

# **POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY BUDIMEX**

Warszawa, czerwiec 2021 rok

## 1. Czym jest dla nas zarządzanie różnorodnością?

Różnorodność i otwartość to wartości będące integralną częścią zarówno funkcjonowania Spółki, jak i jej polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

Pozostając jednym z największych pracodawców w Polsce Budimex kieruje się zasadami poszanowania wszystkich osób, równego ich traktowania, wykorzystywania potencjału pracowników oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji wierząc, że przynosi to wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji oraz kreowanie przyjaznego otoczenia społecznego. Równość i szanowanie odmienności rozumiemy szeroko nie tylko z perspektywy wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, płci, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, wyznawanej religii lub bezwyznaniowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, statusu rodziny, stanu cywilnego, stylu życia, formy, zakresu i podstawy zatrudnienia, itp., ale też efektywnego wzajemnego funkcjonowania osób o różnych sposobach komunikowania się, preferencjach zawodowych, stylach poznawczych czy temperamencie. Jesteśmy różni ale równi. Różnorodność doświadczeń i opinii, jaką oferuje nasza zdywersyfikowana kadra, jest przez nas postrzegana jako przewaga biznesowa i kapitał rozwojowy.

Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania, zobowiązujemy się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.

## 2. Definicje

- ▶ Gender Pay Gap Ratio (GPGR) – wskaźnik obliczany jako wartość bezwzględna z różnicy pomiędzy stosunkiem średniego wynagrodzenia danej płci do drugiej płci a wartością 100%.
- ▶ Glass Ceiling Ratio (GCR) - wskaźnik obrazujący równość szans awansu każdej z płci w danej organizacji, obliczany odrębnie dla poszczególnych szczebli hierarchii organizacyjnej
- ▶ Grupa Budimex – dalej nazywana również „Grupą” lub „Grupą Budimex”
- ▶ Interesariusz – podmioty, które mogą wpływać na Grupę Budimex lub na które Grupa wywiera wpływ swoją działalnością
- ▶ Kodeks Etyki – Kodeks Etyki Budimex
- ▶ Komisja ds. Etyki – dalej nazywana również „Komisją Etyki”, organ odpowiedzialny za monitorowanie zgodności standardów etyki w Grupie Budimex
- ▶ Menedżerowie i kierownicy –osoby na stanowiskach kierowniczych (wszystkie osoby będące w kadrze kierowniczej poniżej szczebla dyrektora, czyli kierownicy oraz managerowie)
- ▶ Polityka Compliance – Polityka Compliance Grupy Budimex
- ▶ Polityka różnorodności Grupy Budimex– niniejszy dokument dalej nazywany „Polityką”

- ▶ Pracownicy – pracownikiem jest każda osoba fizyczna świadcząca pracę w spółkach Grupy Budimex, bez względu na rodzaj umowy, na podstawie której została ona zatrudniona
- ▶ Różnorodność – jest rozumiana jako wszelkie aspekty, w których ludzie różnią się lub są podobni. Składają się na nie zarówno niewidoczne (orientacja seksualna, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postawy życiowe), jak i widoczne (pochodzenie etniczne, płeć, wiek).
- ▶ Spółki – spółki wchodzące w skład Grupy Budimex
- ▶ Wyższa kadra zarządzająca – Zarząd spółki oraz dyrektorzy
- ▶ Zasada 70/20/10 - 70% wiedzy zdobywa się w pracy, poprzez praktykę, działania, wykonywanie zawodowych obowiązków i mierzenie się z wyzwaniami podsuwanymi przez przełożonych. 20% wiedzy pochodzi z informacji zwrotnej ( feedbacku) od przełożonych i współpracowników. 10% wiedzy pracownik zdobywa dzięki kursom i szkoleniom.
- ▶ Zasady Ochrony Praw Człowieka – ogólnogrupowa polityka Grupy Ferrovial w obszarze ochrony praw człowieka

### 3. Cele Polityki Różnorodności

- ▶ Aktywne zarządzanie różnorodnością w ramach prowadzonej polityki zarządzania zasobami ludzkimi, tworzenie otwartego i różnorodnego środowiska pracy
- ▶ Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji
- ▶ Zapewnienie równych szans w dostępie do edukacji i awansu
- ▶ Zapewnienie uczciwej i obiektywnej oceny pracowniczej
- ▶ Zapewnienie równych szans w dostępie do informacji o obowiązujących w Grupie standardach etycznych
- ▶ Utrzymanie poziomu reprezentacji kobiet w całkowitej liczbie pracowników Grupy Budimex na poziomie powyżej średniej dla sektora budowlanego
- ▶ Utrzymanie poziomu reprezentacji kobiet na stanowiskach w wyższej kadrze zarządzającej oraz wśród menadżerów i kierowników na poziomie równym poziomowi reprezentacji kobiet w całkowitej liczbie pracowników Grupy Budimex
- ▶ Promocja różnorodności i edukacja we współpracy z naszymi interesariuszami

