

POLITYKA PERSONALNA I SPOŁECZNA

Przyjęta do stosowania w Kuźni Polskiej S.A., dnia 02.12.2024 r.



KUŹNIA POLSKA

Bielsko-Biała, 15 października 2024 r.
Skoczów, 2 grudnia 2024 r.

SPIS TREŚCI

I. WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ MANGATA HOLDING W FILARZE SPOŁECZNYM.....	2
II. ZAKRES ZASTOSOWANIA POLITYKI.....	3
III. PODSTAWY i CELE POLITYKI.....	4
IV. BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA, PRACY I OCHRONY ZDROWIA.....	6
V. DIALOG SPOŁECZNY I ROKOWANIA ZBIOROWE.....	7
VI. ODPOWIEDNIA PŁACA, RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI i RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ.....	8
VII. RÓŻNORODNOŚĆ.....	9
VIII. SZKOLENIA, ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI i REKRUTACJA.....	9
IX. ŚRODOWISKO PRACY I KULTURA W MIEJSCU PRACY.....	12
X. CELE SPOŁECZNE.....	13
XI. STRUKTURA NADZORU, INTERPRETACJA, DOSTĘPNOŚĆ.....	16

I WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ MANGATA HOLDING W FILARZE SPOŁECZNYM

Mangata Holding S.A. (dalej zwana również „Mangata Holding”, „Spółka” lub „Firma”) to jeden z największych i najlepiej rozwijających się holdingów w branży przemysłowej w Polsce. Posiada know-how, zespół ekspertów i szerokie kompetencje zarządcze w przemyśle metalowym. Mangata Holding koncentruje się na generowaniu zysków dla swoich akcjonariuszy oraz na stałym wzroście wartości Holdingu, jednocześnie dbając o zachowanie unikalnej kultury organizacyjnej oraz realizację celów zrównoważonego rozwoju. Nadrzędną wartością działalności Mangata Holding jest zasada **BEYOND THE PROFIT**, dlatego aktywnie realizowane są inicjatywy, które przynoszą korzyści pracownikom, społeczeństwu, klientom i budują wartość Mangata Holding jako odpowiedzialnej i przyjaznej organizacji.



Polityka personalna Mangata Holding jest integralnym elementem polityki oraz strategii rozwoju firmy. Celem polityki personalnej jest przyciąganie i rozwijanie kompetentnych oraz zaangażowanych pracowników, którzy przyczyniają się do wzrostu wartości Holdingu. Takie podejście sprzyja tworzeniu środowiska pracy opartego na współpracy, innowacyjności i wysokiej skuteczności.



Mangata Holding przywiązuje dużą wagę do zapewnienia pracownikom optymalnych i bezpiecznych warunków pracy, równych szans, jasnych kryteriów oceny oraz możliwości rozwoju zawodowego. Mangata Holding promuje kulturę współpracy, w której dąży do tego, aby wszyscy pracownicy czuli się szanowani i mogli realizować zarówno cele zawodowe, jak i życiowe pasje. Mangata Holding tworzy przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, oferując opiekę zdrowotną oraz wspierając aktywność sportową pracowników. W szczególnych sytuacjach życiowych, w tym związanych ze skutkami zmian klimatu, Mangata Holding zapewnia pomoc i wsparcie, ceniąc różnorodność zespołu, czerpiąc z bogactwa pracowników różnej płci, wieku oraz kultury.



Mangata Holding dąży do pogłębienia dialogu z kluczowymi interesariuszami – klientami i lokalnymi społecznościami, tak aby lepiej odpowiadać na ich potrzeby, wzajemnie wspierać się w działaniach w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz proaktywnie komunikować wpływ naszych organizacji na lokalny ekosystem i społeczność.

II ZAKRES ZASTOSOWANIA POLITYKI

Niniejsza Polityka Personalna i Społeczna stanowi zbiór zasad ogólnych i odzwierciedla dobre praktyki oraz stanowi dokument referencyjny, który służy innym podmiotom Grupy Mangata Holding jako punkt odniesienia do wdrażania własnych działań w przedmiotowym zakresie. Grupa Mangata Holding obejmuje następujące podmioty:

1

Mangata Holding S.A.



