

CCC

**POLITYKA
RÓŻNORODNOŚCI
GRUPY CCC**



WERSJA Z DNIA 02.04.2024

CCC

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY CCC

ROZDZIAŁY

1. WSTĘP	3
2. CELE POLITYKI	4
3. REALIZACJA CELÓW POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI	5
4. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	9
5. SŁOWNICZEK POJĘĆ	10



1. WSTĘP

Czym jest dla nas zarządzanie różnorodnością?

Różnorodność w Grupie CCC oznacza zaangażowanie wszystkich Pracowników w budowanie otwartego i przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy głos jest słyszany i brany pod uwagę. Wierzymy, że Pracownicy stanowią najcenniejszy kapitał firmy i są siłą napędową rozwoju i innowacji.

Pielęgnowujemy środowisko, w którym każdy może rozwijać się i wcielać w życie najlepsze pomysły we współpracy z innymi - w myśl jednej z naszych wartości #działamyzespołowo. Zatrudniamy osoby z różnych środowisk, ponieważ dążymy do budowania zróżnicowanej i inkluzywnej kultury, w której nasi Pracownicy mogą być sobą, mogą w pełni wykorzystać swój potencjał, są doceniani i szanowani.

Możemy stale rozwijać się dzięki temu, że czerpiemy z naszych różnic w sposobie myślenia, doświadczeniu, działaniu.

Równość i poszanowanie odmienności dotyczy każdego, bez względu na wiek, stopień pełnosprawności, stan zdrowia, płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodziny, stan cywilny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia.

Naszym pracownikom zapewniamy równy dostęp do szans rozwoju i awansu, a także dążymy do wyrównania poziomu wynagrodzeń. Cele związane z tym obszarem są elementarnym składnikiem naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju, która jest integralną częścią strategii biznesowej.

W Grupie CCC każdy z nas jest wyjątkowy.

Tworzymy środowisko pracy wolne od dyskryminacji. Decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy są dokonywane na podstawie obiektywnych kryteriów. Zapewniamy pracownikom równość szans na rozwój. Oceny pracowników przeprowadzamy uczciwie i z poszanowaniem zasad godności. Każdy przypadek dyskryminacji należy niezwłocznie zgłaszać. Ścieżka zgłoszenia jest wskazana w Kodeksie Etyki.

Zobowiązujemy się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.

3. CEL POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

- Tworzenie otwartego i różnorodnego środowiska pracy i kultury opartej na włączeniu społecznym, pozwalających każdemu poczuć się docenionym i zdolnym do pełnego rozwinięcia swojego potencjału.
- Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji.
- Zapewnienie równych szans w dostępie do edukacji i awansu.
- Zapewnienie uczciwej i obiektywnej stałej oceny pracowniczej.
- Zapewnienie równych szans w dostępie do informacji o obowiązujących w Grupie CCC standardach etycznych.



4. REALIZACJA CELÓW POLIYKI RÓŻNORODNOŚCI

KULTURA ORGANIZACYJNA, ETYKA I WARTOŚCI

Wartości, którymi się kierujemy stanowią fundament naszej kultury organizacyjnej. Kierujemy się nimi w codziennych działaniach, podejmowaniu decyzji oraz budowaniu relacji zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy.

Dzięki nim, tworzymy spójną i silną organizację, w której każdy pracownik wie, że jego wkład ma znaczenie, a nasza firma jest miejscem inspirującym do osiągnięcia wspólnych celów.

NAKRĘCAJĄ NAS KLIENCI

- Klient zawsze jest w centrum naszej uwagi
- Jesteśmy dumni z naszych produktów
- Działamy szybko i konsekwentnie, jesteśmy elastyczni



TWORZYMYPREDSIĘBIORCZE INNOWACJE

- Nasze działania przynoszą wartość klientom i firmie
- Myślimy innowacyjnie, poprawiamy i upraszczamy procesy
- Zawsze szukamy efektywnych i odpowiedzialnych rozwiązań



DZIAŁAMY ZESPOŁOWO

- Szanujemy siebie i otoczenie wzajemnie się inspirując
- Nasze zespoły są miejscem dla najlepszych
- Oczekujemy od siebie i dajemy maksimum zaangażowania





POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY CCC

OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ

Tworzymy środowisko pracy wolne od dyskryminacji. Oceny pracowników przeprowadzamy uczciwie i z poszanowaniem zasad godności. Decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy są dokonywane na podstawie obiektywnych kryteriów. Zapewniamy pracownikom równość w wynagrodzeniu i szansach na rozwój. Przypadki dyskryminacji należy zgłaszać, a kanały do ich zgłoszenia są wskazane w Kodeksie Etyki.

