



# POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

RÓWNOŚCI I WŁĄCZENIA W GRUPIE POENERGIA



# Spis treści

<b>1. Przedmowa</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Najważniejsze założenia</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Cele polityki</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Zakres stosowania</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Zobowiązania</b> .....	<b>6</b>
5.1. ZOBOWIĄZANIA WOBEC OSÓB PRACUJĄCYCH W GRUPIE POLENERGIA.....	6
5.2. ZOBOWIĄZANIA WOBEC INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH .....	8
<b>6. Struktura zarządzania</b> .....	<b>8</b>
<b>7. Podział ról i obowiązków</b> .....	<b>9</b>
7.1. Rola Zarządu .....	9
7.2. Rola Komitetu ds. różnorodności .....	9
7.3. Rola osób zarządzających zespołami .....	10
7.4. Każda osoba z organizacji odpowiedzialna jest za: .....	10
<b>8. Monitorowanie i raportowanie działań</b> .....	<b>10</b>
<b>9. Zgłaszanie pytań i nieprawidłowości</b> .....	<b>11</b>
<b>11. Definicje</b> .....	<b>12</b>
<b>12. Postanowienia końcowe</b> .....	<b>14</b>

# 1. Przedmowa

**Grupa Polenergia od początku swojego istnienia buduje i rozwija biznes w sposób zrównoważony. To dla nas oznacza odpowiedzialność – za środowisko, społeczności lokalne, wśród których na co dzień funkcjonujemy, przyszłe pokolenia, ale i za naszych kluczowych interesariuszy – osoby pracujące w Grupie Polenergia.**

Dlatego pragnę podkreślić, że Politykę różnorodności, równości i włączenia traktujemy jako wyraz naszych wartości. Głęboko wierzę w to, że nasz biznes będzie się rozwijał tylko wtedy, gdy będziemy tworzyć miejsce pracy, w którym każda osoba może czuć się bezpiecznie, jest dostrzegana i słyszana, w którym może w pełni realizować swój potencjał i mieć poczucie realnego wpływu na kulturę organizacji.

Traktowanie wszystkich naszych interesariuszy z szacunkiem, komunikowanie się w sposób transparentny i uczciwy to nasza codzienna praktyka biznesowa. Zatem zapisy Polityki są nie tyle deklaracją, co trwałym zobowiązaniem wobec osób zatrudnionych, współpracujących, społeczności lokalnych, klientów, partnerów biznesowych i społecznych, beneficjentów, dostawców usług oraz mediów. To drogowskaz w naszych codziennych decyzjach, które podejmujemy jako jednostki i zespoły.

Ogłoszenie Polityki różnorodności, równości i włączenia ma na celu wzmocnienie naszej kultury organizacyjnej – dalszy rozwój przestrzeni do podtrzymywania i cenięcia różnorodnych perspektyw i doświadczeń; tworzenie miejsca pracy, które nas łączy.

Dziękuję wszystkim osobom, które osobiście zaangażowały się w przygotowanie tej Polityki oraz wszystkim pracowniczkom i pracownikom, którzy zgłosili do niej swoje sugestie i uwagi. Dzięki temu mam przekonanie, że ten dokument będzie odpowiadał na Wasze potrzeby, a jednocześnie nas wszystkich zobowiąże do aktywnych działań na rzecz budowania organizacji sprawiedliwej i otwartej na różnorodność.

Rozumiejąc znaczenie Polityki różnorodności, równości i włączenia dla Grupy Polenergia, deklaruje pełne poparcie Zarządu, współpracę oraz zapewnienie niezbędnych środków potrzebnych do realizacji postanowień tej Polityki.

Jerzy Zań, Prezes Zarządu

## 2. Najważniejsze założenia

Różnorodny zespół to wartość tworząca kapitał Grupy Polenergia. To integralna część zarówno polityki zatrudnienia, jak i sposobu prowadzenia naszego biznesu. Naszym celem jest stworzenie miejsca pracy, które wspiera różnorodność, wzmacnia równe szanse i poczucie przynależności oraz chroni prawa człowieka wszystkich zatrudnionych osób.

