

Polityka różnorodności, równości, integracji i przynależności

Wersja	Właściciel	Grupa Docelowa	Zaakceptowane Przez	Data	Częstotliwość przeglądu	Przejrzane tematy
1	HR	Łańcuch wartości, pracownicy	ExCom		Co najmniej Co 3 lata	/

I. Wstęp

Niniejsza polityka koncentruje się w szczególności na zasadach Różnorodności, Równości, Inkluzji i Przynależności (DEI&B) oraz na tym, jak mogą one wspierać osiągnięcie naszych celów biznesowych.

W Grupie VPK jesteśmy zaangażowani w tworzenie inkluzywnego środowiska pracy. Cenimy różnorodność i zachęcamy wszystkich do dołączenia do VPK, niezależnie od pochodzenia, płci, wieku, orientacji seksualnej, religii, narodowości czy sprawności fizycznej. Nasza organizacja dąży do stworzenia miejsca pracy, w którym każdy czuje się mile widziany, szanowany i ceniony.

II. Zakres

Szanujemy i promujemy Różnorodność, Równość, Inkluzję i Przynależność (DEI&B) w naszej działalności oraz w całym łańcuchu wartości.

W realizacji naszej misji korporacyjnej, nasi pracownicy odgrywają wiodącą rolę. Jako kierownictwo wierzymy, że pracownicy są naszym najcenniejszym zasobem. Jesteśmy zaangażowani w tworzenie przestrzeni dla różnorodności, zapewnienie wszystkim równych szans oraz realizację polityki inkluzywnej, w której każdy ma szansę wysłuchać swoich pomysłów. Ceniąc różnorodność i równość jesteśmy w stanie stworzyć kreatywną i elastyczną organizację, gotową sprostać oczekiwaniom naszych interesariuszy. Różnorodność wśród naszych pracowników i ich pomysły bezpośrednio przyczyniają się do realizacji naszego celu, jakim jest zrównoważone wspieranie naszych klientów w procesach logistycznych.



Różnorodność

Dążymy do stworzenia zespołu, który odzwierciedla społeczeństwo, w którym działamy. Obejmuje to aktywną rekrutację talentów z różnych środowisk, o zróżnicowanym doświadczeniu i perspektywach. Różnorodność postrzegamy jako źródło innowacji i kreatywności i jesteśmy zaangażowani w budowanie kultury inkluzywnej, w której każdy unikalny wkład jest ceniony.

Równość

Dla nas równość oznacza dawanie każdemu takich samych możliwości rozwoju zawodowego. Jesteśmy zaangażowani w uczciwe i przejrzyste praktyki zatrudniania i awansowania oraz w identyfikowanie i usuwanie barier systemowych. Obejmuje to zapewnienie wszystkim naszym pracownikom równego dostępu do zasobów, szkoleń i możliwości rozwoju.

Inkluzja

Inkluzja to coś więcej niż tylko uznanie różnorodności; chodzi o stworzenie miejsca pracy, w którym każdy czuje się włączony i ceniony. Pielęgnowujemy kulturę otwartości, szacunku i współpracy, w której każdy głos jest słyszany i szanowany. Inkluzja oznacza aktywne działanie na rzecz tworzenia środowiska, w którym każdy czuje się bezpiecznie i ma wsparcie, aby mógł być sobą.

Zaangażowanie – Przynależność

Wierzymy, że zaangażowanie prowadzi do większego zadowolenia i produktywności pracowników. Dlatego stwarzamy pracownikom możliwości poczucia więzi z pracą, współpracownikami i naszą organizacją. Obejmuje to zachęcanie do udziału w procesach decyzyjnych, zapewnianie platform do przekazywania informacji zwrotnych oraz docenianie wkładu w sukces organizacji.

Szkolenia i rozwój

Inwestujemy w ciągłe szkolenia i rozwój naszych pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem zasad DEI&B (Odpowiedzialność, Równość, Integracja i Rozwój). Obejmuje to szkolenia z zakresu nieświadomych uprzedzeń, kompetencji kulturowych i przywództwa inkluzywnego. Dążymy do zapewnienia naszym pracownikom narzędzi i wiedzy niezbędnej do tworzenia inkluzywnego środowiska pracy.



