



Polityka

Różnorodności i Inkluzywności

Grupy KRUK



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZYWNOŚCI GRUPY KRUK

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 Inkluzji stanowi ramy działania, w których wyznaczane 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 od KRUK S.A., w przypadku braku Dyrektora Generalnego – zarządzający poszczególnymi spółkami Grupy KRUK.
- **Grupa** – Grupa Kapitałowa KRUK, która obejmuje odpowiednio wszystkie zależne od KRUK S.A. spółki polskiego prawa handlowego.

III. CELE POLITYKI

Polityka Różnorodności i Inkluzji 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. Efektywne zarządzanie różnorodnością i inkluzywnością w takich aspektach jak: rekrutacja, zatrudnianie, wynagradzanie, rozwój kariery, 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 redukowanie 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.
- iii. Programy rozwoju kariery, opisane w Polityce Szkoleniowej oraz udostępnione pracownikom na platformie EDUKRUK, prowadzone są z uwzględnieniem równości płci, zapewniając kobietom i mężczyznom równy dostęp do możliwości rozwoju kariery na wszystkich szczeblach organizacji.
- iv. Programy rozwoju kariery są dostępne bez względu na cechy wynikające z różnorodności pracowników, o których mowa w niniejszej Polityce. Dostęp do działań rozwojowych zapewniany jest zgodnie ze zidentyfikowanymi potrzebami kompetencyjnymi, obowiązkami służbowymi oraz realizacją zadań wynikających ze Strategii i działalności Grupy KRUK.
- v. Programy rozwojowe w Grupie KRUK prowadzone są z uwzględnieniem:
 - a) Wzmocnienia kompetencji strategicznych i operacyjnych w organizacji
 - b) Zapewnienia puli talentów gotowych objąć kluczowe stanowiska w organizacji, z uwzględnieniem różnorodności kompetencji i równości płci
 - c) Różnorodnych metod oceny kompetencji i monitorowania ścieżek rozwoju, takich jak: rozmowa roczna, informacja zwrotna, assessment center i development center, w tym przede wszystkim na stanowiska kierownicze, a także narzędzi diagnostycznych (min. Insight Discovery, Clifton Strengths), wspierających identyfikowanie potencjału i mocnych stron oraz budowanie efektywnych zespołów.
 - d) Współpracy między zespołami, działami oraz spółkami, w tym w aspekcie międzynarodowym, w kontekście aktualnej Strategii Grupy KRUK.
- vi. Przy współpracy w ramach działań rozwojowych, w tym mentoringu i coachingu, promujemy różnorodność uczestników, aby wzmacniać kompetencje i poszerzać perspektywę na rozwiązywanie problemów, adresowanie wyzwań oraz wykorzystywanie różnorodnych metod pracy.
- vii. W materiałach szkoleniowych używamy inkluzywnego i zrozumiałego języka, unikamy stereotypów oraz zwracamy uwagę na dostępność narzędzi.

3. WYNAGRODZENIA

- i. Regularnie mierzymy różnicę w wynagrodzeniach, w tym przede wszystkim kobiet i mężczyzn (skorygowaną i nieskorygową 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.
- iii. Zbieramy i analizujemy dane, które pomagają identyfikować luki i wzmacniać praktyki w codziennej współpracy.
- iv. Monitorowane cele są zgodne z założeniami raportowania działań zrównoważonego rozwoju, w szczególności w aspekcie pracowniczym, z uwzględnieniem zasady podwójnej istotności.

Realizację Polityki w wszystkich wyżej wskazanych aspektach wspierają dodatkowo: Strategia Biznesowa Grupy KRUK (w tym Misja, Wizja i Wartości), Startegia HR Grupy KRUK, 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 Inkluzji oraz promuje wraz ze wsparciem Zarządu działania i wartości DEI w ramach Grupy KRUK;
2. Dyrektorzy Generalni odpowiadają za: wdrożenie Polityki Różnorodności i Inkluzji 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 Inkluzji, doradza spółkom Grupy KRUK w zakresie DEI, podejmuje działania na rzecz budowania i wzmacniania świadomości i stosowania inkluzywnych praktyk.
4. Polityka stanowi element działań Grupy KRUK na rzecz odpowiedzialności społecznej organizacji oraz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju.

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 Inkluzji, 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 Inkluzji 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.