemy wszystkim osobom równe możliwości zatrudnienia, a przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu i awansach bierzemy pod uwagę wyłącznie kompetencje i umiejętności.

Zapewniamy, aby nasze zewnętrzne i wewnętrzne oferty pracy nie zawierały elementów ani kryteriów dyskryminujących. Żaden kandydat posiadający wymagane umiejętności nie zostanie wykluczony z procesu rekrutacyjnego ze względu na wiek, płeć biologiczną, płeć kulturową, cechy fizyczne, narodowość, pochodzenie, nazwisko, miejsce zamieszkania, niepełnosprawność, przekonania polityczne lub religijne, orientację seksualną, ciążę (domniemaną lub nie), członkostwo lub działalność związkową.

W momencie zatrudnienia proponowany pakiet wynagrodzeń jest dostosowany odpowiednio do pracowników na porównywalnych stanowiskach niezależnie od powyższych czynników.

Każdy pracownik Grupy Tokai COBEX może otrzymać podwyżkę, której wysokość oparta jest na obiektywnych elementach związanych z kompetencjami, umiejętnościami, doświadczeniem, wynikami i obowiązkami, niezależnie od płci, niepełnosprawności lub innych warunków. Tokai COBEX dokłada wszelkich starań, aby w jak największym stopniu ograniczyć wpływ, jaki szczególna sytuacja pracownika (praca w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy, urlop macierzyński /rodzicielski itp.), mogłaby mieć na jego lub jej wynagrodzenie.

W celu kontrolowania efektów działań podejmowanych na rzecz równej płacy, Tokai COBEX monitoruje kluczowe wskaźniki, aby zapewnić przejrzystość systemu wynagradzania. Na tej podstawie każdego roku szczegółowo analizowane jest wynagrodzenie wypłacane naszym pracownikom.

Pozwala to zapobiegać nieuzasadnionym lukom płacowym dotyczącym tego samego stanowiska, na którym pracownicy mają podobne wykształcenie, doświadczenie lub wyniki, oraz korygować wszelkie nierówności, które te wskaźniki mogą ujawnić.

03

Budowanie świadomości, zmiana postawy i komunikacja

Działanie na rzecz równości oznacza promowanie zmian w sposobie myślenia.

Aby to osiągnąć, wszyscy wewnętrzni interesariusze Grupy (Zarząd, kierownicy, przedstawiciele pracowników i pracownicy) powinni prezentować pozytywne podejście i wyzbyć się uprzedzeń. W tym celu niezbędne jest budowanie atmosfery i relacji sprzyjających zwiększaniu świadomości w zakresie równości, za które odpowiedzialni są wszyscy pracownicy.

Aby wspierać powyższą zmianę postawy, Tokai COBEX podjął szereg inicjatyw:

- Rozpowszechnienie niniejszej Karty wśród wszystkich pracowników Grupy;
- Organizacja spotkań podnoszących świadomość Zarządu i kierowników. Spotkania te mają na celu promowanie zasady równości między wszystkimi pracownikami, uważliwanie na uprzedzenia w codziennej pracy, które mogą powstać w wyniku stereotypów, oraz przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy, w szczególności molestowaniu moralnemu i seksualnemu;

- Zapewnienie szkoleń dla wszystkich pracowników Tokai COBEX dotyczących różnorodności, równości, inkluzywności i przynależności (DEI&B);
- Zaprojektowanie serii „KARTY DOBRYCH PRAKTYK”, materiałów informacyjnych itp., które prezentują przykłady prawidłowych postaw w sytuacjach, w których spotykamy się z różnorodnością.



04

Pozytywne działania na rzecz wzmocnienia równości płci, różnorodności i inkluzywności



Jesteśmy przekonani, że należy podejmować działania, które będą umożliwiały danym grupom osób (zwykle dyskryminowanym) korzystanie z prawa do równego traktowania i równych możliwości.

Tokai COBEX dokłada wszelkich starań, aby wewnętrzne zasady i procedury nie dopuszczały jakichkolwiek form dyskryminacji. W razie konieczności dostosowuje swoje narzędzia komunikacji, aby nie były one dyskryminujące i stereotypowe.

Naszym celem jest, aby do 2030 roku 5% naszych pracowników produkcyjnych stanowiły kobiety, a 30% stanowisk kierowniczych w Grupie było docelowo reprezentowane przez kobiety.

W trakcie procesów rekrutacyjnych dbamy o to, aby wszystkie aplikacje spełniające wymogi stawiane stanowisku były rozpatrywane w ten sam sposób. Przy porównywalnych umiejętnościach i braku znaczących różnic kompetencyjnych między kandydatami, jesteśmy zobowiązani do rekrutacji tych osób, którzy nie są dostatecznie reprezentowani w grupie pracowników. Aktywnie i otwarcie wspieramy budowanie relacji w ramach różnorodności w naszej organizacji, w ramach których

można wymieniać się doświadczeniami i wspierać się nawzajem. Oferujemy programy szkoleniowe skierowane do kobiet, aby wzmocnić ich pewność siebie w życiu zawodowym.

