

Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna Arlen S.A.

1. Wprowadzenie

Arlen S.A. zobowiązuje się do tworzenia i utrzymywania środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, równości i godności każdej osoby. Spółka nie akceptuje żadnych form mobbingu, molestowania, dyskryminacji czy innego nierównego traktowania w zatrudnieniu. Niniejsza Polityka stanowi element systemu zarządzania ESG i jest powiązana z innymi dokumentami wewnętrznymi Spółki, w szczególności **Polityką Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Polityką Poszanowania Praw Człowieka, Polityką Różnorodności i Inkluzyjności**.

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, członków organów zarządczych, współpracowników, dostawców, podwykonawców oraz partnerów biznesowych Arlen S.A., niezależnie od formy współpracy i miejsca wykonywania pracy.

Szczegółowe zasady i krok po kroku opisane postępowanie w sprawach mobbingu i nierównego traktowania opisane są w wewnętrznej **Procedurze przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu**.

2. Definicje

Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mające na celu lub skutkujące poniżeniem lub ośmieszeniem pracownika, izolowaniem go lub wyeliminowaniem z zespołu współpracowników.

Równe traktowanie w zatrudnieniu – zakaz dyskryminowania pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, rodzaj umowy lub wymiar czasu pracy.

Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której pracownik w porównywalnych okolicznościach jest, był lub mógłby być traktowany mniej korzystnie z jednej lub więcej przyczyn wskazanych powyżej.

Dyskryminacja pośrednia – pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub działanie powoduje szczególnie niekorzystną sytuację wobec pracowników należących do chronionej grupy, chyba że jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem i proporcjonalnymi środkami.

Procedura - Procedura przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu przyjęta przez ARLEN S.A. zawierająca szczegółowe informacje dotyczące zgłaszania naruszeń.

3. Zasady stosowane w obszarach zagrożonych mobbingiem i dyskryminacją

3.1. Środowisko pracy wolne od mobbingu i dyskryminacji

Arlen S.A. zapewnia warunki pracy, które przeciwdziałają wszelkim formom mobbingu oraz dyskryminacji. Oznacza to aktywne eliminowanie zachowań naruszających godność, a także promowanie postaw opartych na poszanowaniu różnorodności i równości szans. Każda osoba zatrudniona lub współpracująca ma prawo do bezpiecznego, wspierającego i przyjaznego środowiska pracy.

Spółka uznaje, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji spoczywa zarówno na pracodawcy, jak i na każdym pracowniku. Przeciwdziałanie obejmuje edukację, reagowanie na nieprawidłowości oraz konsekwentne egzekwowanie zasad określonych w niniejszej Polityce i w Procedurze.

3.2. Równość w rekrutacji, awansach, wynagrodzeniach i dostępie do szkoleń

Procesy kadrowe prowadzone są w oparciu o obiektywne i weryfikowalne kryteria merytoryczne. Kryteria te są projektowane i stosowane w sposób, który nie powoduje nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji pracowników lub kandydatów.

Dopuszczalne różnicowanie jest możliwe wyłącznie, gdy wynika z rzeczywistego i decydującego wymagania zawodowego albo służy ochronie rodzicielstwa czy niepełnosprawności lub opiera się na kryterium stażu pracy, zgodnie z zasadami określonymi w Procedurze.

3.3. Reagowanie na niepożądane zachowania i obowiązek współpracy w postępowaniu

Każda osoba, która doświadczy lub zaobserwuje niepożądane zachowania, powinna niezwłocznie zgłosić ten fakt kanałami określonymi w niniejszej Polityce oraz w Procedurze. Zgłoszenia – w tym anonimowe – są dopuszczalne i rozpatrywane bez zbędnej zwłoki, z poszanowaniem zasad poufności i bezstronności.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek współpracować w toku wyjaśniania sprawy, w tym stawiać się na wezwania komisji, udostępniać niezbędne informacje oraz powstrzymać się od działań utrudniających postępowanie.

3.4. Rola menedżerów i odpowiedzialność za kulturę organizacyjną

Kadra kierownicza odpowiada za kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, transparentności i równości. Menedżerowie są zobowiązani do niezwłocznej reakcji na sygnały nieprawidłowości, do zapewnienia wsparcia osobom zgłaszającym oraz do współpracy z właściwymi komórkami w toku postępowań wyjaśniających.

