

DIVERSITY & INCLUSION POLICY AT KRUK GROUP

I. PREAMBUŁA

Fundamentem kultury organizacyjnej Grupy KRUK są wartości, które określają kierunek działania i priorytety, a także wspierają promowanie współpracy, zaufania i wzajemny szacunek w zespołach. Jako Grupa KRUK funkcjonująca na różnych rynkach i w zróżnicowanym otoczeniu kulturowym, zobowiązujemy się do ciągłego wspierania inkluzywnego środowiska pracy, które sprzyja czerpaniu z talentów różnorodnych zespołów. To pozwala wykorzystywać w pełni nasz potencjał, a także wzmacnia zaangażowanie, innowacyjność i budowanie przewagi konkurencyjnej. Pomaga nam to lepiej rozumieć potrzeby różnorodnych klientów oraz naszych partnerów biznesowych i współpracowników.

Polityka Różnorodności i Inkluzywności stanowi ramy działania, w ramach których wyznaczone są i realizowane cele w zakresie zarządzania różnorodnością, tworzenia równych szans i promowania włączających praktyk w całej Grupie KRUK.

II. TERMINOLOGIA

- **DEI** (Diversity, Equity, Inclusion) – odpowiednio: różnorodność, równość szans, inkluzywność
- **Różnorodność** – zbiór cech, które charakteryzują osoby w organizacji i obejmują m.in. płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia psychofizycznego, rasę, pochodzenie, etniczność, narodowość, religię, wyznanie lub jego brak, przekonania, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, neuroatypowość, wykształcenie czy doświadczenia życiowe.
- **Równość szans** - sprawiedliwe i słuszne traktowanie wszystkich osób w organizacji tak, aby zapewniać równe szanse dostępu do zasobów, bez względu na naturalnie występujące różnice.
- **Inkluzywność** – świadome działania wspierające współpracę tak, aby wszyscy czuli się częścią organizacji; przeciwdziałanie barierom społecznym oraz wszelkim formom wykluczenia.
- **Zarząd** – Zarząd KRUK S.A.
- **Dyrektorzy Generalni** – Dyrektorzy Generalni lub Członkowie Zarządu spółek zależnych KRUK S.A., w przypadku braku Dyrektora Generalnego – zarządzający poszczególnymi spółkami Grupy KRUK.
- **Grupa** – Grupa Kapitałowa KRUK S.A. z siedzibą we Wrocławiu, która obejmuje odpowiednio wszystkie zależne od niej spółki polskiego prawa handlowego, z wyłączeniem Wonga.pl sp. z o.o. oraz Zielony Areal Sp. z o.o.

III. CELE POLITYKI

Polityka Różnorodności i Inkluzywności definiuje poniższe cele:

1. Zwiększenie świadomości o różnorodności, równości szans i inkluzywności w miejscu pracy.
2. Kształtowanie i promowanie Równych szans w Grupie KRUK.
3. Efektywnie zarządzanie różnorodnością i inkluzywnością w takich aspektach jak: rekrutacja, zatrudnianie, wynagradzanie, rozwój, awanse, benefity pracownicze, komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna (w tym stosowanie języka włączającego, preferowanych imion oraz zaimków), badania zaangażowania, monitorowanie i raportowanie danych, ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem.

IV. ZASADY I REALIZACJA POLITYKI

1. REKRUTACJA I ZATRUDNIENIE

- i. Ogłoszenia o pracę, skierowane do wszystkich płci, są pisane językiem inkluzywnym, a zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną zależy wyłącznie od kwalifikacji i doświadczenia kandydatów.
- ii. Dbamy o zwiększanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami poprzez redukcję barier w rekrutacji, docieranie do kandydatów/kandydatek oraz dbałość o dostępność w procesie.
- iii. Podczas rekrutacji nie zadajemy pytań dyskryminujących ani pytań dotyczących sfery prywatnej, jednocześnie zapewniając przestrzeń do dobrowolnego wyrażenia potrzeb związanych z dostosowaniem sposobu lub miejsca pracy.