Pracujemy również nad zwiększeniem liczby pracowników z niepełnosprawnością w naszej firmie, ze szczególnym uwzględnieniem naszych polskich zakładów, gdzie do 2030 roku planujemy, aby osoby z niepełnosprawnością stanowiły 3% wszystkich zatrudnionych.

Mamy świadomość, że osoby te zmagają się z wieloma wyzwaniami w życiu zawodowym. Zobowiązujemy się pomagać im za pomocą odpowiednich środków, aby zapewnić im satysfakcjonujące środowisko pracy. W tym celu dokładamy wszelkich starań, aby dostosować nasze pomieszczenia, wyposażać je w wymagany sprzęt specjalistyczny i ułatwić do nich dostęp. Zapewniamy, że wszystkie nasze nowe pomieszczenia będą od początku przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

We Francji nawiązaliśmy współpracę z dostawcami zatrudniającymi osoby z niepełnosprawnością i zobowiązaliśmy się do zwiększania tego odsetka u naszych dostawców o 5% rocznie.

05

Zaangażowanie pracowników



Tokai COBEX uważa, że relacje między pracownikami odgrywają ważną rolę w aspektach biznesowych, mając realny wpływ na retencję pracowników, działania wspierające proces rekrutacji lub kreatywny proces budowania świadomości marki czy projektowania produktów dostarczanych przez firmę.

Nasi pracownicy mogą również wspierać inicjatywy firmy na rzecz DEI&B poprzez bezpośredni udział lub dzielenie się nowymi pomysłami.

Dlatego Zarząd Tokai COBEX powołał zespół DEI&B, składający się z pracowników reprezentujących różne

lokalizacje w Grupie. Pracownicy ci zostali szczególnie uwrażliwieni na kwestie DEI&B. Ich celem jest kierowanie inicjatywami DEI&B, mierzenie postępów, działanie jako osoby kontaktowe dla swoich współpracowników i odpowiadanie na wszelkie pytania dotyczące tego tematu.

Co 2 lata przeprowadzamy ankietę zaangażowania połączoną ze spotkaniami z pracownikami w naszej organizacji, aby zasugerować nowe rozwiązania i usprawnienia, dzięki którym nasza firma stanie się lepszym miejscem pracy. Ankieta ta ma na celu uzyskanie informacji od naszych pracowników i kierowników, w której pytamy również o kwestie dotyczące DEI&B. Naszym celem jest wypracowanie na tej podstawie najbardziej odpowiednich działań.

Ponadto włączyliśmy aspekt DEI&B do systemu oceny kierowników. Pomaga nam to ocenić rozwój ich umiejętności w tym obszarze, a także przestrzeganie naszych podstawowych wartości na najwyższym szczeblu organizacji.

Kryteria te są szczegółowo analizowane w ramach naszego programu Liderzy Przyszłości (LoF).



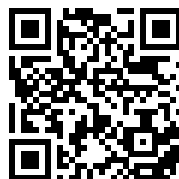
Raportowanie / Informowanie o nieprawidłowościach

Zachęcamy pracowników Tokai COBEX do zgłaszania wszelkich form dyskryminacji za pośrednictwem naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości. Gwarantujemy poufność tych zgłoszeń. Pracownik nie poniesie konsekwencji w związku ze zgłoszeniem.

Tokai COBEX zobowiązuje się do ochrony osoby zgłaszającej przed wszelkimi formami sankcji, odwetu lub dyskryminacji wynikających ze zgłoszenia złożonego w dobrej wierze w takim zakresie, w jakim jest to możliwe w ramach uprawnień firmy.

Zgłoszenia można dokonać poprzez stronę:

<https://tokaicobex.integrityline.com/frontpage>



Lub telefonicznie z:

Kod firmy: 4253

Niemiec:

+49 30 99 25 71 46

Francji:

+33 1 87 21 22 91

Polski:

+48 22 152 33 61



Podsumowanie

Ustanowiliśmy niniejszą Kartę jako zobowiązanie wobec wszystkich naszych pracowników w **Grupie Tokai COBEX** do wdrażania, wykonywania i wywiązywania się z naszych obietnic zapewnienia równych możliwości w kulturze inkluzywności i przynależności.

Nasze zobowiązanie wykracza poza bramy Tokai COBEX.

Aktywnie angażujemy się w społeczność, przestrzegając lokalnych, krajowych i europejskich deklaracji promujących różnorodność i inkluzywność na różnych poziomach społeczeństwa, wspierając lokalne inicjatywy DEI&B oraz wymieniając się najlepszymi praktykami z innymi firmami.



Tokai COBEX zastrzega sobie prawo do zmiany niniejszej Karty w dowolnym momencie, jeśli uzna to za stosowne, w oparciu o zmiany odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych oraz zmiany praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Zmiany te zostaną opublikowane przez Tokai COBEX.