2

Kuźnia Polska S.A.



3

Śrubena Unia Sp. z o.o.



4

Masterform Sp. z o.o.



5

Zetkama Sp. z o.o.

**Zetkama Nieruchomości
Sp. z o.o.**

7

6

Zetkama R&D Sp. z o.o.



Powyższe podmioty stosują niniejszą politykę jako podstawę do opracowania własnych regulacji, uwzględniając modyfikacje niezbędne do zapewnienia, między innymi, zgodności dokumentów z wymogami prawa oraz zaleceniami i wymogami organów nadzoru. Regulacje, na które niniejsza polityka ma wpływ, obowiązujące w dniu, w którym wchodzi ona w życie, powinny być odpowiednio dostosowane do jej treści.

III PODSTAWY I CELE POLITYKI

1. Podstawę do realizacji celów polityki personalnej i społecznej stanowią:



A

Przepisy prawa krajowego i międzynarodowego, w tym Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG) aspekty związane ze społecznym wymiarem zrównoważonego rozwoju, w kontekście wymogów CSRD (Dyrektywa Sprawozdawczości Przedsiębiorstw w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju) oraz ESRS S1 i ESRS S3 (Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju).



B

Wewnętrzne akty normatywne.



C

Wewnętrzne polityki, w tym polityka organizacji i zarządzania.



D

Przyjęte standardy etyczne (Kodeks Etyki).

2. Cele polityki personalnej są elementem strategii rozwoju organizacji określającej zasady i standardy dotyczące relacji między pracodawcą, a pracownikami. Niniejsza polityka uwzględni następujące cele:

- A. Bezpieczeństwa zatrudnienia, pracy i ochrony zdrowia.
- B. Dialogu społecznego i Rokowań zbiorowych.
- C. Odpowiedniej płacy i czasu pracy.
- D. Równouprawnienia płci i równości wynagrodzeń.
- E. Różnorodności.
- F. Szkoleń, rozwoju umiejętności i właściwej rekrutacji.
- G. Środowiska pracy i kultury w miejscu pracy.

W realizacji celów polityki personalnej, uwzględniającej także zasady zrównoważonego rozwoju, Mangata Holding wspiera pracowników w kluczowych obszarach:



Przepisy zdrowia i jakość życia:

poprawa warunków zdrowotnych oraz podnoszenie standardów życia pracowników.



Wspieranie różnorodności, równości płci i wyrównywanie nierówności:

promowanie różnorodności w miejscu pracy, równości płci oraz eliminowanie wszelkich form nierówności.



Innowacyjność:

stymulowanie kreatywności i innowacyjnych rozwiązań w procesach i produktach.



Rozwój lokalnych ekosystemów:

wspieranie inicjatyw mających na celu rozwój i zrównoważenie lokalnych społeczności oraz ekosystemów.



Wzrost gospodarczy:

dążenie do długoterminowego wzrostu gospodarczego poprzez zrównoważone praktyki biznesowe.

3. Nadzrędnym celem polityki społecznej będącej także elementem strategii rozwoju organizacji jest usystematyzowanie podejścia do dialogu z lokalnymi społecznościami. W realizacji tego celu Mangata Holding kieruje się następującymi zasadami:

- A. Dialogu społecznego.
- B. Monitorowania wpływu na społeczności i środowisko, w którym one żyją.
- C. Edukacji w celu budowania świadomości społecznej i własnego pozytywnego wpływu.
- D. Wsparcia lokalnych społeczności.
- E. Transparentności finansowej.

IV BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA, PRACY I OCHRONY ZDROWIA

Bezpieczeństwo zatrudnienia i pracy jest jedną z kluczowych wartości Mangata. Kultura bezpieczeństwa opiera się na budowaniu świadomości ryzyka i działań zapobiegających, rozwoju bezpiecznego i ergonomicznego środowiska pracy oraz zgodności z procedurami. Praca organizowana jest tak, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przestrzegając przepisów i natychmiastowo usuwając wszelkie nieprawidłowości.

W zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia, pod którym rozumie się przeciwdziałanie współczesnemu niewolnictwu i przymusowej pracy dzieci, najwyższą wagą przykładaną jest do etycznych standardów pracy i praw człowieka. Niniejsza polityka określa zobowiązanie do przeciwdziałania wszelkim formom współczesnego niewolnictwa i pracy dzieci we własnej działalności oraz w całym łańcuchu dostaw. Polityka realizowana jest poprzez przestrzeganie wysokich standardów etycznych, audyty dostawców i partnerską współpracę z lokalnymi społecznościami, dzięki temu eliminowane są formy wyzysku. Kładziony jest nacisk na edukację pracowników, transparentność oraz zgodność z międzynarodowymi przepisami, aby chronić prawa człowieka i promować zrównoważony rozwój.

Priorytetem jest ochrona zdrowia i życia pracowników oraz ich rodzin. Wspierając te obszary Mangata Holding zapewnia pracownikom prywatną opiekę zdrowotną i grupowe ubezpieczenie na życie, sprzyjając poprawie efektywności i zdrowia pracowników, a w sytuacjach kryzysowych udziela pracownikom odpowiedniego wsparcia.

Dbając nie tylko o pracowników, ale także o członków ich rodzin, finansowany jest szeroki wachlarz ubezpieczeń: ubezpieczenie grupowe na życie, ubezpieczenie podróży służbowych, ubezpieczenie D&O – odpowiedzialności nie tylko władz Spółki, ale także dla pracowników pełniących funkcje nadzorcze lub zarządcze.

Ponadto pracownikom zapewniona jest bezpłatna, prywatna opieka zdrowotna oraz środki niezbędne do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dbamy także o ergonomię pracy – dążąc do optymalizacji i przystosowania miejsc pracy do psychofizycznych możliwości pracowników.

W obszarze produkcji, na poziomie Spółek Zależnych opracowywane są programy robotyzacji i automatyzacji pracy w celu wprowadzenia usprawnień linii produkcyjnych dla redukcji przeciążeń i ochrony zdrowia pracowników.



V DIALOG SPOŁECZNY I ROKOWANIA ZBIOROWE

Mangata Holding S.A. prowadzi otwarty i konstruktywny dialog z pracownikami oraz ich przedstawicielami, umożliwia zrzeczenie się pracowników w struktury związkowe. Jako Pracodawca w sposób odpowiedzialny angażuje się w transparentne rokowania zbiorowe, dążąc do wypracowania rozwiązań korzystnych dla obu stron. W Spółce promowana jest współpraca oparta na wzajemnym szacunku, urzeczywistniająca dialog społeczny jako ważny element kultury organizacyjnej. Celem tych działań jest tworzenie harmonijnych relacji oraz budowanie trwałego porozumienia na rzecz rozwoju firmy i satysfakcji pracowników.

Wyznaczony cel współpracy z przedstawicielami pracowników oraz dialogu społecznego realizowany jest poprzez:



A

Regularne spotkania z przedstawicielami pracowników, dążące do porozumienia, uwzględniającego zarówno potrzeby pracowników, jak i interesy Mangata Holding, zapewniając zrównoważony rozwój organizacji.



B

Organizację ankiet oraz konsultacji, aby poznać opinie pracowników na temat funkcjonowania organizacji.



C

Wspólne opracowanie inicjatywy mających na celu poprawę warunków pracy i zwiększenie zadowolenia pracowników.

W celu wykrywania nieprawidłowości w organizacji, a także w celu zapewnienia ochrony zgłaszającym naruszenia, także pracownikom, Mangata Holding wdrożyła wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych. Zapewnione zostały także szkolenia dla pracowników z tego obszaru.