Uznajemy różnorodność, równe traktowanie i włączającą kulturę organizacji za jeden z obszarów o strategicznym wymiarze biznesowym, co znajduje wyraz w Strategii Grupy Polenergia oraz w naszych wartościach etycznych, takich jak: przestrzeganie i wspieranie praw człowieka oraz standardów pracy; szacunek i otwartość; ochrona środowiska oraz dialog i współpraca z lokalnymi społecznościami; uczciwość; odpowiedzialność i zaangażowanie.

Różnorodność jest dla nas wyrazem uznania, że każdy człowiek jest wyjątkowy. W naszej firmie jest miejsce dla pracowniczek i pracowników bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, pochodzenie, rasę, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, stopień sprawności, style poznawcze, wyznawaną religię lub bezwyznaniowość, status rodzinny, stan cywilny, cechy osobowości, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia czy inne cechy. Wierzymy, że dzięki temu wnosimy do miejsca pracy bogactwo doświadczeń, kompetencji i perspektyw, którymi możemy się dzielić. Jednocześnie jesteśmy przekonani, że wolność do wyrażania siebie ma swoje granice tam, gdzie zaczyna się wolność drugiej osoby.

Mamy świadomość, że w naszym społeczeństwie oraz organizacji istnieją nierówności oraz systemowe bariery, które ograniczają możliwości wielu osób. Dlatego jesteśmy zdeterminowani, by podejmować aktywne działania na rzecz identyfikacji barier i wyrównywania szans w miejscu pracy. Dążymy do traktowania wszystkich sprawiedliwie. Nie tolerujemy jakichkolwiek zachowań o charakterze mobbingu czy dyskryminacji.

Tworzenie kultury włączającej jest dla nas budowaniem organizacji, w której każda zatrudniona osoba może być w pełni sobą, jest słyszana, szanowana, w pełni realizuje swój potencjał, wnosi wartość do organizacji, a także ma poczucie bezpieczeństwa psychologicznego oraz zaspokojoną potrzebę bycia w dobrych relacjach ze współpracownikami i współpracowniczkami.

Głęboko wierzymy, że sukces naszej organizacji i naszego społeczeństwa zależy od umiejętności korzystania z siły, która tkwi w różnorodności – dzięki wielości doświadczeń i perspektyw nasze zespoły są bardziej kreatywne, lepiej radzą sobie w sytuacji zmiany, są bardziej efektywne. Jednak największym motorem naszych działań na rzecz sprawiedliwego, włączającego miejsca pracy jest przekonanie o słuszności takiego podejścia – to wyraz respektowania podstawowych praw człowieka.

## 3. Cele polityki

**Celem Polityki różnorodności, równości i włączenia w Grupie Polenergia jest:**

- stworzenie w procesie dialogu z osobami zatrudnionymi, wdrożenie i zakomunikowanie **spójnego podejścia** do kwestii związanych z różnorodnością i równymi szansami w Grupie Polenergia,
- **stosowanie wszystkich wymogów branżowych**, aktów prawa i regulacji w tym obszarze,
- wskazanie **najważniejszych kierunków rozwoju** organizacji w temacie zarządzania różnorodnością,
- **wdrożenie i zapewnienie efektywnego funkcjonowania procesów** i struktur organizacyjnych, które mają za zadanie realizację, ewaluację i monitorowanie efektywności działań z zakresu różnorodności, równości i włączenia, a tym **mechanizmu bezpiecznego i skutecznego zgłaszania nieprawidłowości**,
- **określenie zobowiązań**, których celem – zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka – jest chronienie, szanowanie, naprawianie, a zatem przeciwdziałanie niekorzystnemu wpływowi naszej działalności na różnorodność i poszanowanie zasady równości oraz minimalizowanie ryzyk z tym związanych,
- zapewnienie **przejrzystej i ogólnodostępnej komunikacji** dotyczącej zobowiązań i wpływu Grupy na tworzenie organizacji otwartej na różnorodność, dbającej o równość szans i poczucie przynależności osób z nią związanych,
- **promowanie różnorodności, równości szans i włączenia** wśród naszych interesariuszy – zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