2. ROZWÓJ I SZKOLENIA

- i. Zapewniamy równy dostęp do wiedzy i podnoszenia kwalifikacji, oferując otwarty katalog szkoleń i udział dla wszystkich osób w Grupie KRUK, w ramach każdego stanowiska.
- ii. Promujemy nasze wartości w Grupie KRUK dzięki działaniom edukacyjnym (webinarom, warsztatom, artykułom w komunikacji wewnętrznej), z uwzględnieniem potrzeb kadry menedżerskiej. Systematycznie podnosimy poziom wiedzy, zrozumienia i wspierania aspektów DEI w codziennej współpracy.

3. WYNAGRODZENIA

- i. Regularnie mierzymy różnicę w wynagrodzeniach, w tym przede wszystkim kobiet i mężczyzn (skorygowaną i nieskorygowaną lukę płacową). W tym celu prowadzimy analizy wynagrodzeń ze względu na płeć we wszystkich jednostkach organizacyjnych oraz na wszystkich stanowiskach.
- ii. Analizujemy przyczyny zróżnicowania i wprowadzamy działania korygujące, tak aby jedynymi czynnikami wpływającymi na zróżnicowanie wynagrodzeń były obiektywne kryteria związane z rodzajem wykonywanej pracy, indywidualną efektywnością czy posiadanymi kompetencjami i doświadczeniem.

4. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE

- i. Monitorujemy następujące wskaźniki DEI: reprezentacja płci (w szczególności w organach zarządzających i nadzorczych, kadrze menedżerskiej oraz na stanowiskach kierowniczych), dostęp do awansów, różnica wynagrodzeń, wykorzystanie urlopów związanych z rodzicielstwem i obowiązkami opiekuńczymi, liczba osób powracających po dłuższych nieobecnościach, odsetek zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, różnorodność wiekowa, różnorodność pochodzenia, zgłaszane przypadki dyskryminacji oraz liczba osób, które przeszły obowiązkowe szkolenie DEI.
- ii. Zbieramy i analizujemy dane, które pomagają identyfikować luki i wzmacniać praktyki w codziennej współpracy.
- iii. Monitorowane cele są zgodne z założeniami raportowania działań zrównoważonego rozwoju, w szczególności w aspekcie pracowniczym, z uwzględnieniem zasady podwójnej istotności.

Realizację Polityki wspierają dodatkowo: Strategia Biznesowa Grupy KRUK (w tym Misja, Wizja i Wartości), Kodeks Etyczny Grupy KRUK oraz Polityka Praw Człowieka Grupy KRUK.

V. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

1. Chief Investment Officer KRUK S.A. sprawuje nadzór nad realizacją działań, implementowaniem założeń Polityki Różnorodności i Inkluzyjności oraz promuje wraz ze wsparciem Zarządu działania i wartości DEI w ramach Grupy KRUK;

2. Dyrektorzy Generalni odpowiadają za: wdrożenie Polityki Różnorodności i Inkluzywności w spółkach Grupy KRUK; przestrzeganie w spółce wartości DEI z uwzględnieniem krajowych przepisów prawnych oraz aktualnych potrzeb lokalnych; wspieranie działań w spółce na rzecz DEI zgodnie z przyjętymi wskaźnikami.
3. Group Diversity, Equity & Inclusion Lead ze wsparciem Human Resources Area realizuje założenia Polityki Różnorodności i Inkluzywności, doradza spółkom Grupy KRUK w zakresie DEI, podejmuje działania na rzecz budowania i wzmacniania świadomości i stosowania inkluzywnych praktyk.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Wszyscy pracownicy i współpracownicy w Grupie KRUK, w tym kadra menedżerska i Zarząd zobowiązane są do zapoznania się i do przestrzegania Polityki Różnorodności i Inkluzywności, a także do udziału w działaniach rozwojowych w zakresie DEI. Każdy pracownik lub współpracownik, w tym osoba dołączająca do organizacji, musi przejść szkolenie online na temat DEI. Jest ono dostępne na wewnętrznej platformie szkoleniowej oraz stanowi część ścieżki adaptacyjnej.
2. Przypadki naruszeń Polityki Różnorodności i Inkluzywności mogą być zgłaszane za pośrednictwem kanału whistleblowing właściwego dla danej spółki Grupy KRUK.
3. Niniejsza Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz w roku, uwzględniając zmiany stanu prawnego, zmiany organizacyjne oraz aktualność opisywanego procesu.