VI ODPOWIEDNIA PŁACA I CZAS PRACY, RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI i RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Odpowiednie wynagradzanie zgodnie z posiadanymi kompetencjami i umiejętnościami jest kluczowym elementem zrównoważonego rozwoju oraz poprawy jakości życia pracowników, pomagającym redukować nierówności społeczne. Dlatego Mangata Holding dąży do stworzenia struktury wynagrodzeń, która zapewnia równą płacę za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, promując zasady uczciwości i równości. Pracownicy są wynagradzani na podstawie ich kompetencji, doświadczenia i wyników pracy, niezależnie od płci. Ponadto zapewniony jest równy dostęp do stanowisk pracy, awansów i szkoleń. Prowadzona jest analiza Gender Gap (luki płacowej) także na poziomie Grupy Mangata Holding, która ma na celu identyfikację i w razie jej wystąpienia stopniową eliminację luki płacowej. Dzięki uczestnictwu w rynkowej analizie wynagrodzeń oraz wartościowaniu stanowisk pracy, monitorowane i analizowane są różnice wynagrodzeń między płciami, a jeśli zidentyfikowane zostają nierówności płacowe, podejmowane są działania mające na celu korekty, aby zapewnić sprawiedliwe i zrównoważone podejście do wynagradzania. Nie tylko pracownicy, ale także osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych, na zastępstwo, zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej lub leasing pracowniczy, mają prawo do godziwych warunków pracy i szacunku. W Mangata Holding przestrzegane są przepisy dotyczące czasu pracy pracowników, z pełnym poszanowaniem prawa do odpoczynku oraz życia rodzinnego. Firma dba o to, aby pracownicy mieli zapewniony odpowiedni czas na regenerację i spełnianie obowiązków rodzinnych, co jest zgodne z obowiązującymi regulacjami prawnymi dotyczącymi czasu pracy.



VII RÓŻNORODNOŚĆ

Mangata Holding S.A. podejmuje działania mające na celu promowanie i wspierania różnorodności w miejscu pracy jako kluczowego elementu kultury organizacyjnej. Różnorodność płci, etniczna, wiekowa i kulturowa, przynależność związkowa, ale także poszanowanie niepełnosprawności, przyczyniają się do wzajemnej tolerancji w zespole, co jest podstawą sukcesu biznesowego.

Promowane jest równouprawnienie, akceptacja uzasadnionych różnic, otwartości oraz wykorzystywania potencjału pracowników niezależnie od ich indywidualnych cech, dzięki czemu rzeczywiste staje się stworzenie środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy mają równe szanse w zakresie dostępu do szkoleń, awansów oraz eliminacji wszelkich przejawów dyskryminacji. Wynagrodzenia ustalane są na podstawie kompetencji, doświadczenia i wyników pracy, a nie innych kryteriów np. płci.



VIII SZKOLENIA, ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI I REKRUTACJA

Mangata Holding podejmuje staranie integracji polityki szkoleń i rozwoju umiejętności pracowników ze strategią zrównoważonego rozwoju organizacji. W programach onboarding (wdrożeńowych) włączone zostały aspekty zrównoważonego rozwoju, tj. edukacji z zakresu ochrony środowiska, etyki pracy czy zarządzania zrównoważonymi praktykami. Kładziony jest nacisk na rozwój kompetencji pracowników i odpowiednie ich przygotowanie do realizacji strategicznych wyzwań organizacji, poprzez tworzenie możliwości podnoszenia kwalifikacji specjalistycznych, kompetencji językowych oraz możliwości skorzystania z dofinansowania nauki na studiach wyższych i podyplomowych, w tym MBA. Pracownicy korzystać mogą ze szkoleń stacjonarnych, kursów i platform e-learningowych, jak i publikacji książkowych. Uzyskana synergia na poziomie Grupy Mangata Holding pozwala w szybki sposób, czasami wymagający błyskawicznej reakcji, dzielić się doświadczeniami, rozwiązaniami i pomysłami oraz promować je poprzez dostępne także dla Spółek Zależnych kanały komunikacji.

