



Polityka równych szans

I. Wprowadzenie

Celem niniejszej Polityki równych szans (zwanej dalej: „Polityką”) jest określenie zasad i standardów, które wszystkie spółki należące do Grupy PPF oraz wszystkie firmy w których spółki Grupy PPF posiadają większościowe udziały, większościowe prawo głosu albo bezpośredni lub pośredni wpływ kontrolny (dalej: **Spółki PPF lub PPF**) uznają za niezbędne w celu zapewnienia najwyższego możliwego poziomu równych szans i zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji w stosunkach pracy i procesach rekrutacji.

II. Zakres

Zakres niniejszej Polityki obejmuje wszystkie spółki PPF i ich pracowników, a także osób ubiegających się o dowolne wolne stanowisko.

III. Ogólne cele, zasady etyczne

W procesie zatrudnienia PPF szanuje wartości, godność i wyjątkowość wszystkich osób, zarówno zatrudnionych przez PPF, jak i ubiegających się o zatrudnienie w PPF. PPF potępia wszelkie formy dyskryminacji, a podczas wykonywania swoich obowiązków przestrzega zasady równości szans i równego traktowania pod każdym względem, zgodnie z podstawowymi międzynarodowymi standardami pracy ILO (Międzynarodowej Organizacji Pracy). PPF uwzględnia i dostosowuje interesy swoich pracowników w celu zapewnienia odpowiednich warunków i środowiska pracy, sprzyjających zachowaniu i wzmocnieniu podstawowych wartości międzynarodowych standardów pracy ILO oraz promowaniu równego traktowania i równych szans.

IV. Zobowiązania

1.) Firma PPF jest zobowiązana do równego traktowania i równych szans w zakresie rekrutacji o zatrudnienia (w tym awansu, dostępu do szkoleń, itp.) swoich pracowników oraz zwalcza wszelkie formy dyskryminacji.

PPF zakazuje wszelkiej pośredniej i bezpośredniej dyskryminacji, skutkującym mniej korzystnym traktowaniem osoby lub grupy ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, język, religię, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację finansową, przynależność do związków zawodowych, wykształcenie, status społeczny, stan cywilny, wiek, stan zdrowia, niepełnosprawność, dziedzictwo genetyczne, tożsamość płciową, mowę lub orientację seksualną lub jakąkolwiek inną sytuację, cechę lub właściwość.

PPF zakazuje wszelkich form nękania i bezprawnej segregacji.

2.) PPF zobowiązuje się zapewnić, że kandydaci i pracownicy są traktowani wyłącznie na podstawie ich kwalifikacji, umiejętności i wiedzy specjalistycznej związanych z ich pracą, specyfiki stanowiska i pracy, ilości i jakości, wykonywanej pracy, w celu złagodzenia niekorzystnych warunków wynikających z nierówności szans życiowych, zgodnie z definicją prawną.

3.) Mając na uwadze powyższe zasady, PPF monitoruje różnorodność pracowników na podstawie możliwych do zebrania i udokumentowania danych.

4.) PPF zobowiązuje się zapewnić, że w przypadku podejrzenia lub faktycznego naruszenia wymogów równego traktowania i równych szans okoliczności sprawy zostaną szczegółowo zbadane, a w tym celu PPF będzie współpracować zarówno z poszkodowaną stroną, jak i z organem prowadzącym sprawę, zapewni identyfikację przyczyn oraz, w stosownych przypadkach podejmie środki niezbędne do wyegzekwowania osobistej odpowiedzialności i

zapobiegania dalszym naruszeniom. Nasza Polityka zgłaszania nieprawidłowości określa etyczne normy i procedury, standardy i protokoły dotyczące zgłaszania podejrzeń o niewłaściwe postępowanie lub niemoralne, nieetyczne zachowanie.

V. Szczegółowe cele, programy

PPF angażuje dział HR do monitorowania praktycznego wdrożenia wymogów równego traktowania i równych szans, na podstawie możliwych do zebrania i udokumentowania danych.