### 4. Realizacja celów Polityki Różnorodności

#### 4.1. Kultura organizacyjna i etyka

Budujemy wspierające i pozytywny środowisko pracy. W wartości leżące u podstawy naszej kultury organizacyjnej wpisane jest zapewnienie poszanowania różnorodności. Wspieramy indywidualne cechy naszych pracowników i wspieramy ich w pełnym rozwinięciu ich potencjału. Przeciwdziałamy dyskryminacji, działaniom nieetycznym i mobbingowi. Obszar ten znajduje się pod nadzorem Komisji Etyki, która realizuje postanowienia Kodeksu Etyki Budimex i Polityki Compliance. Pracownicy mają możliwość anonimowego zgłaszania wszelkich nieprawidłowości poprzez dedykowaną platformę. Każda przekazana sprawa jest dokładnie rozpatrywana przez dedykowaną Komisję.

- ▶ Zobowiązujemy się dbać o dostępność informacji o obowiązujących w Grupie Budimex Politykach dotyczących norm etycznych i ich przestrzegania. Zobowiązujemy się by w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłoszone dedykowanymi kanałami komunikacji podjąć działania niezbędne do dostarczenia pracownikowi dostępu do wspomnianych polityk w czytelnej formie i zrozumiałej dla pracownika wersji językowej.

## 4.2. Standardy rekrutacji

Zasady rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej w Budimeksie odwołują się do najlepszych praktyk rynkowych i poszanowania różnorodności pracowników. Procesy związane z wyborem kandydatów opierają się na obiektywnych przesłankach, a ich poszczególne etapy odbywają się według ustalonych zasad określonych w instrukcji dotyczącej rekrutacji. W zatrudnianiu wybranych w czasie rekrutacji kandydatów kierujemy się standardami europejskimi zgodnymi z Dyrektywą Rady UE 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

- ▶ Zobowiązujemy się do utworzenia i działania w oparciu o listy obiektywnych kryteriów, na podstawie których weryfikowani będą kandydaci.
- ▶ Nasze ogłoszenia o rekrutacji konstruowane są z myślą o bezstronnym procesie rekrutacyjnym. Zobowiązujemy się aby nasze ogłoszenia o pracy:
  - Uwzględniały czytelny opis stanowiska skupiony wyłącznie na obiektywnych kryteriach i kompetencjach związanych ze stanowiskiem,
  - Uwzględniały opis procesu rekrutacji.
- ▶ Zobowiązujemy się do wprowadzenia minimalnego poziomu reprezentacji każdej płci w procesie rekrutacji wynoszącego 30% wszystkich osób podchodzących do finalnego etapu rekrutacji, jeżeli osoby te są reprezentowane w puli kandydatów ubiegających się o dane stanowisko, a ich kompetencje są co najmniej równe, jak kompetencje innych kandydatów.
- ▶ Zobowiązujemy się do przekazywania informacji dotyczących etyki i różnorodności w ramach prowadzonych szkoleń on-boardingowych.

## 4.3. Programy praktyk

Budimex wspiera edukację i rozwój umiejętności zawodowych uczniów techników oraz szkół wyższych, politechnik i uniwersytetów. Prowadzi spotkania merytoryczne, konkursy wiedzy, zaprasza na spotkania z najlepszymi ekspertami rynkowymi w swojej branży. Co rok organizuje praktyki letnie a także daje możliwość przygotowania do zawodu przez cały rok. Studenci, uczniowie i absolwenci uczą się praktycznych aspektów zawodu, realizują konkretne zadania pod opieką doświadczonych ekspertów, biorą udział w działaniach edukacyjnych i społecznościowych. Ich praca jest oceniana i udzielana jest im informacja zwrotna o charakterze rozwojowym. Co roku Budimex zatrudnia na stałe część najwyżej ocenianych praktykantów.

Na podstawie instrukcji dotyczącej rekrutacji stosujemy bezstronne kryteria rekrutacji na praktyki.