Kreatywność i chęć rozwoju pracownika są ważnymi wartościami, które są doceniane i nagradzane. Inwestowanie w szkolenia i mentoring pracownicy, pozwala pracownikom zdobywać nowe umiejętności oraz rozwijać swoje talenty. Pracownicy poszerzają także swoją świadomość, poprzez realizację szkoleń i działań, w obszarach opisanych poniżej:



Środowiska (E):

Szkolenia obejmują tematy związane z ochroną środowiska, efektywności energetycznej czy recyklingu. Na tej podstawie pracownicy powinni być świadomi wpływu swoich działań także na środowisko naturalne.



Spółczeństwa (S):

Szkolenia dotyczą etyki pracy, różnorodności, bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Promowana jest odpowiedzialność społeczna biznesu i zaangażowanie pracowników w inicjatywy społeczne.



Ładu Korporacyjnego (G):

Szkolenia uwzględniają zasady dobrego zarządzania korporacyjnego. Podejmowane są w ten sposób starania, aby pracownicy zrozumieli znaczenie transparentności, uczciwości i odpowiedzialności w działaniach organizacji.

Dbając o rozwój kadry prowadzony jest stały dialog z pracownikami oraz przeprowadzane są regularne badania satysfakcji pracowników. Dobrą Praktyką w Spółkach Grupy Mangata Holding jest stworzenie zespołów projektowych w celu przeprowadzenia pogłębionej dyskusji z pracownikami w odniesieniu do wybranych zagadnień. Na tej podstawie dokonywana jest ocena możliwości wdrożenia wybranych uprawnień w organizacji odpowiadających na potrzeby zgłaszane przez pracowników.

Poprzez proces rekrutacji Mangata Holding dąży do stworzenia zespołu, który odzwierciedla różnorodność społeczną i kulturową, co jest kluczowe dla innowacyjności oraz osiągnięcia założeń zrównoważonego rozwoju. Wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia podejmowane są wyłącznie na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak: kwalifikacje, doświadczenie oraz umiejętności kandydatów. Podstawą ideą jest by proces rekrutacyjny był transparentny i dostępny dla wszystkich potencjalnych pracowników. Współpraca z pośrednikami w rekrutacji, odbywa się wyłącznie wtedy, gdy pośrednicy zadeklarują, że nie pobierają opłat od kandydatów. W procesie rekrutacji stawiany jest nacisk na bezpośrednią komunikację, co pozwala zbudować bardziej autentyczną relację od samego początku i zrozumieć wzajemnie własne oczekiwania co do działania na rzecz Mangata Holding.

Mangata Holding przywiązuje dużą wagę do wdrożenia nowo zatrudnianego pracownika do pracy. Każdy nowo zatrudniony pracownik otrzymuje wsparcie innego pracownika Spółki, który odpowiedzialny jest za praktyczne wprowadzenie nowej osoby do zespołu. Proces adaptacji obejmuje:

A. Zapoznanie nowo zatrudnionej osoby z firmą, jej kulturą organizacyjną i obowiązującymi zasadami, osobami w niej pracującymi, wdrożenie do realizowania konkretnych zadań.

B. Ocenę pracownika przed upływem okresu pracy ustalonego w umowie będącej podstawą zatrudnienia wraz z opracowaniem planów rozwoju kompetencji.

IX ŚRODOWISKO PRACY I KULTURA W MIEJSCU PRACY

Dla podkreślenia równowagi pomiędzy pracą zawodową, a życiem prywatnym oferowane są elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy w systemie pracy zdalnej. Wykazywana jest dbałość o zdrowie i aktywność fizyczną, stabilność finansową, podniesienie standardu życia oraz rozwój pracowników na wielu płaszczyznach. Zapewniany jest także obszerny pakiet benefitów dla pracowników.

Mangata Holding jako przyjazna organizacja, podejmuje także działania zapewniające pracownikom:

**A**

Program promowania aktywności fizycznej.

