


# Globalna Polityka Kuehne+Nagel Różnorodności, Równości i Włączania

Document information	
Scope (BU/FU)	HCM Human Resources
Scope (additional BU/FU, if any)	
Scope (Geographical)	Global
Document Number	3314
Document Type	Policy (POL)
Document Owner	Welling, Elisabeth
Editor (Version creator)	Welling, Elisabeth
Version	4
Status	Effective
Effective date	26 Feb 2024
Expire date	26 Feb 2026
Classification level	OFFICIAL

<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314	Policy (POL)	4	Effective	
<b>Global KN Diversity, Equity &amp; Inclusion Policy</b>				

## Spis treści

<b>1</b>	<b>Cel</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Odpowiedzialność</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Skróty i definicje</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Opis procesu</b> .....	<b>5</b>
4.1.	Rekrutacja i zatrudnianie .....	6
4.2.	Podnoszenie świadomości i szkolenia .....	7
4.3.	Rozwój talentów .....	7
4.4.	Równa płaca za równą pracę .....	8
4.5.	Zwolnienia i przesunięcia .....	8
4.6.	Raportowanie i odpowiedzialności .....	8
<b>5</b>	<b>Odniesienia i załączniki</b> .....	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Historia dokumentu</b> .....	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Załączniki</b> .....	<b>10</b>
	Załącznik A – Odpowiedzialności z podziałem na role .....	10
	Załącznik B – Odpowiedzialności w organizacji .....	11
	Załącznik C – Regionalne odniesienia do lokalnych polityk lub odstępstw .....	12


## 1 Cel

**Zobowiązaniem Kuehne+Nagel jest tworzenie różnorodnego, równego i włączającego środowiska pracy, w którym koleżanki i koledzy, kandydaci, klienci i dostawcy są doceniani i szanowani. Zdajemy sobie sprawę, że różnorodność wśród osób pracujących wzbogaca nasze perspektywy, zwiększa innowacyjność i sprzyja bardziej dynamicznemu i pełnemu energii miejscu pracy. Naszym celem jest promowanie sprawiedliwości, eliminowanie dyskryminacji i zapewnianie równych szans osobom pracującym.**

Niniejsza Polityka Różnorodności, Równości i Włączania ("polityka") zobowiązuje wszystkie koleżanki i kolegów oraz firmę Kuehne+Nagel do tworzenia różnorodnego i włączającego środowiska pracy. Za pośrednictwem wytycznych i zasad, niniejsza polityka ma na celu wspieranie doświadczeń, w których:

- Nie jest tolerowana bezprawna dyskryminacja jakiegokolwiek rodzaju;

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>

Doc no.	Doc type	Version	Status	
3314	Official	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

- Nie są tolerowane zastraszanie, nękanie lub znęcanie się jakiegokolwiek rodzaju (np. nękanie ze względu na płeć, rasę lub orientację seksualną);
- Osoby pracujące w KN powinny oczekiwać, że będą miały takie same możliwości wpływu i rozwoju;
- Zarówno osoby pracujące, jak i osoby kandydujące do pracy są traktowane sprawiedliwie i równo.

**Różnorodność:** Uznajemy różnorodność we wszystkich jej formach, takich jak między innymi wiek, rasa, pochodzenie etniczne, płeć, orientacja seksualna, niepełnosprawność, religia, narodowość i pochodzenie osób pracujących. Wierzymy, że różnorodne środowisko pracy wnosi do naszej organizacji unikalne talenty, doświadczenia i punkty widzenia, które są niezbędne do osiągnięcia sukcesu przez naszą organizację .

**Równość:** Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia równych szans i równego traktowania osób pracujących, kandydatów do pracy, klientów i dostawców. Podejmiemy proaktywne działania, aby zidentyfikować i wyeliminować wszelkie rozbieżności w zatrudnianiu, wynagradzaniu, awansowaniu i innych praktykach, w przebiegu zatrudnienia, aby zagwarantować wszystkim sprawiedliwe traktowanie.