PPF wyznacza następujące szczególne priorytetowe cele, programy i środki w celu zapewnienia równych szans:

1. Zwiększenie zakresu regulacji w procesie rekrutacji w celu promowania równych szans

W zakresie korzyści, które PPF może przyznawać na mocy przepisów prawnych i swoich wewnętrznych zasad, PPF może stosować pozytywną dyskryminację wobec kluczowej grupy docelowej, z zastrzeżeniem starannego rozważenia celu i kryteriów świadczenia oraz w kwestiach gdzie równe warunki przeważają.

2. Zapewnienie równego dostępu do programów szkoleniowych

W tym celu PPF zapewnia równy dostęp do możliwości związanych z programami szkoleniowymi. Podczas opracowania planu szkoleń, PPF bierze pod uwagę propozycje rozwoju przedstawione w trakcie oceny wyników, bada potrzeby pracowników w zakresie kształcenia się i rozwoju oraz dostosowuje je do interesów PPF.

3. Tworzenie miejsca pracy przyjaznego rodzinie

W celu stworzenia miejsca pracy przyjaznego rodzinie, PPF zwraca szczególną uwagę na integrację pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego.

Kluczową misją PPF jest zapewnienie jak największej liczby możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji życiowej (pl. rodzicom w rodzinach wielodzietnych, rodzicom samotnie wychowującym dzieci) w celu utrzymania ich zatrudnienia (z uwzględnieniem specyfiki danego stanowiska pracy).

VI. Procedura egzekwowania wymogu równego traktowania

1. Zgłaszanie nieprawidłowości

Nasza Polityka zgłaszania nieprawidłowości określa etyczne normy i procedury, standardy i protokoły, które mają zastosowanie gdy jakaś osoba chce zgłosić podejrzenie niewłaściwego, niemoralnego lub nieetycznego postępowania jakiegoś pracownika. Jeżeli pracownicy PPF lub jakakolwiek inna osoba ma rzeczywiste i poważne obawy dotyczące powyższych zdarzeń, może zgłosić to ustnie bezpośrednio przełożonemu, za pośrednictwem fizycznie umieszczonej skrzynki (wrzucić w skrzynkę na sugestie w celu zachowania poufności), wysłać wiadomość e-mail na adres compliance@ppfeurope.com lub wykorzystać system zgłaszania nieprawidłowości na stronie internetowej www.ppfeurope.com. PPF zobowiązuje się zapewnić, że dana osoba w żaden sposób nie zostanie pokrzywdzona z powodu zgłaszania obaw dotyczących podejrzanego zachowania podlegającego zgłoszeniu, w szczególności poprzez dyskryminację, nękanie, zwolnienie, utratę świadczeń.

Niniejsze postanowienie nie wpływa na prawo ofiary do bezpośredniego dochodzenia wszelkich roszczeń na mocy obowiązujących przepisów prawnych.

VII. Zatwierdzenie, termin przeglądu, monitorowanie

Niniejsza Polityka została poddana przeglądowi, omówiona i zatwierdzona przez Komitet Wykonawczy PPF. Politykę należy poddać przeglądowi i regularnej aktualizacji, nie rzadziej jednak niż co dwa lata.

W przypadku naruszenia niniejszej Polityki PPF wykorzysta wszelkie środki w celu wyeliminowania tych naruszeń i podejmie niezbędne kroki prawne i inne środki dyscyplinarne dozwolone przez odpowiednie systemy prawne.



GERALD KÜHR
Dyrektor Generalny



LÍVIA SARKADI
Dyrektor ds. zasobów ludzkich i prawnych



STÉPHANE RE
Dyrektor Finansowy



TORSTEN JACOBS
Dyrektor Operacyjny

Szczegóły dotyczące przeglądów i aktualizacji polityki

Nazwa polityki:	Polityka równych szans
Numer wersji:	V1
Data wejścia w życie niniejszej wersji:	15 lipca 2023 r.
Autoryzowane przez:	PPF Executive Committee
Zakres:	Spółki PPF i ich pracownicy, a także osoby ubiegające się o dowolne wolne stanowisko
Cykl przeglądu Polityki:	co 2 lata od daty wejścia w życie
Odpowiedzialność za cykl przeglądu:	Radca prawny

Historia przeglądu:	
Data: 15 lipca 2023 r.	Stworzenie wersji V1 Polityki równych szans
Zatwierdzone przez:	PPF Executive Committee