Brak właściwej reakcji lub nadzoru nad podległymi zespołami, skutkujący tolerowaniem niepożądanych zachowań, może stanowić naruszenie obowiązków służbowych i prowadzić do konsekwencji dyscyplinarnych – zgodnie z podejściem przyjętym w Politykach Arlen S.A.

3.5. Ochrona zgłaszających i zakaz działań odwetowych

Arlen S.A. zapewnia pełną ochronę osób zgłaszających naruszenia w dobrej wierze przed jakąkolwiek represją, w tym groźbami, zastraszaniem, dyskryminacją, utratą awansu czy pogorszeniem warunków pracy. Ochrona dotyczy także świadków i osób współpracujących przy wyjaśnianiu zgłoszenia.

Działania odwetowe są surowo zabronione i mogą skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną. W sytuacji podejrzenia odwetu należy niezwłocznie zgłosić ten fakt do Rzecznika ds. Etyki lub kanałami wskazanymi w rozdziale „Zgłaszanie naruszeń”.

3.6. Poufność, dane osobowe i rzetelne postępowania wyjaśniające

Wszystkie zgłoszenia i postępowania są prowadzone w sposób poufny, z ograniczonym dostępem do informacji – wyłącznie dla osób upoważnionych – oraz z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych. Postępowania mają charakter bezstronny, a stronom zapewnia się prawo do bycia wysłuchanym i dostęp do akt w trybie i zakresie określonym w Procedurze.

3.7. Wymogi wobec kontrahentów i łańcucha dostaw

Arlen S.A. oczekuje od kontrahentów i partnerów biznesowych przestrzegania zasad równego traktowania i zakazu dyskryminacji. W relacjach umownych Spółka promuje standardy etyczne i zgodności porównywalne z wymaganiami stawianymi własnym pracownikom, spójnie z podejściem stosowanym w innych Politykach.

W przypadku naruszeń stwierdzonych po stronie partnera biznesowego, Spółka może zastosować środki zaradcze przewidziane umową, włącznie z rozwiązaniem współpracy, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i wsparcia osobom dotkniętym zachowaniami niepożądanymi.

4. Zgłaszanie naruszeń

Niniejsza Polityka stanowi uszczegółowienie wytycznych zawartych w **Kodeksie Etyki Arlen S.A.**, dlatego zgłaszanie potencjalnych naruszeń odbywa się według tych samych zasad. Niezależnie od szczegółowych

kanałów zgłoszeń w ramach Procedury, wszelkie zgłoszenia i sprawy związane z niniejszą Polityką można kierować:

- a) do przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla (w przypadku zgłoszeń dokonywanych przez pracowników lub współpracowników ARLEN S.A.),
- b) bezpośrednio do **Rzecznika ds. Etyki** (w każdym przypadku) pod adresem: etyka@arlen.com.pl lub: Biuro Zarządu Arlen S.A., ul. A. Branickiego 17, 02-972 Warszawa,
- c) W sprawach wymagających interpretacji prawnej wsparcia udziela **Dział Prawny Arlen S.A.** pod adresem prawny@arlen.com.pl lub: Biuro Zarządu Arlen S.A., ul. A. Branickiego 17, 02-972 Warszawa.

5. Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 1 października 2025 r. i obowiązuje do czasu jej uchylenia lub zastąpienia nowym dokumentem.

Polityka podlega corocznemu przeglądowi i aktualizacji, dokonywanemu przez właściwe komórki organizacyjne Arlen S.A., z uwzględnieniem zmian regulacyjnych, organizacyjnych oraz najlepszych praktyk rynkowych.

Zarząd Arlen S.A. wraz z podległymi mu komórkami organizacyjnymi Spółki ponosi odpowiedzialność za nadzór nad wdrożeniem oraz skutecznością stosowania postanowień niniejszej Polityki.

PREZES ZARZĄDU

Andrzej Tabaczyński

ARLEN Spółka Akcyjna
02-972 Warszawa, ul. A. Branickiego 17
Regon: 011346610
NIP 526-10-39-877