**Włączanie:** Kształtujemy kulturę włączania, w której osoby pracujące w KN czują się doceniane, szanowane i mają możliwość wnoszenia jak najlepszego wkładu. Aktywnie dążymy do usuwania barier i uprzedzeń, które mogą utrudniać pełne uczestnictwo i zaangażowanie.

Kuehne+Nagel dokłada wszelkich starań, aby żadna osoba współpracująca, kandydująca do pracy oraz osoba będąca partnerem w biznesie nie była dyskryminowana. Dyskryminacja może wystąpić, gdy ktoś, kto może wykonać dane zadanie (lub byłby do tego zdolny w oparciu o rozsądne przystosowanie), jest lub zostanie wykluczony z udziału w nim, jego potencjał zostanie ograniczony lub jego możliwości rozwoju kariery zostaną zablokowane. Może się to zdarzyć ze względu na wiek, niepełnosprawność, płeć lub zmianę płci, stan cywilny lub partnerstwo cywilne, status rodzinny, w tym ciążę, macierzyństwo, ojcostwo, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne lub narodowe, wygląd fizyczny, przekonania religijne, przynależność polityczną, orientację seksualną lub status społeczno-ekonomiczny (łącznie "dyskryminacja").

## 2 Odpowiedzialność

Odpowiedzialnością każdej osoby pracującej w Kuehne+Nagel jest zapobieganie wszelkim formom dyskryminacji i unikanie wszelkich działań sprzecznych z niniejszą polityką. Naszym wspólnym zobowiązaniem jest stworzenie środowiska pracy, w którym każdy ma poczucie przynależności, ma równe szanse i każda osoba pracująca ma szansę realizować swój potencjał (z wyjątkiem wszelkich niezbędnych i ograniczonych zwolnień i wyjątków dozwolonych na mocy przepisów dotyczących równości).

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>

Doc no.	Doc type	Version	Status	
3314	Official	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

Powyzsze obejmuje postanowienie, ze wszystkie osoby pracujace w KN:


- maja mozliwosc swobodnego i wolnego od obaw zgłaszania wszelkich podejrzen o Dyskryminacje;
- nie naklaniaja ani nie probuja naklanciac innych do stosowania praktyk dyskryminacyjnych;
- podejmuja dzialania majace na celu zapewnienie rownych szans;
- nie stosuja odwetu wobec nikogo w wyniku zgłoszenia lub przedstawienia dowodow Dyskryminacji;
- nie nekaja, nie wykorzystuja ani nie zastraszaja innych osob;
- swiadomie nie utrudniają ani nie blokują udziału lub awansu zadnej osoby, w tym osob pracujacych z powodu Wrodzonej lub Nabytej Różnorodności.

Kazda osoba pracujaca w Kuehne+Nagel ponosi zbiorowa odpowiedzialnosc za dbalnosc o pomyslna wdrozenie tej polityki, z uwzględnieniem odpowiedzialności zdefiniowanych wzgledem poszczególnych rol, a opisanych w załączniku A.

### 3 Skróty i definicje

Term	Definition
<b>Kuehne+Nagel</b>	Grupa Kuehne+Nagel lub KN (obejmuje wszystkie spolki zalezne Kuehne+Nagel i kontrolowane podmioty stowarzyszone w ramach grupy).
<b>DEI</b>	Różnorodność, równość i włączanie (z ang. Diversity, Equity and Inclusion)
<b>Molestowanie lub nekание</b>	Molestowanie i/lub nekание to niepozadane zachowanie, ktorego celem lub skutkiem jest naruszenie czyjejś godności lub stworzenie zastraszajacego, wrogiego, ponizajacego, upokarzajacego lub obrazliwego srodowiska dla danej osoby. Osoba moze byc nekana, nawet jesli nie byla zamierzonym "celem". Przykladowo, osoba moze byc nekana rasistowskimi lub seksistowskimi zartami, ktorych opowiadanie powoduje powstanie uwlaczajacej godności danej osoby /grupy atmosfery.
<b>Dyskryminacja</b>	Traktowanie lub rozważenie lub dokonywanie rozróznienia w stosunku do osoby w oparciu o grupe, klase lub kategorie, do ktorej dana osoba wydaje sie nalezec.
<b>Mikroagresja</b>	Mikroagresja to komentarz lub dzialanie, ktore w subtelny i czesto nieswiadomy lub niezamierzony sposob wyrazia uprzedzenia wobec osoby będacej czlonkiem marginalizowanej grupy (np. mniejszości rasowej).
<b>Różnorodność / Równowaga</b>	Zespół, oddział, kraj, srodowisko regionalne lub globalne, w ktorym funkcjonuja rózne osoby o wrodzonej i nabytej różnorodności odzwierciedlajacej daną społeczność, kraj lub region.