## 4. Zakres stosowania

Polityka jest adresowana do wszystkich osób pracujących w Grupie Polenergia - bez względu na staż pracy, zajmowane stanowisko czy podstawę prawną zatrudnienia. Wszystkie one są zobowiązane do przestrzegania zapisów Polityki i dbania o różnorodne, sprawiedliwe środowisko pracy, wolne od dyskryminacji i mobbingu.

Niniejsza Polityka dotyczy również osób na stanowiskach menedżerskich, w organach zarządczych i nadzorczych. To one pełnią szczególną rolę w kształtowaniu kultury włączającej, opartej na empatii i szacunku.

Dokument jest także stosowany na zewnątrz organizacji, tj. w stosunku do interesariuszy zewnętrznych, m.in.: partnerów biznesowych i społecznych, podwykonawców, klientów, dostawców, beneficjentów, na każdym etapie naszej działalności.

## 5. Zobowiązania

### 5.1. ZOBOWIĄZANIA WOBEC OSÓB PRACUJĄCYCH W GRUPIE POLENERGIA

Naszym głównym zobowiązaniem jest tworzenie środowiska pracy, w którym zrozumienie znajdują potrzeby wszystkich pracowniczek i pracowników, tak aby mogli oni się realizować w życiu osobistym i zawodowym. W Grupie Polenergia koncentrujemy się na wspieraniu różnorodności, równości i włączenia poprzez:

- **PROMOWANIE WSPÓŁPRACY I WZAJEMNEGO SZACUNKU** -> Dokładamy starań, aby wzmacniać dobre relacje, wzajemne zrozumienie i chęć współpracy między pracownikami i pracowniczkami. Promujemy dzielenie się informacjami i wiedzą, szczerą komunikację oraz docenianie pracy innych. Informację zwrotną formułujemy w sposób konstruktywny, pozwalający zaadresować wyzwania, jednocześnie nie urażając członków i członkiń zespołu.
- **ZGODNOŚĆ Z PRAWEM I WYZNACZANIE STANDARDÓW** -> Bycie w zgodności ze wszystkimi regulacjami prawnymi z zakresu różnorodności, równości i włączenia, a także rekomendacjami rynkowymi. W związku z tym m.in. dążymy do różnorodności w organach zarządczych i nadzorczych Grupy, zapewniając odpowiednią, wymaganą prawem reprezentację osób posiadających określony zestaw kompetencji, doświadczeń i perspektyw. Zobowiązujemy się do przygotowania procesu wartościowania stanowisk i benchmarku wynagrodzeń, które pozwolą określić lukę płacową i związane z tym cele redukcyjne, zaś pracownicy i pracowniczki otrzymają dostęp do informacji na temat ścieżek kariery i wynagrodzeń.
- **BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA I ŚWIADOMOŚCI** -> Rozwijanie wiedzy i kompetencji równościowych wszystkich osób zatrudnionych, ze szczególnym wskazaniem osób liderkich. Realizujemy działania edukacyjne, szkolenia, procesy rozwojowe, moduł onboardingowy dla nowych pracowników i pracowniczek – dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, wspierania równości i różnorodności w pracy. Zachęcamy chętne osoby do zgłaszania własnych inicjatyw na rzecz promowania różnorodności.
- **DIALOG** -> Wyznając zasadę „nic o nas bez nas”, oddajemy głos pracownikom i pracowniczkom, aktywnie ich słuchamy, badamy ich opinie i potrzeby (m.in. w corocznej ankiecie pracowniczej, która zawiera część dedykowaną różnorodności) oraz staramy się uwzględniać je w projektowaniu rozwiązań i planowaniu działań. Sprawdzamy poczucie satysfakcji i przynależności do organizacji, a także stopień włączenia w działania na rzecz różnorodności i równości.
- **BADANIA** -> Regularnie badamy i monitorujemy dane związane z różnorodnością (dane demograficzne versus struktura zatrudnienia), równością (w dostępie do możliwości i zasobów oferowanych przez organizację) i włączeniem. Określamy na ich podstawie konkretne cele, wdramy działania, mierzymy rezultaty i oceniamy skuteczność, informujemy zainteresowane strony o wynikach.
- **DBAŁOŚĆ O RÓWNE SZANSE NA POZIOMIE SYSTEMOWYM** -> Dążymy do zidentyfikowania i zniwelowania nierówności w procedurach, politykach i sposobach działania, które mogą dotyczyć wybranych grup pracowniczych w procesach takich jak: rekrutacja, staże i praktyki, zatrudnienie (w tym oferowany model pracy), onboarding, ocena, awanse, dostęp do szkoleń i benefitów, wynagrodzenia. Dążymy do tego, by