B

Prywatną opiekę medyczną.

W organizacji bardzo istotną zasadą jest wzajemny szacunek, docenianie indywidualności oraz kompetencji każdego pracownika. Szczególną dbałość przykładą się do stworzenia przyjaznego stanowiska pracy, zapewnienia warunków rozwoju i swobody kontaktu. Jednocześnie ważną jest kultura zachowań, które służą do budowania pozytywnego wizerunku pracowników i firmy jako całości.

Pracownicy są wizytówką firmy, a poprzez swoje zachowanie oraz stosowanie zasad tworzą spójny i budzący zaufanie wizerunek firmy oraz Grupy Mangata Holding. Zespół życzliwy wobec siebie pracuje efektywniej i jest w stanie osiągnąć lepsze wyniki w każdej dziedzinie.

X

CELE SPOŁECZNE

Mangata Holding dostrzega ogromną wartość we współpracy ze swoimi sąsiadami – społecznościami lokalnymi. Podstawą takiego założenia jest przekonanie, że usystematyzowanie procesu komunikacji oraz rozwój wsparcia dla lokalnych inicjatyw w obszarze ESG umożliwi zbudowanie długoterminowych relacji z otoczeniem. Kontynuacja współpracy z lokalnymi instytucjami oraz budowa pozytywnego wizerunku jako pracodawcy przyczynia się do zwiększania atrakcyjności ekonomicznej regionu.

Jednym z fundamentów zrównoważonego rozwoju jest odpowiedzialna komunikacja z lokalnymi społecznościami. W ramach Grupy Mangata Holding podejmowane są działania mające na celu opracowanie założeń komunikacji społecznej, co pozwoli na usystematyzowanie całego procesu. Lokalne społeczności mają możliwość zgłaszania do Zarządów Spółek spraw związanych z naruszeniami, potrzebą przeciwdziałania negatywnym wpływom, czy opracowaniem trybu postępowania w danej dziedzinie.

Umocnienie relacji z lokalną społecznością opartych na wzajemnym szacunku i zrozumieniu pozwala osiągnąć cele społeczne, poprzez:

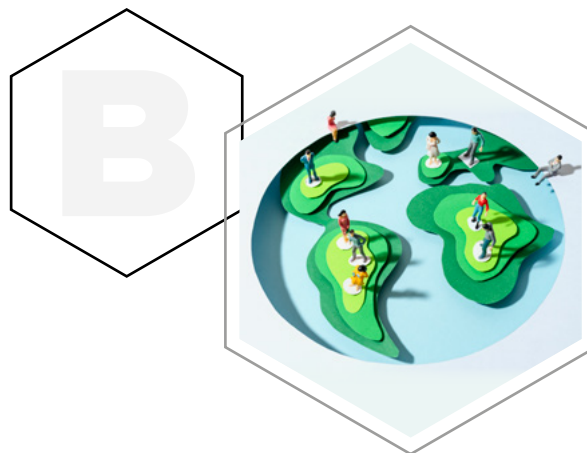


A. Dialog społeczny.

Priorytetem Mangata Holding jest rozwój oparty na zasadach zrównoważonego rozwoju, bezpieczeństwa oraz wzajemnego zaufania ze społecznościami lokalnymi, co jednocześnie przyczynia się do wzmocnienia wizerunku Grupy Mangata Holding jako odpowiedzialnej społecznie. W ramach dialogu społecznego podejmowana jest współpraca z gminami oraz organizacjami pozarządowymi, a dzięki temu dialogowi społecznemu Grupa Mangata Holding zatrudnia mieszkańców lokalnych miejscowości i realizuje różnorodne inicjatywy poprzez sponsoring oraz darowizny.