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>


<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314 Official	Policy (POL)	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

Term	Definition
<b>Włączanie / Przynależność</b>	Kształtowanie włączającego środowiska dla wszystkich osób pracujących (tj. takiego, w którym są mile widziani, szanowani i wspierani), do którego wnoszą oni swój wkład i w którym mogą dobrze się rozwijać. Wymaga przemyślanego i celowego działania.
<b>Równość</b>	Sprawiedliwe traktowanie, przystępność, możliwości rozwoju i awansu dla osób pracujących, aby mogli się rozwijać i odnosić sukcesy, jednocześnie zauważając i eliminując nierówności w miejscu pracy. Ma to na celu wyrównanie szans poprzez rozpoznawanie i łagodzenie dysproporcji w celu stworzenia sprawiedliwego i włączającego środowiska dla osób pracujących.
<b>Wrodzona różnorodność</b>	Wrodzona różnorodność jest używana do opisanie cech, z którymi ktoś się rodzi, takich jak tożsamość płciowa, pochodzenie etniczne i orientacja seksualna.
<b>Nabyta różnorodność</b>	Nabyta różnorodność służy do kategoryzowania cech, które zdobywa się z doświadczeniem.
<b>Rasa</b>	Konstrukt społeczny, który sztucznie dzieli ludzi na odrębne grupy w oparciu o cechy takie jak wygląd fizyczny, dziedzictwo przodków, przynależność kulturowa, historia kultury, klasyfikacja etniczna i potrzeby polityczne społeczeństwa w danym okresie.
<b>Zasoby Ludzkie/HR/Dział Personalny</b>	Ang. Human Resources – dział, który służy zarówno osobom pracującym, jak i przedsiębiorstwu.
<b>Rozwój kariery</b>	Proces pomagania osobom pracującym w rozwijaniu umiejętności i awansie zawodowym.
<b>Edukacja</b>	Możliwości uczenia się i zasoby, które umożliwiają osobom pracującym zdobywanie wiedzy, umiejętności i zdolności, które są niezbędne, aby skutecznie sprostać obecnym i przyszłym wymaganiom zawodowym.
<b>Planowanie sukcesji</b>	Identyfikowanie i rozwijanie zróżnicowanej puli kandydatów do pełnienia strategicznych ról kierowniczych, które mają kluczowe znaczenie dla ciągłości biznesowej.
<b>Zarządzanie talentami</b>	Systemowe podejście do rozwijania, promowania i utrzymywania w organizacji różnorodnych talentów poprzez zapewnianie możliwości rozwoju i wykorzystanie różnorodnych perspektyw w celu osiągnięcia sukcesu organizacyjnego.

## 4 Opis procesu

Aby zrealizować nasze zobowiązanie do zapewnienia różnorodności, równości i integracji będziemy dążyć do umiejscowienia odpowiednich procesów, aby wspierać nasze zaangażowanie i cel, jakim jest stworzenie bardziej sprawiedliwego środowiska pracy. Poniższa sekcja opisuje obszary, w których wdrożenie jest szczególnie ważne. Informacje na temat odpowiedzialności innych obszarów w Kuehne+Nagel znajdują się w Załączniku B.