procesy te na wszystkich poziomach Grupy były zorganizowane w sposób zapewniający równe traktowanie. W procesie identyfikacji nierówności i barier Grupa będzie m.in. monitorować kwestie płacowe wskaźnikami Gender Pay Gap Ratio, Glass Ceiling Ratio oraz monitoringiem uwzględniającym kryteria Fair Wage, a także zobowiąże się do redukcji tych wskaźników.

- **WSPIERANIE POTRZEB RÓŻNORODNYCH GRUP** -> Prowadzenia działań skierowanych do różnych grup pracowniczych, w szczególności tych, które mogą doświadczać nierówności w naszej organizacji lub też są niewystarczająco reprezentowane (głównie tam, gdzie zapadają decyzje). Działania te są związane m.in. z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn czy zwiększeniem zatrudnienia osób z grup mniejszościowych. Wiążą się również z dostosowaniem miejsca pracy do różnych potrzeb i zapewnieniem dostępności.
- **WSPIERANIE DOBROSTANU PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK** -> W trosce o zdrowie naszych pracowniczek i pracowników stosujemy rozwiązania wspierające godzenie życia prywatnego i zawodowego, dbamy o warunki pracy (ergonomiczne i przyjazne miejsce pracy), oferujemy wsparcie psychologiczne. Badamy poczucie stresu u osób zatrudnionych i realizujemy działania wspierające.
- **PARTNERSTWA** -> Nawiązujemy współpracę z organizacjami pozarządowymi i ekspertami oraz ekspertkami, specjalizującymi się w tematach różnorodności i włączenia. Dzięki partnerstwom nasi pracownicy i pracowniczki zyskują pogłębioną wiedzę ze sprawdzonego źródła (np. w temacie przywództwa kobiet w biznesie, języka włączającego, urlopów ojcowskich, zdrowia psychicznego etc.), my zaś możemy wesprzeć działania organizacji pozarządowych na rzecz włączenia społecznego. Opis podjętych partnerstw i zrealizowanych inicjatyw znajduje się w raporcie zrównoważonego rozwoju.
- **REAGOWANIE NA NARUSZENIA** -> Systematycznie monitorujemy sytuację związaną z występowaniem zachowań negatywnych w organizacji. Wdrażamy efektywny system zgłaszania i reagowania na wszelkie zachowania negatywne związane z dyskryminacją, wykluczeniem, mikronierównościami i mobbingiem.