CZYM JEST DYSKRYMINACJA?

Dyskryminacja jest to sytuacja, w której człowiek ze względu m.in. na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji.

W GRUPIE CCC DĄŻYMY DO TWORZENIA RELACJI OPARTYCH NA PROFESJONALIZMIE I WZAJEMNYM SZACUNKU

RÓWNE SZANSE

Naszym pracownikom zapewniamy równe szanse w dostępie do rozwoju i awansu, a także dążymy do wyrównania poziomu wynagrodzeń. Cele związane z tym obszarem są elementarnym składnikiem naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Budowanie kultury równych szans poprzez tworzenie różnorodnego i włączającego środowiska to odpowiedzialność każdej osoby w naszym zespole.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

W Grupie CCC dążymy do tworzenia relacji opartych na profesjonalizmie i wzajemnym szacunku. Zjawisko mobbingu jest nieakceptowalne i zobowiązujemy się do jego zwalczania. Uważamy, że każdy z nas jest wyjątkowy. Zachowania dyskryminacyjne, zamierzone lub niezamierzone, są wbrew naszym wartościom, szkodzą każdemu z nas – dlatego nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji. Dbamy o siebie nawzajem. Wszystkich traktujemy z należyтым szacunkiem i godnością. Znajduje to odzwierciedlenie w naszym Regulaminie Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi oraz w Kodeksie Etyki.



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY CCC

KODEKS ETYKI

Kodeks Etyki określa najważniejsze wartości, które wzmacniają proces kształtowania etycznego środowiska pracy i wzajemnego zaufania w Grupie CCC. Nadrzędnym celem Kodeksu Etyki jest zapewnienie postępowania zgodnego z polskimi i międzynarodowymi regulacjami prawnymi. Kodeks Etyki ma również na celu określanie jasnych ram postępowania w przypadku zaobserwowania naruszeń zasad etycznych. Uzupełnienie Kodeksu stanowią inne polityki wymieniane w Kodeksie, które wraz z nim stanowią zbiór zasad etycznych obowiązujących w Grupie CCC.

Zapisy Kodeksu Etyki Grupy CCC dotyczą wszystkich osób świadczących pracę na rzecz spółek Grupy Kapitałowej CCC niezależnie od formy prawnej stosunku pracy. Są to pracownicy Grupy niezależnie od stanowiska i pełnionych funkcji. Grupa Kapitałowa CCC stale rozwija procedury zapewniające etyczne działanie w biznesie. Dokładamy wszelkich starań, by osoby trzecie, takie jak nasi dostawcy i partnerzy biznesowi, w swej działalności kierowali się wartościami zgodnymi z tymi zapisanymi w niniejszym Kodeksie. Za monitorowanie zgodności standardów etyki w Grupie CCC odpowiada Rzecznik ds. etyki.





POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY CCC

STANDARDY REKRUTACJI

Jesteśmy obiektywni w doborze Pracowników. Każdy kandydat ma równe szanse w procesie rekrutacji. Jesteśmy otwarci na poszukiwanie talentów, zarówno wewnątrz jak i zewnątrz. Kluczowym czynnikiem wyboru kandydatów jest dopasowanie kompetencji do kultury organizacyjnej oraz naszej branży.

Przygotowany przez nas program wdrożeniowy pozwala na płynną adaptację w nowym miejscu pracy oraz wpływa na samodzielność wykonywanych zadań. Budujemy różnorodne zespoły projektowe, dzięki czemu zwiększamy kreatywność i efektywność naszej pracy. Dbamy o to, aby każdy zespół był otwarty na pracowników o zróżnicowanych doświadczeniach i spostrzeżeniach, wdramy kulturę otwartości opartej na wymianie kompetencji oraz bieżącej konstruktywnej informacji zwrotnej.

OCENA I ROZWÓJ

Stawiamy na transparentną komunikację, udzielamy sobie nawzajem bieżących informacji zwrotnych w oparciu o nasze wartości oraz cele biznesowe.