Odpowiedzialność i przejrzystość

Przejrzystość informujemy o naszych celach i postępach w zakresie DEI&B (Odpowiedzialność, Równość, Integracja i Rozwój). Obejmuje to systematyczne raportowanie i informowanie wszystkich pracowników o naszych niepowodzeniach w zakresie różnorodności i inkluzji. Stawiamy sobie jasne cele, mierzymy nasze postępy i bierzemy odpowiedzialność za ich osiągnięcie.

Zaangażowanie społeczne

Zdajemy sobie sprawę ze znaczenia naszej szerszej roli w społeczności i jesteśmy zaangażowani w różnorodność i integrację wykraczającą poza ramy naszej zrównoważonej organizacji. Obejmuje to partnerstwa z lokalnymi firmami ciepłowniczymi, instytucjami edukacyjnymi i organizacjami non-profit, aby wspierać szersze zmiany społeczne.

W VPK jesteśmy zaangażowani w tworzenie kultury różnorodności, równości, integracji i zaangażowania. Definiując te zasady we wszystkich naszych działaniach, dążymy do stworzenia miejsca pracy, w którym każdy może się rozwijać i przyczyniać się do sukcesu i zrównoważonego rozwoju naszej organizacji.

III. Zobowiązania

Grupa VPK określa swoje podejście do DEI&B w Kodeksie Postępowania Grupy VPK i zobowiązuje się do przestrzegania zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (betrokken).

Dążymy do stosowania podobnej procedury w celu monitorowania i wspierania naszych klientów w przestrzeganiu zasad DEI&B.

Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia lub wspierania dostępu do środków zaradczych w przypadku wykrycia lub dowiedzenia się o negatywnym wpływie DEI&B na jednostki lub społeczności, spowodowanym naszą działalnością biznesową w najszerszym możliwym znaczeniu, w tym w naszym łańcuchu wartości (upstream lub downstream) (por. Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości Grupy VPK).

Dążymy do transparentnego informowania o Różnorodności, Równości i Integracji poprzez nasz coroczny Raport Zrównoważonego Rozwoju (publikowany na naszej stronie internetowej).



Wreszcie, zapewniamy wszystkim naszym wewnętrznym i zewnętrznym interesariuszom dedykowany system zgłaszania nieprawidłowości, za pośrednictwem którego skargi dotyczące wszelkich możliwych naruszeń zasad DEI&B mogą być zgłaszane, nawet anonimowo (<https://www.vpkgroup.com/en/whistleblowing-system>; Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości VPK Group oraz Kodeks Postępowania VPK Group).

Wnikliwie i bezstronnie badamy wszystkie zgłoszone kwestie i nie tolerujemy działań odwetowych za zgłoszenia dokonane w dobrej wierze. Naruszenia dotyczące DEI&B można zgłaszać w dowolnym momencie przełożonemu, Działowi Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HRM) lub za pośrednictwem procedury zgłaszania nieprawidłowości. Podejmowane będą odpowiednie działania zgodnie z Kodeksem Postępowania.

IV. Cele

Naszym celem jest osiągnięcie następujących celów:

- Rekrutując nowych pracowników, zawsze bierzemy pod uwagę różnorodność i integrację. Spośród dwóch kandydatów o tych samych kompetencjach, wybierana będzie kandydatka, aż liczba kobiet w zespole osiągnie 1/3.

V. Odpowiedzialność i zarządzanie

Rada Dyrektorów i Komitet Wykonawczy odpowiadają za strategię i podejście do różnorodności, równości i integracji oraz jasno określili role i obowiązki w Grupie VPK w celu osiągnięcia skoordynowanych działań. Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju odpowiada za monitorowanie celów.

Osoba odpowiedzialna za realizację KPI: dział HR i dział prawny, podlegający Komitetowi ds. Zrównoważonego Rozwoju i kadrze kierowniczej wyższego szczebla.