## 5.2. ZOBOWIĄZANIA WOBEC INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH

We wszystkich swoich działaniach skierowanych do interesariuszy zewnętrznych – w tym: społeczności lokalnych, klientów, partnerów biznesowych – uwzględniamy zasadę różnorodności i włączenia. Swoje podejście realizujemy poprzez:

- **SZACUNEK I WSPÓŁPRACĘ** -> otwartość i zrozumienie różnorodnych potrzeb, oczekiwań i obaw osób, z którymi współpracujemy. Jesteśmy wrażliwi na kontekst lokalny, kulturowy, językowy i geograficzny społeczności, w których prowadzimy nasze działania biznesowe; szanujemy prawa i zwyczaje społeczności lokalnych.
- **STAŁY DIALOG** -> podejmowanie działań mających na celu zarówno lepsze zrozumienie naszego wpływu na społeczności lokalne, jak i poznanie potrzeb danych grup. Jesteśmy otwarci na dialog i każdego dnia staramy się budować mocne, życzliwe i uczciwe relacje z naszymi interesariuszami. Swoją komunikację formułujemy w sposób niedyskryminujący, z uwzględnieniem różnorodnego otoczenia i w pełnej odpowiedzialności wobec odbiorców. Naszym interesariuszom oferujemy też różne możliwości kontaktu z nami, w tym możliwość złożenia wniosków lub skarg, które dotyczą projektów Grupy Polenergia.
- **BADANIE** -> identyfikację wykluczeń społecznych wśród społeczności lokalnych i podjęcie adekwatnych działań zapobiegawczych.
- **INICJATYWĘ** -> wychodzenie z inicjatywą oraz propozycją wsparcia społeczności lokalnych w każdej gminie, w której ulokowane są bądź mają powstać projekty Polenergii.
- **WSPARCIE FINANSOWE** -> realizujemy działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, wyrównywanie szans oraz poprawę dobrostanu społeczności lokalnych i innych beneficjentów. Jednym z czterech celów określonych w Polityce Zaangażowania Społecznego Grupy Polenergia jest różnorodność i wyrównywanie szans. Społeczności lokalne, które Grupa zdefiniowała jako kluczowe, zamieszkują głównie małe ośrodki wiejskie, zlokalizowane bezpośrednio przy projektach Grupy. Obejmują one przede wszystkim: dzieci i młodzież, osoby z grupy wiekowej 55+, osoby z niepełnosprawnością, kobiety ze środowisk wiejskich oraz osoby neuroróżnorodne.

## 6. Struktura zarządzania

- Działania związane z zatwierdzeniem Polityki i nadzorem nad jej realizacją stanowią zadanie Członkini lub Członka Zarządu, odpowiadającego za obszar HR.
- Kwestie operacyjne związane z planowaniem, wdrażaniem, realizacją i monitorowaniem znajdują się w kompetencjach Komitetu ds. różnorodności.
- Bezpośredni nadzór nad realizacją działań Komitetu ds. różnorodności pełni Dyrektorka lub Dyrektor HR.
- Komitet ds. różnorodności spotyka się raz na kwartał w celu weryfikacji celów i monitoringu prowadzonych działań.



# 7. Podział ról i obowiązków

## 7.1. Rola Zarządu

związana z realizacją Polityki różnorodności, równości i włączenia:

- przegląd i zatwierdzenie Strategii Grupy Polenergia, która m.in. adresuje kwestie związane z różnorodnością, równością i włączeniem,
- przegląd i zatwierdzanie rocznych planów strategicznych i operacyjnych określających cele w obszarze zarządzania różnorodnością oraz kwartalna weryfikacja planu z jego rzeczywistą realizacją,
- sprawowanie nadzoru nad realizacją Polityki – analiza sprawozdań z monitorowania skuteczności podjętych działań,
- analiza znaczących ryzyk związanych z zarządzaniem wpływem na osoby pracujące i innych interesariuszy Grupy Polenergia i wyznaczanie sposobów reakcji przez kierownictwo,
- zapewnienie wykwalifikowanego zespołu do wdrożenia niniejszej Polityki,
- zapewnienie budżetu na realizację celów wynikających z Polityki.