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="float: right;">Net Zero Carbon</span>

<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314 Official	Policy (POL)	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

## 4.1. Rekrutacja i zatrudnianie

Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji, intencją Kuehne+Nagel jest, aby żadna osoba kandydująca do pracy nie była dyskryminowana lub niesprawiedliwie wykluczona z procesu rekrutacji z powodu którejkolwiek z cech chronionych. Będziemy nadal stosować włączające praktyki rekrutacyjne, aby przyciągnąć zróżnicowaną pulę osób kandydujących. Będziemy oceniać i dostosowywać nasze procesy rekrutacyjne, aby zapewnić, że są one sprawiedliwe i wolne od uprzedzeń.

Cechy chronione mogą obejmować między innymi:

- wiek,
- niepełnosprawność,
- płeć,
- zmianę płci,
- małżeństwa i związki partnerskie,
- ciążę i status rodzicielski,
- rasę i pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- przekonania religijne lub polityczne,
- orientację seksualną,
- przynależność kulturową,
- zdrowie psychiczne.

Procedury rekrutacyjne Kuehne+Nagel są regularnie weryfikowane w celu zapewnienia, że osoby kandydujące są traktowane w oparciu o wymagane umiejętności, kompetencje i zdolności.


Ogłoszenia o pracę muszą unikać stereotypizacji lub sformułowań, które mogą zniechęcać grupy o określonych cechach chronionych do ubiegania się o pracę.

Kuehne+Nagel podejmuje kroki w celu zapewnienia, że oferty pracy są ogłaszane do zróżnicowanego odbiorcy uwzględniając rynek pracy, z którego poszukujemy kandydatów. Możliwości awansu zawodowego w ramach całej organizacji Kuehne+Nagel uwzględniają zróżnicowaną pulę kandydatów z Kuehne+Nagel.

Kandydaci nie mogą być pytani o kwestie związane z wiekiem, rasą, religią lub przekonaniami politycznymi, orientacją seksualną, planowaniem rodziny lub ciążą, płcią lub zmianą płci ani o żadne inne kwestie, na które nie zezwalają lokalne przepisy.

Kryteria doboru na stanowisko są regularnie weryfikowane w celu zapewnienia sprawiedliwego procesu rekrutacji / awansu, także uwzględniające doświadczenie.

<b>Classification</b>	<b>Effective date</b>	<b>Expire date</b>	<b>Issuing BU/FU</b>
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>

<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314 Official	Policy (POL)	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

## 4.2. Podnoszenie świadomości i szkolenia

Wszyscy pracownicy zostaną przeszkoleni w zakresie tej polityki podczas procesu wdrażania do pracy w Kuehne+Nagel i/lub do nowej roli w Kuehne+Nagel. Program będzie obejmował:

- Politykę różnorodności, równości i włączania Kuehne+Nagel;
- Dlaczego przestrzeganie tej polityki jest wymagane od każdej osoby pracującej w Kuehne+Nagel i jakie są wymagania z nią związane;
- Zrozumienie ludzkich uprzedzeń i innych barier wobec różnorodności, równości i włączania;
- Wprowadzenie klasyfikacji pojęć: nękania, dyskryminacji i mikroagresji, które mogą występować w miejscu pracy, oraz do sposobów ich zapobiegania oraz radzenia sobie z nimi i podejmowania pozytywnych działań;
- Jak promować i utrzymywać różnorodne i włączające miejsce pracy, będąc ambasadorem.

## 4.3. Rozwój talentów

W Kuehne+Nagel nasze podejście do rozwoju talentów ucieleśnia nasze zaangażowanie we wspieranie kultury przynależności. Naszym celem jest regularny przegląd naszych istniejących procedur, aby mieć pewność, że wszystkie osoby są traktowane w oparciu o ich wiedzę, umiejętności i zdolności zawodowe. Naszym celem jest wspieranie osób pracujących w realizacji ich indywidualnych ambicji związanych z karierą i rozwojem. Wyróżniamy w tym zakresie cztery główne obszary:

### Rozwój kariery

Naszym celem jest zapewnienie równych szans rozwoju kariery, wspieranie osób pracujących w realizacji ich ambicji rozwojowych i wspieranie ich w preferowanym przez nich sposobie uczenia się.

