

POLITYKA

ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ, RÓWNYM TRAKTOWANIEM I KULTURĄ WŁĄCZENIA (DEI)

W BENEFIT SYSTEMS S.A.

Działając zgodnie z naszymi wartościami - szacunkiem, współpracą i odpowiedzialnością - tworzymy społecznie odpowiedzialną organizację.

**Fragment Kodeksu Etyki BS Way
Grupy Kapitałowej Benefit Systems S.A.**

WPROWADZENIE I ZAŁOŻENIA

Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia („Polityka DEI”) w Grupie Kapitałowej Benefit Systems („Grupa”), porządkuje i wskazuje najważniejsze kierunki działań w obszarze wspierania i budowania różnorodnej i włączającej organizacji.

Polityka DEI nawiązuje do wartości zawartych w Kodeksie Etyki BS Way Benefit Systems, a jej założenia będą realizowane zgodnie ze Strategią ESG na lata 2024-2026. Ponadto, zarządzanie różnorodnością odnosimy także do organów Spółki w przyjętej „Polityce Różnorodności wobec Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej”. Jej celem jest zapewnienie (w tych organach) szeroko rozumianych kompetencji, wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego, adekwatnego do stanowiska oraz zróżnicowania względem wieku i płci, co prowadzi do lepszego podejmowania decyzji i wysokiej kultury korporacyjnej.

Polityka DEI została stworzona i opracowana przez Zespół Zadaniowy, złożony z reprezentantek i reprezentantów szerokich struktur Grupy, jako realizacja zobowiązań, wynikających z wartości organizacji, jej misji uwzględniania różnorodnych, indywidualnych potrzeb i preferencji w inicjatywach i działaniach ESG oraz zobowiązań wynikających z certyfikatu B Corporation.

Wszystkie osoby współpracujące z Benefit Systems są odpowiedzialne za respektowanie i realizację założeń Polityki, a osoby pełniące funkcje zarządzające za sprawowanie nadzoru nad ich właściwym stosowaniem. Wszelkie nieprawidłowości i naruszenia Polityki DEI, takie jak dyskryminacja, mobbing, nierówne traktowanie, osoby pracujące i współpracujące mogą zgłaszać zgodnie z obowiązującymi procedurami i wynikającymi z nich procesami zarządzania tym obszarem.

JAK ROZUMIEMY RÓŻNORODNOŚĆ? WARTOŚCI POLITYKI DEI W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS

Grupę tworzą **osoby różnorodne pod wieloma względami**. Różnimy się między sobą **wiekiem, wykształceniem, wiedzą**, a także np. **poglądami, wartościami, doświadczeniami, celami i ambicjami zawodowymi czy pochodzeniem**. Mamy też **różny stan zdrowia, stopień sprawności, orientację psychoseksualną i tożsamość płciową**. Wśród nas są **osoby mające dzieci i bezdzietne**, mające **różne pasje i zainteresowania**. Wyznajemy **różne religie**, są też wśród nas **osoby niewierzące**, reprezentujemy **różne kraje pochodzenia i różne kultury**.

Te **przejawy różnorodności** są dla nas **wspólnym dobrem i wartościami**, z których czerpiemy, które nas **inspirują, wzbogacają i rozwijają**.

Tworzymy organizację, w której **wzajemny szacunek, życzliwość i serdeczność stanowią podstawę podejścia do budowania relacji**. Dlatego dążymy do tego, by **każda osoba czuła się w niej bezpiecznie, była traktowana uczciwie i sprawiedliwie**, a także była **szanowana i akceptowana** oraz miała **szanse na pełne wykorzystanie swojego potencjału**.

Każda **osoba pracująca i współpracująca z Grupą Benefit Systems ma wpływ na budowanie i rozwój kultury naszej organizacji**, a co za tym idzie podtrzymywania naszych wartości.

Wspólnie, dzięki **empatycznemu i życzliwemu podejściu** do każdej osoby, budujemy firmę **uwzględniającą potrzeby drugiego człowieka i kwestie równego traktowania**.

Polityka DEI kształtuje kulturę przynależności i wzajemnego szacunku w Grupie Benefit Systems.

KLUCZOWE KIERUNKI STRATEGII ESG GRUPY BENEFIT SYSTEMS W OBSZARZE DEI, REALIZOWANE W LATACH 2024 – 2026

- Promowanie różnorodności jako wartości społecznej oraz biznesowej zarówno w organizacji, jak również prezentowanie podejścia do zagadnień Polityki DEI w relacjach z podmiotami zewnętrznymi i lokalnymi.
- Uwaga na indywidualne potrzeby i preferencje osób zatrudnionych i współpracujących, dotyczące organizacji i realizacji zadań w Grupie Benefit Systems.
- Wzmocnienie obecności osób z różnorodnych grup społecznych, szczególnie tych, które są narażone na wykluczenie na rynku pracy.
- Wzmacnianie kultury szacunku we wzajemnych relacjach pomiędzy osobami zatrudnionymi i współpracującymi, a także interesariuszkami i interesariuszami zewnętrznymi oraz całym otoczeniem biznesowym.
- Przeciwdziałanie i reagowanie na wszelkie sytuacje wykluczenia, nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu.
- Wdrożenie oraz weryfikacja istniejących procedur, dotyczących przeciwdziałania negatywnym zachowaniom.
- Wdrożenie systematycznej, spójnej, transparentnej komunikacji, dotyczącej działań związanych z obszarem Polityki DEI, uwzględniającej inkluzywny język.
- Wzmocnienie zasad włączającej rekrutacji zarówno na poziomie komunikacji, ogłoszeń, narzędzi rekrutacyjnych, jak i kompetencji osób rekrutujących.
- Dalsze rozwijanie kompetencji indywidualnych, zespołowych i organizacyjnych w obszarze DEI, służących budowaniu różnorodnego i inkluzywnego miejsca pracy.