## 7.2. Rola Komitetu ds. różnorodności

Do zadań Komitetu ds. różnorodności należy:

- ustalanie planów działania, bazujących na zobowiązaniach i celach określonych w Polityce,
- szacowanie budżetu niezbędnego do realizacji celów wynikających z Polityki,
- weryfikacja istniejących w Grupie procedur, polityk i narzędzi – tak by wspierały Politykę różnorodności, równości i włączenia,
- organizacja szkoleń i wydarzeń edukacyjno-promocyjnych, mających na celu zwiększenie wiedzy i kompetencji związanych z różnorodnością, równością i włączeniem oraz ich realnym przełożeniem na funkcjonowanie zespołów i całej organizacji,
- prowadzenie dialogu z zainteresowanymi stronami, czyli pracownikami i pracowniczkami oraz społecznością lokalną, i angażowanie ich we wspólne wyznaczanie celów związanych z równością i włączeniem,
- dzielenie się wskazówkami oraz zaleceniami w przypadku tworzenia nowych rozwiązań, narzędzi czy usług – tak by wspierały one cele Polityki,
- regularne monitorowanie i ocena działań podejmowanych przez Grupę w zakresie budowania włączającego miejsca pracy,
- raportowanie wyników z realizacji Polityki w raporcie niefinansowym Grupy

### 7.3. Rola osób zarządzających zespołami

- pogłębianie swojej wiedzy i kompetencji związanych z zarządzaniem różnorodnym zespołem, w tym odkrywanie i niwelowanie swoich nieuświadomionych uprzedzeń (szczególnie w procesach decyzyjnych),
- dążenie do zrozumienia i niwelowania barier systemowych stojących przed osobami z grup niedoreprezentowanych,
- wspieranie członków i członkiń swoich zespołów w rozwijaniu świadomości, zdobywaniu wiedzy i kompetencji (w tym kompetencji międzykulturowej), wymaganych do osiągnięcia celów związanych z budowaniem włączającego, sprawiedliwego środowiska pracy,
- bycie przykładem (role model) osoby lidarskiej, aktywnie działającej na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, reagującej na zachowania negatywne (w tym mikronierówności) w zespole oraz promującej postawy szacunku, współpracy, empatii i równouprawnienia wśród osób, z którymi współpracuje.

### 7.4. Każda osoba z organizacji odpowiedzialna jest za:

- dbanie o środowisko pracy wolne od dyskryminacji,
- promowanie i rozwijanie (np. jako osoba sojusznica) bezpiecznego, włączającego miejsca pracy, w którym wszystkie osoby traktowane są z szacunkiem i godnością,
- rozwijanie własnych kompetencji związanych z różnorodnością, równością i włączeniem, w tym kompetencji międzykulturowej, tak aby efektywnie współpracować z osobami o różnych tożsamościach,
- reagowanie w sytuacji, gdy stanie się odbiorcą/odbiorczynią lub świadkiem/świadkinią negatywnych zachowań o charakterze dyskryminacyjnym lub innych stanowiących naruszenie postanowień Polityki.

## 8. Monitorowanie i raportowanie działań

- Grupa Polenergia regularnie monitoruje i raportuje stan realizacji Polityki różnorodności, równości i włączenia, która poddawana jest systematycznej ocenie i doskonaleniu.
- W powiązaniu z zobowiązaniami określonymi w Polityce ustalone zostają ambitne i mierzalne cele, które służą budowaniu bardziej sprawiedliwego i otwartego na różnorodność miejsca pracy oraz społeczeństwa.
- Polityka i realizowane na jej podstawie działania będą poddawane przeglądowi raz na kwartał i aktualizowane okresowo, nie rzadziej niż raz w roku.
- Monitorowanie działań leży w kompetencjach Komitetu ds. różnorodności, który sprawozdaje do Zarządu.
- Wyniki z realizacji Polityki opisane zostaną w raporcie niefinansowym Grupy.

