

POLITYKA RÓWNOŚCI GRUPY WIPASZ

1. Cel Polityki

Celem niniejszej Polityki Równości jest zapewnienie wszystkim pracownikom Grupy Wipasz równego traktowania oraz równych szans w zatrudnieniu, niezależnie od ich cech osobistych.

Grupa Wipasz zobowiązuje się do tworzenia środowiska pracy opartego na poszanowaniu godności, sprawiedliwości, przejrzystości oraz obiektywnych kryteriach oceny pracowników.

Polityka stanowi element systemu zarządzania odpowiedzialnością społeczną oraz zrównoważonym rozwojem Grupy Wipasz.

2. Zakres stosowania

Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Wipasz, kandydatów do pracy, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, stażystów i praktykantów oraz członków organów spółek wchodzących w skład Grupy Wipasz.

3. Zasada równego traktowania

Grupa Wipasz zapewnia równe traktowanie we wszystkich aspektach zatrudnienia,

w szczególności w zakresie:

- rekrutacji;
- warunków zatrudnienia;
- wynagrodzeń i świadczeń;
- dostępu do szkoleń;
- awansów;
- oceny pracy;
- rozwiązania stosunku pracy.

W Grupie Wipasz niedopuszczalne są jakiegokolwiek formy dyskryminacji, mobbingu, molestowania, przemocy, zastraszania oraz nierównego traktowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie, rasę, religię lub przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną, stan cywilny, przynależność związkową, poglądy lub inne cechy chronione prawem.

4. Równość wynagrodzeń

Grupa Wipasz zapewnia równość wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Wynagrodzenia ustalane są w oparciu o zakres obowiązków, odpowiedzialność, kompetencje, doświadczenie, wyniki pracy. Grupa Wipasz prowadzi monitoring poziomu wynagrodzeń, w tym analizę luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami, w celu zapewnienia zgodności z zasadą równego traktowania.

5. Realizacja Polityki

Grupa Wipasz realizuje zasady równości poprzez:

- stosowanie obiektywnych kryteriów rekrutacji,
- zapewnienie równych możliwości rozwoju zawodowego,
- zapewnienie równego dostępu do szkoleń,
- stosowanie sprawiedliwych zasad wynagradzania,
- promowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku.

6. Zgłaszanie naruszeń

Grupa Wipasz zapewnia możliwość zgłaszania przypadków naruszeń zasad niniejszej Polityki.

Zgłoszenia mogą być dokonywane za pomocą dedykowanego kanału zgłoszeń, z zapewnieniem poufności oraz ochrony przed działaniami odwetowymi, na adres: etyka@wipasz.pl.

Grupa Wipasz zapewnia poufność zgłoszeń oraz ochronę osób dokonujących zgłoszeń przed działaniami odwetowymi.

7. Odpowiedzialność

Za wdrożenie, realizację oraz przestrzeganie niniejszej Polityki odpowiadają w szczególności:

Zarząd:

- zatwierdzenie Polityki;
- nadzór nad jej realizacją.

Dział Kadr, Płac i HR:

- wdrożenie Polityki;
- monitorowanie jej stosowania;
- prowadzenie działań edukacyjnych i informacyjnych.

Kadra kierownicza:

- stosowanie zasad Polityki w codziennym zarządzaniu;
- wspieranie przestrzegania zasad Polityki.

Pracownicy:

- przestrzeganie zasad Polityki.

8. Monitorowanie i doskonalenie

Grupa Wipasz prowadzi monitoring realizacji Polityki poprzez analizę danych dotyczących:

- struktury zatrudnienia;
- poziomu wynagrodzeń;
- awansów;
- przypadków naruszeń.

Polityka podlega okresowym przeglądom oraz ciągłemu doskonaleniu.

9. Powiązania z innymi dokumentami

Niniejsza Polityka stanowi element systemu zarządzania odpowiedzialnością społeczną w Grupie Wipasz i funkcjonuje w powiązaniu

z innymi regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi praw pracowników, warunków pracy oraz zasad etycznych.

W szczególności Polityka jest powiązana z Kodeksem Etyki Grupy Wipasz, Kodeksem Etyki dla Dostawców Grupy Wipasz oraz innymi obowiązującymi w Grupie Wipasz regulacjami dotyczącymi praw pracowników, warunków pracy, zasad etycznych oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

10. Postanowienia końcowe

Polityka została wdrożona, wprowadzona do stosowania oraz jest ogólnie dostępna na oficjalnej stronie <http://www.wipasz.pl>.

Polityka podlega okresowym przeglądom, a Grupa Wipasz dąży do jej ciągłego doskonalenia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz najlepszymi praktykami.

Pan Józef Wiśniewski

Prezes Zarządu

Pan Wojciech Ściana

Członek Zarządu – Zastępca Prezesa

Pan Tomasz Sinkiewicz

Członek Zarządu – Wiceprezes ds. Finansowych

Pan Dawid Dudek

Członek Zarządu – Wiceprezes ds. Sprzedaży
Dywizji Mięsnej

Pan Sławomir Kawalec

Członek Zarządu – Wiceprezes ds. Kontraktacji
i Zakupów Dywizji Mięsnej