### Edukacja


Naszym zamiarem jest zapewnienie sprawiedliwego i równego dostępu do możliwości ciągłego uczenia się, które ułatwiają różne sposoby uczenia się. Różnorodne rozwiązania edukacyjne są zaprojektowane tak, aby zaspokoić potrzeby różnych stylów uczenia się i potrzeb, ułatwiając naukę i rozwój w sposób, który najbardziej odpowiada osobom pracującym w KN.

### Planowanie sukcesji

Naszym celem jest budowanie ciągłości i kultury przywództwa, które reprezentuje różnorodność wśród osób pracujących w KN i sprzyja włączeniu społecznemu. Poprzez wskazówki dotyczące najlepszych praktyk, edukację, ukierunkowane materiały szkoleniowe i zasadę 4 oczu dążymy do wyeliminowania uprzedzeń w procesach awansów.

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="float: right;">Net Zero Carbon</span>



<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314 Official	Policy (POL)	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

## Zwiększanie wydajności

Będziemy nieustannie dążyć do stworzenia środowiska, w którym wyniki są oceniane bez uprzedzeń, promując kulturę równości i uznania indywidualnych osiągnięć związanych z pracą.

### 4.4. Równa płaca za równą pracę

Zgodnie z lokalnymi przepisami i regulacjami w poszczególnych krajach, Kuehne+Nagel dąży do zapewnienia osobom pracującym w KN godziwego i równego wynagrodzenia za taką samą pracę. Nasze zobowiązanie do sprawiedliwego wynagradzania mają zapewnić regularne, kompleksowe przeglądy naszej struktury wynagrodzeń w celu zidentyfikowania i korygowania wszelkich rozbieżności związanych z cechami chronionymi, wszędzie tam, gdzie to możliwe.

### 4.5. Zwolnienia i przesunięcia

W odniesieniu do odpowiednich polityk, typowanie osób do zwolnienia i/lub przesunięcia musi być przeprowadzane w sposób, który nie narusza niniejszej polityki.

### 4.6. Raportowanie i odpowiedzialności

Firma Kuehne+Nagel jest odpowiedzialna za osiągnięciu celów DEI, w tym celu regularnie monitoruje oraz ocenia nasze postępy w tym zakresie .

Wszystkie koleżanki i koledzy, którzy dowiedzą się o kwestiach lub praktykach, które mogą naruszać niniejszą politykę są zachęceni do zgłaszania swoich wątpliwości zgodnie z Kodeksem postępowania Kuehne+Nagel. Każdy osoba współpracująca może w dowolnym momencie poprosić o kopię niniejszej polityki.

Wszelkie domniemane naruszenia niniejszej Polityki Różnorodności, Równości i Włączenia zgłoszone do Kuehne+Nagel zostaną wewnętrznie zbadane, a tam, gdzie zostanie to uznane za konieczne, zostaną wdrożone odpowiednie działania naprawcze.

Niniejsza polityka będzie monitorowana i poddawana stałemu przeglądowi w celu zapewnienia ciągłego promowania DEI w miejscu pracy.


## 5 Odniesienia i załączniki

Wszystkie zasady firmy, możliwości wynagradzania, godziny pracy, godziny socjalne, struktura oceny, procedury dyscyplinarne i świadczenia mają na celu promowanie równych szans, integracji i przynależności do wszystkich koleżanek i kolegów.

Kuehne+Nagel zobowiązuje się również do uznawania różnorodności międzykulturowej. W tym celu Kuehne+Nagel uznaje, że jesteśmy zróżnicowaną organizacją z różnorodnymi praktykami religijnymi i kulturowymi. Naszym celem jest podjęcie kroków w celu uwzględnienia uzasadnionych wniosków o coroczne urlopy w takich okresach.