Stawiamy na rozwój naszych Pracowników poprzez udział w różnorodnych projektach, inicjatywach i programach rozwojowych zgodnie z zasadą 70/20/10 - 70% wiedzy zdobywa się w pracy, poprzez praktykę, działania, wykonywanie zawodowych obowiązków i mierzenie się z zadaniami zlecanymi przez przełożonych. 20% wiedzy pochodzi z informacji zwrotnej (feedbacku) od przełożonych i współpracowników. 10% wiedzy pracownik zdobywa dzięki kursom i szkoleniom. Doceniamy siebie nawzajem, aby budować angażujące miejsce pracy.

Tworzymy różnorodne i włączające miejsce pracy, gdzie każdy może być sobą i w miarę swoich możliwości przyczynić się do rozwoju firmy. Jesteśmy świadomi tego, że każdy ma inne potrzeby, inne doświadczenia i możliwości.

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY CCC

PRZYCIĄGAMY I ROZWIJAMY MŁODE TALENTY

Chętnie dzielimy się wiedzą i doświadczeniem. Wierzymy w potencjał młodych ludzi, którym dajemy przestrzeń do rozwoju. Współpracujemy ze szkołami średnimi, stowarzyszeniami i uczelniami wyższymi, regularnie uczestniczymy w życiu akademickim. Realizujemy różnorodne programy stażowe - dajemy możliwości rozwoju uczniom, studentom oraz absolwentom szkół średnich i uczelni wyższych.

TRANSPARENTNOŚĆ I KOMUNIKACJA

Jedną z kluczowych zasad współpracy w Grupie CCC jest transparentność.

Realizowana jest ona poprzez interakcje z pracownikami i interesariuszami firmy, z którymi Spółka szeroko komunikuje się i słucha ich głosu.

- Zobowiązujemy się, że jako Grupa będziemy prowadzili komunikację do naszych interesariuszy dotyczącą prowadzonych przez nas działań z zakresu promocji różnorodności.
- Zobowiązujemy się do raportowania w cyklu rocznym w ramach raportowania niefinansowego wskaźnika wynikającego z Pay Transparency Directive: Luka płacowa ze względu na płeć i GCR (Glass Ceiling Ratio) dla Grupy CCC.

5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- Niniejsza Polityka i jej zapisy podlegają rewizji w przypadku zmian w uwarunkowaniu otoczenia regulacyjnego. Ponadto niniejsza Polityka powinna podlegać przeglądowi przy każdorazowej rewizji Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy CCC.
- W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Grupie.



6. SŁOWNICZEK POJĘĆ

GRUPA CCC	-	jednostka dominująca Grupy Kapitałowej wraz ze wszystkimi spółkami zależnymi
Pay Transparency Directive – Luka płacowa ze względu na płeć	-	Pay Transparency Directive: „luka płacowa ze względu na płeć” oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
GCR	-	Glass Ceiling Ratio (GCR) - wskaźnik obrazujący równość szans awansu każdej z płci w danej organizacji, obliczany odrębnie dla poszczególnych szczebli hierarchii organizacyjnej
Interesariusz	-	Interesariusz – podmioty, które mogą wpływać na Grupę CCC lub na które Grupa wywiera wpływ swoją działalnością.
Kodeks Etyki	-	Kodeks Etyki – Kodeks Etyki Grupy CCC.
Rzecznik ds. Etyki	-	Rzecznik ds. Etyki – dalej nazywany również „Rzecznikiem Etyki”, organ odpowiedzialny za monitorowanie zgodności standardów etyki w Grupie CCC.
Polityka różnorodności Grupy CCC	-	Polityka różnorodności Grupy CCC – niniejszy dokument dalej nazywany „Polityką”.
Różnorodność	-	Różnorodność – jest rozumiana jako wszelkie aspekty, w których ludzie różnią się lub są podobni. Składają się na nie zarówno cechy niewidoczne (orientacja seksualna, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postawy życiowe), jak i widoczne (pochodzenie etniczne, płeć, wiek).
Zasada 70/20/10	-	Zasada 70/20/10 - 70% wiedzy zdobywa się w pracy, poprzez praktykę, działania, wykonywanie zawodowych obowiązków i mierzenie się z zadaniami zlecanymi przez przełożonych. 20% wiedzy pochodzi z informacji zwrotnej (feedbacku) od przełożonych i współpracowników. 10% wiedzy pracownik zdobywa dzięki kursom i szkoleniom.

ccc