## 9. Zgłaszanie pytań i nieprawidłowości

- Dokładamy wszelkich starań, by każda osoba pracująca w Grupie Polenergia była szanowana i czuła się bezpiecznie. Tworzymy kulturę otwartości, współpracy i poszanowania godności. Nie tolerujemy negatywnych zachowań, takich jak mobbing, molestowanie czy dyskryminacja. Zobowiązujemy się do aktywnego wyjaśniania wszystkich zgłoszeń o nieprawidłowościach i negatywnych zachowaniach, a proces ten prowadzimy w poczuciu zrozumienia wrażliwości zgłaszanych kwestii i przy zapewnieniu ochrony i poufności osobie zgłaszającej.
- Każda osoba, która ma wątpliwości co do zgodności działań z Polityką różnorodności, równości i włączenia, jest świadkiem/świadkinią lub sama doświadczyła negatywnych zachowań (szczególnie o charakterze dyskryminacyjnym) jest zachęcana do zgłoszenia tego faktu wewnętrznymi ścieżkami zgłaszania nieprawidłowości.
- W tym celu powinna niezwłocznie zgłosić fakt wystąpienia nieprawidłowości za pośrednictwem kanałów opisanych w Procedurze zgłaszania nieprawidłowości.
- Zgłoszenia mogą być dokonywane imiennie lub anonimowo. Każda osoba zgłaszająca naruszenie ma zapewnioną ochronę tożsamości, bezpieczeństwo i poufność zgłoszenia.
- Za przyjmowanie zgłoszeń odpowiada Compliance Officer.
- Jeżeli zgłoszenie dotyczy którejkolwiek z osób zaangażowanych w proces rozpatrywania zgłoszeń, jest ono automatycznie rozpatrywane przez osobę obiektywną i niezależną.
- Wszystkie potwierdzone przypadki naruszeń będą podlegać konsekwencjom przewidzianym przepisami prawa polskiego.
- Compliance Officer raportuje cyklicznie o stanie systemu zgłaszania nieprawidłowości w rocznym raporcie z funkcjonowania systemu compliance w Grupie Polenergia, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami wewnętrznymi.
- Pracownicy i pracowniczki są zachęcani do zgłaszania swoich obaw i potrzeb również w bezpośredniej rozmowie z osobą przełożoną, a także poprzez ankietę satysfakcji.

## 10. Powiązane dokumenty

**Przy tworzeniu Polityki opieraliśmy się na międzynarodowych standardach i dobrych praktykach**, w tym: Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ, ustawodawstwie unijnym i polskim prawie, 10. Zasadach United Nations Global Compact, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zasadach Karty Różnorodności, której jesteśmy sygnatariuszem. Niniejsza Polityka stanowi element procesu należytej staranności względem praw człowieka, zdefiniowanego Wytocznymi ONZ ds. biznesu i praw człowieka.

**Realizacja naszej Polityki Różnorodności, równości i włączenia wspierana jest przez wewnętrzne kodeksy i procedury**, takie jak Kodeks Etyczny Grupy Polenergia, Regulamin Komisji Etyki, Procedura zgłaszania nieprawidłowości, Polityka środowiskowo-społeczna, Polityka

Zaangażowania Społecznego Grupy Polenergia, Procedura Składania Skarg i Wniosków, Strategia Grupy Polenergia na lata 2023-2030 oraz Regulamin Pracy, Regulamin wynagradzania, Procedura w sprawie szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz Procedura zatrudnienia nowego pracownika.

## 11. Definicje

- **Dyskryminacja** - sytuacja, w osoba ze względu na posiadaną cechę (np. płeć, wiek, narodowość, niepełnosprawność, orientację psychoseksualną) lub przynależność do wybranej grupy jest traktowana gorzej/mniej korzystnie niż inna osoba w porównywalnej sytuacji.

**Glass Ceiling Ratio** – wskaźnik obrazujący równość szans awansu każdej z płci w danej organizacji, obliczany odrębnie dla poszczególnych szczebli hierarchii organizacyjnej.