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>



Doc no.	Doc type	Version	Status		
3314	Official	Policy (POL)	4		Effective
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy					

Odniesienia	Numer dokumentu lub identyfikator
Global Code of Conduct	
Global Human Rights	

Nazwa	Tytuł
Załącznik A	Odpowiedzialności z podziałem na role
Załącznik B	Odpowiedzialności w organizacji
Załącznik C	Regionalne odniesienia do lokalnych polityk lub odstępstw


## 6 Historia dokumentu

Informacje nt. przeglądów i akceptacji są zarejestrowane w KN Docs.

### Podsumowanie zmian w dokumencie

Wersja	Data rewizji	Zmiany
1.0	Tak jak w KN Docs	
3.8	Grudzień 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaktualizowane role właściciela, zatwierdzającego i edytora treści</li> <li>Dodano pojęcie Równości do tytułu i jako opis w słowniczku.</li> <li>Dodano dodatkowe terminy do słownika.</li> <li>Wdrożono zaktualizowaną strukturę szablonu - drobne zmiany w kolejności</li> <li>Dodano sekcje 4.3 - 4.4 opisujące wdrażanie DEI w naszych procesach HR oraz</li> <li>Dodano załącznik A dotyczący odpowiedzialności według ról (wcześniej w polityce).</li> <li>Dodano załącznik B dotyczący własności innych FU w odniesieniu do wdrożenia DEI.</li> <li>Dodano załącznik C zawierający listę regionalnych odchyleń od polityki</li> </ul>

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>

<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314 Official	Policy (POL)	4	Effective	
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy				

## 7 Załączniki

### Załącznik A – Odpowiedzialności z podziałem na role

Każda osoba pracująca w Kuehne+Nagel ponosi odpowiedzialność za dbanie o to, aby niniejsza polityka była skutecznie wdrażana, z uwzględnieniem obowiązków związanych z określonymi rolami opisanymi poniżej.

#### A.1 Zarząd i najwyższe kierownictwo

Zarząd i kierownictwo najwyższego szczebla są zobowiązani do:


- Tworzenia środowiska odzwierciedlającego, sprzyjającego i zachęcającego do przestrzegania zasad określonych w niniejszej polityce.
- Informowania o znaczeniu różnorodności, równości i włączenia dla każdej osoby pracującej w KN.

#### A.2 Menedżerowie na wszystkich poziomach

Wszyscy menedżerowie (bez względu na poziom w organizacji) są zobowiązani do:

- Promowania, w ramach codziennej współpracy z osobami pracującymi w KN, zasad włączenia określonych w niniejszej polityce;
- Przestrzegania, w trakcie rozmów kwalifikacyjnych i procesu zatrudniania, zasad niniejszej polityki;
- Stosowania i wspierania polityk i praktyk zatrudnienia w uczciwy i sprawiedliwy sposób;
- Definiowania i komunikowania wartości i zasad różnorodności, równości i włączenia (zgodnie z zasadami programu DEI firmy Kuehne+Nagel) do i względem osób będących członkami zespołów oraz wspierania wysiłków zespołu w osiągnięciu tych celów;
- Zapewniania wsparcia każdej osobie będącej członkiem zespołu, dawanie przykładu, coaching w razie potrzeby oraz utrzymywanie przestrzeni dla otwartej i wyrozumiałej komunikacji na temat różnorodności, równości i włączenia;
- Skutecznego zarządzania kwestiami związanymi z potencjalną dyskryminacją, molestowaniem lub niesprawiedliwym zachowaniem z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji, a także procedur uzgodnionych z odpowiednimi przedstawicielami osób będących pracownikami oraz, gdy jest to wskazane, do szybkiego rozwiązywania ich przy wsparciu działu Personalnego lub działu Prawnego za pośrednictwem poufnych linii raportowania określonych w Kodeksie postępowania Kuehne+Nagel.