#### **4.4. Ocena okresowa i planowanie rozwoju**

Ważne jest dla nas nie tylko „co” robimy, ale także „jak”. Stąd pracownicy firmy cyklicznie odbywają ocenę realizacji zadań i stylu pracy. Oceny odbywają się w cyklu półrocznym lub rocznym w oparciu o uzgodnione cele biznesowe oraz model kompetencji określający preferowany styl pracy w Budimeksie. Pracownicy posiadają szeroki dostęp do korporacyjnego modelu kompetencji opisanego poprzez konkretne zachowania. Model kompetencji został opisany instrukcji dotyczącej zasad oceny okresowej, planowania celów premiowych i rozwoju oraz w narzędziu oceny okresowej HRIS. Prowadzony jest też proces planowania sukcesji, który gwarantuje następstwo na kluczowych stanowiskach menedżerskich, zabezpieczenie ciągłości działania organizacji oraz realny rozwój pracowników w firmie. W procesie planowania sukcesji brane są pod uwagę wyłącznie obiektywne kryteria dotyczące posiadanych kompetencji i doświadczenia, wynikające z charakterystyki danego stanowiska.

#### **4.5. Równe szanse na rozwój**

Rozwój pracowników regulują transparentne instrukcje operacyjne określające zasady korzystania ze szkoleń, programów rozwojowych i innych form edukacyjnych. Dostęp do oferty edukacyjnej jest szeroki. Regulowany jest zasadą 70-20-10, gdzie główny nacisk kładziony jest na naukę poprzez pracę, a dalej obserwację, mentoring, coaching, dzielenie się doświadczeniem i formalne metody szkoleniowe (szkolenia wewnętrzne, zewnętrzne, stacjonarne, online). Preferowany jest rozwój wewnątrz organizacji w oparciu o awanse wewnętrzne i w efekcie następstw w sukcesji stanowisk menedżerskich.

Gwarantujemy naszym pracownikom równy dostęp do oferty rozwojowej i awansów. Zobowiązujemy się, że uczestnictwo w programach rozwojowych zależne będzie wyłącznie od spełnienia obiektywnych kryteriów i zgłoszonej chęci uczestnictwa.

- ▶ Zobowiązujemy się do regularnego badania potrzeb szkoleniowych pracowników. Badanie potrzeb szkoleniowych pracowników będzie odbywało się corocznie w formie APS ( Analiza Potrzeb Szkoleniowych).
- ▶ Zobowiązujemy się do regularnej analizy statystyk dotyczących szkoleń i awansów pod względem identyfikacji potencjalnych grup wykluczonych. W przypadku zaobserwowania takiej sytuacji zobowiązujemy się do natychmiastowego podjęcia działań naprawczych.

#### **4.6. Program Mentorski**

W Grupie Budimex zidentyfikowaliśmy wagę pozytywnego wpływu różnorodności kadr na podniesienie skuteczności zarządzania i pojawianie innowacyjnych rozwiązań. Chcemy, aby nasze cele dotyczące podnoszenia reprezentacji kobiet w wyższej kadrze zarządzającej oraz wśród menadżerów i kierowników, były poparte wymiernymi działaniami. Jednocześnie chcemy, by nasi pracownicy czuli, że tworzymy środowisko pracy, które wspiera ich rozwój. Dlatego zobowiązujemy się do opracowania i wdrożenia do roku 2023 Programu Mentorskiego wzmacniającego pozycję kobiet. Program ten będzie miał na celu wzmocnienie reprezentacji kobiet na wyższych stanowiskach zarządzających oraz pośród menadżerów i kierowników, wzrost komfortu pracy oraz rozwijanie kompetencji przywódczych uczestniczek.

- ▶ Zobowiązujemy się do raportowania postępu prac nad programem oraz efektów prowadzenia programu po jego wdrożeniu w cyklu rocznym w ramach raportowania niefinansowego.

#### **4.7. Transparentność i komunikacja**

Jedną z kluczowych wartości w Budimeksie jest uczuciowość i transparentność. Realizowana jest ona poprzez codzienne interakcje z pracownikami, interesariuszami firmy. To z nimi Spółka szeroko komunikuje się i słucha ich głosu. Pozostaje otwarta i aktywna w dialogu ze społecznościami lokalnymi, dla których co roku realizuje liczne wspólne działania, jest sponsorem i donatorem wspierając w ten sposób wzmacnianie zrównoważonych relacji.

- ▶ Zobowiązujemy się, że jako Grupa będziemy prowadzili aktywną komunikację do naszych interesariuszy dotyczącą prowadzonych przez nas działań z zakresu promocji różnorodności.
- ▶ Zobowiązujemy się do raportowania w cyklu rocznym w ramach raportowania niefinansowego wskaźników GPGR (Gender Pay Gap Ratio) i GCR (Glass Ceiling Ratio) dla Grupy Budimex.
- ▶ Zobowiązujemy się do badania potrzeb naszych pracowników związanych z zarządzaniem różnorodnością i etyką w Grupie Budimex. Nasi pracownicy mogą zgłaszać własne pomysły, potrzeby i zastrzeżenia do Komisji Etyki, Dyrektora Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz do HR Biznes Partnerów.

### **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 Budimex.
- ▶ W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Grupie.