**Gender Pay Gap Ratio** – wskaźnik obliczany jako wartość bezwzględna z różnicy pomiędzy stosunkiem średniego wynagrodzenia danej płci do drugiej płci a wartością 100%.

- **Grupa Polenergia, również jako Grupa** – spółka dominująca Polenergia S.A. wraz z podmiotami zależnymi objętymi konsolidacją.
- **Interesariusze** – osoby lub podmioty, które mogą wpływać na Grupę Polenergia lub na które Grupa wywiera wpływ swoją działalnością; **Interesariusze wewnętrzni** – osoby świadczące pracę w Grupie Polenergia, bez względu na rodzaj umowy, na podstawie której zostały zatrudnione; **interesariusze zewnętrzni** – akcjonariusze, klienci, dostawcy, partnerzy biznesowi i społeczni, społeczności lokalne, media.
- **Mikronierówności** – drobne, subtelne, często nieuświadomione i nieintencjonalne, deprecjonujące zachowania werbalne i niewerbalne (takie jak np. żarty oparte na stereotypach, lekceważący ton głosu, pomijanie etc.), które prowadzą do wykluczenia. Skierowane do osób odróżniających się jedynie ze względu na widoczną cechę tożsamości/przynależność grupową.
- **Mobbing** – działania lub zachowania dotyczące pracownika/pracowniczki lub skierowane przeciwko niemu/niej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- **Molestowanie** - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby lub naruszenie praw człowieka oraz stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, obrażenia lub upokorzenia. Takie zachowanie nie musi mieć kontekstu seksualnego.
- **Molestowanie seksualne** – każde nieakceptowalne zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby lub naruszenie praw człowieka oraz stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, obrażenia lub upokorzenia. Do tej formy dyskryminacji należą różnego rodzaju uwagi, żarty, gesty o podtekście seksualnym, aż po gwałt.
- **Polityka różnorodności, równości i włączenia** – niniejszy dokument, nazywany „Polityką”.

- **Równość, równe szanse** – dotyczy zarówno sprawiedliwego traktowania, jak i zapewnienia równego dostępu do możliwości, informacji i zasobów, przy jednoczesnym dążeniu do zidentyfikowania i wyeliminowania uprzedzeń i barier, które mogą wykluczać niedostatecznie reprezentowane osoby w firmie.
- **Różnorodność** wszelkie aspekty tożsamości, które sprawiają, że jesteśmy do siebie podobni lub się różnimy. Składają się na nie zarówno cechy niewidoczne, jak i widoczne; te, które są wrodzone lub niezbywalne oraz te, które nabywamy w trakcie życia i na które mamy wpływ. To nie tylko płeć, wiek, stopień sprawności czy orientacja psychoseksualna. To również neuro(a)typowość, status rodzinny, staż pracy czy stanowisko.
- **Włączenie** – tworzenie środowiska pracy, którego celem jest poczucie przynależności osób zatrudnionych i współpracujących.

## 12. Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka jest stosowana przez podmioty wchodzące w skład Grupy Polenergia.

Polityka jest publicznie dostępna na stronie internetowej firmy [www.polenergia.pl](http://www.polenergia.pl) [www.esg.polenergia.pl](http://www.esg.polenergia.pl) i w intranecie.

Jej wdrożenie jest wsparte działaniami komunikacyjnymi i/oraz edukacyjnymi wewnątrz Grupy oraz wśród interesariuszy zewnętrznych. Zapoznanie się z poniższym dokumentem jest również jednym z elementów onboardingu nowych pracowników i pracowniczek.

W przypadku zaktualizowania Polityki, informacja o istotnych zmianach w jej treści jest przekazywana pracownikom i pracowniczkom w ciągu 7 dni od udostępnienia zaktualizowanej wersji Polityki w intranecie.

Data przyjęcia Polityki przez Zarząd: **30.10.2024**

Ostatnia aktualizacja Polityki: **30.10.2024**