B. Monitorowanie wpływu na społeczności lokalne i środowisko, w którym te społeczności żyją.

Monitorowanie wpływu na społeczności oraz środowisko, jest częścią strategii zrównoważonego rozwoju Mangata Holding. Regularne analizy danych dotyczących emisji, zużycia zasobów oraz innych wskaźników, pozwalają ocenić i minimalizować negatywne skutki działań na środowisko. Współpraca z lokalnymi społecznościami oraz instytucjami publicznymi, ma na celu wspólne realizowanie projektów przynoszących korzyści zarówno dla środowiska, jak i mieszkańców.



C. Edukację w celu budowania świadomości społecznej i własnego pozytywnego wpływu.

Wspieranie edukacji stanowi narzędzie wyrównujące szanse i umożliwiające integrację społeczną. Przykładana jest duża waga do wspierania przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy bądź miejsc stażu dla uczniów lokalnych szkół, z którymi podjęto współpracę. Przy nawiązywaniu współpracy z lokalnymi społecznościami oraz propagowaniu edukacji, preferowane jest zatrudnianie mieszkańców, tak żeby przyczyniali się do rozwoju lokalnej gospodarki, której z racji swojego zamieszkania są częścią. Podejmowane są starania, żeby Spółki Grupy Mangata Holding były atrakcyjnymi i wiarygodnymi pracodawcami dla społeczności lokalnych.



D. **Wsparcie lokalnych społeczności.**

Wsparcie lokalnych społeczności obejmuje szeroki zakres działań, zarówno względem grup społecznych, które mogą w koegzystencji budować wartość Mangata Holding, ale także, względem osób których wartość społeczna z racji niepełnosprawności jest marginalizowana. Przykładem jest zaangażowanie w rozbudowę ośrodka dla niepełnosprawnych lub projektu, który ma na celu wszechstronne wsparcie dla dzieci i młodzieży wychowujących się poza rodzinami biologicznymi oraz osób z niepełnosprawnością. Polityka sponsoringowa i charytatywna Mangata Holding obejmuje również wsparcie finansowe dla lokalnych inicjatyw w dziedzinach kultury, sztuki, sportu, edukacji oraz ochrony środowiska naturalnego i zdrowia. Szczególna uwaga poświęcana jest potrzebom najmłodszych i najbardziej potrzebujących, a wsparcie adresowane również dla działań władz lokalnych, instytucji pożytku publicznego oraz prywatnych inicjatyw.



E. **Transparentność finansowa.**

Odgrywa kluczową rolę w realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Regularne raportowanie i ujawnianie informacji finansowych oraz niefinansowych jest fundamentem działalności Mangata Holding. Realizacja tej zasady sprowadza się do publikacji szczegółowych raportów, które zawierają informacje na temat istotnych działań, wydatków, inwestycji oraz wpływu na środowisko i społeczności lokalne. W celu zapewnienia niezależnej oceny podejmowanych działań Mangata Holding korzysta z weryfikacji przez audytorów zewnętrznych. Dzięki transparentności finansowej budowane jest zaufanie i wiarygodność wśród interesariuszy, co jest kluczowe dla długoterminowego sukcesu i realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

XI STRUKTURA NADZORU, INTERPRETACJA, DOSTĘPNOŚĆ

1. Właścicielem Polityki Personalnej i Społecznej Spółki jest Zarząd Mangata Holding S.A.
2. HR Grupy Mangata Holding odpowiada za nadzór, w tym aktualizację i realizację polityki, przy współpracy osób odpowiedzialnych za HR w poszczególnych spółkach Grupy.
3. Polityka personalna i społeczna jest dostępna dla wszystkich pracowników na stronie internetowej Grupy: **www.mangata.com.pl**
4. Realizacja celów polityki personalnej i społecznej odbywa się zgodnie z przyjętymi standardami etycznymi, zasadami „dobrej praktyki”, poszanowaniem różnorodności, w oparciu o określone formalnie warunki pracy, do których odnoszą regulacje wewnętrzne.
5. Niniejsza polityka stanowi podstawę do opracowania własnych regulacji spółek zależnych. Polityka personalna i społeczna Mangata Holding jest przyjęta w całości przez spółki tworzące grupę Mangata.