<b>Classification</b>	<b>Effective date</b>	<b>Expire date</b>	<b>Issuing BU/FU</b>
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>

Doc no.	Doc type	Version	Status		
3314	Official	Policy (POL)	4		Effective
Global KN Diversity, Equity & Inclusion Policy					

### A.3 Każda osoba pracująca

Każda osoba pracująca zobowiązana jest do:

- Przestrzegania zasad niniejszej polityki w każdej interakcji z koleżankami i kolegami, osobami będącymi klientami, kandydatami i dostawcami w ramach swojego zakresu obowiązków;
- Traktowania wszystkich osób pracujących dla lub z Kuehne+Nagel z szacunkiem i godnością zgodnie z niniejszą polityką;
- Przyniesienia się do tworzenia włączającego środowiska, w którym wszyscy koleżanki i koledzy czują się bezpiecznie, wnosząc do pracy pełnię siebie, co obejmuje ale nie ogranicza się tylko do ich wrodzonej lub nabytej różnorodności, pomysłów i perspektyw;
- Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji oraz tam, gdzie jest to wskazane, powiadamiania osoby przełożonej o wszelkich wątpliwościach dotyczących postępowania wobec innych osób będących osobami pracującymi lub partnerami biznesowymi, które mogą być sprzeczne z celami niniejszej polityki, korzystając z poufnych linii raportowania określonych w Kodeksie postępowania firmy.

### Załącznik B – Odpowiedzialności w organizacji

Każdy dział firmy odgrywa kluczową rolę w staraniach, aby nasze miejsce pracy było różnorodne i włączające. Wszystkie działy razem podejmują wspólny wysiłek na rzecz stworzenia integracyjnego włączającego środowiska pracy, w którym każdy może się rozwijać.


**Dział IT:** odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu dostępności naszych narzędzi cyfrowych dla wszystkich, również dla osób z niepełnosprawnościami, jednocześnie promując różnorodność w swoich zespołach, aby uzyskać szerszą perspektywę.

**Dział Finansów:** dąży do tworzenia kultury, w której wspierana jest różnorodność dostawców na rzecz integracji gospodarczej i promuje różnorodność w swoich zespołach i wśród osób w kadrze kierowniczej.

**Dział Marketingu:** zapewnia, że nasze materiały marketingowe reprezentują różnorodne osoby, płcie i kultury oraz prowadzi badania rynkowe z udziałem szerokiego przekroju przedstawicieli, aby lepiej zrozumieć potrzeby klientów.

**Dział prawny:** ściśle współpracuje z działem Personalnym, aby zapewnić zgodność z obowiązującymi i przyszłymi przepisami prawnymi, promować różnorodność w swoich zespołach i kadrze kierowniczej, dokonywać przeglądu umów w celu promowania kultury włączania oraz w miarę możliwości zapewniać szkolenia w zakresie kompetencji kulturowych w zakresie włączających praktyk prawnych.

Classification	Effective date	Expire date	Issuing BU/FU
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <span style="color: green;">Net Zero Carbon</span>

<b>Doc no.</b>	<b>Doc type</b>	<b>Version</b>	<b>Status</b>	 <b>KUEHNE+NAGEL</b>
3314 Official External	Policy (POL)	4	Effective	
<b>Global KN Diversity, Equity &amp; Inclusion Policy</b>				

## Załącznik C – Regionalne odniesienia do lokalnych polityk lub odstępstw

<b>Region</b>	<b>Odstępstwa</b>	<b>Dodatkowe dokumenty</b>
<b>SCA</b>	Kilka punktów dotyczących poszczególnych krajów	W toku
<b>MEA</b>	W niektórych lokalnych przypadkach może dochodzić do zgodnej z prawem dyskryminacji, o ile jest ona zgodna z lokalnymi przepisami dotyczącymi równości np. pierwszeństwo dla lokalnych obywateli przed obcokrajowcami, aby osiągnąć cel wyznaczony przez rząd	No
<b>NAM</b>	N/A	No
<b>EUR</b>	N/A	No
<b>ASP</b>	N/A	No

<b>Classification</b>	<b>Effective date</b>	<b>Expire date</b>	<b>Issuing BU/FU</b>
OFFICIAL	26 Feb 2024	26 Feb 2026	HCM Human Resources
<i>Printed documents may be out of date, check version status in KN Documents before use</i>			Think before you print <a href="#">Net Zero Carbon</a>