

## POLITYKA ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ ORAZ INTEGRACJI

**GRUPA CEZ** stwarza warunki, w których każdy może w pełni rozwinąć swój potencjał. Szanujemy i cenimy różnice między ludźmi w aspekcie wieku, płci, rasy, sprawności fizycznej, możliwości medycznych, orientacji seksualnej, wykształcenia, statusu społecznego, pochodzenia etnicznego, religii, przynależności politycznej, członkostwa w związkach zawodowych lub innych różnic. Odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji. To nasze stanowisko Kierownictwo Grupy CEZ potwierdziło podpisując Europejską Kartę Różnorodności. Jesteśmy przekonani, że zapewnienie równych szans oraz wsparcie różnorodności i integracji jest naturalnym sposobem innowacyjnego i zrównoważonego prowadzenia działalności gospodarczej. Te wartości znajdują odzwierciedlenie we wszystkich obszarach naszej działalności oraz naszej strategii grupowej. Wszystkie nasze kroki i działania regularnie monitorujemy, analizujemy i w sposób transparentny przekazujemy do wiadomości.

### Częścią naszej kultury firmowej są następujące zasady:

- Poglądy każdego pracownika przyjmujemy z szacunkiem. Szanujemy odmienny pogląd na sprawę. Kształtujemy wzajemny szacunek i przynależność.
- Szanujemy prywatność każdego pracownika.
- Uwzględniamy specyficzne potrzeby naszych pracowników.
- Odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji i zobowiązujemy się do zapobiegania jej przejawom.
- Różnorodność oraz polityka integracji stwarza okazję do innowacji oraz strategicznego rozwoju, a jednocześnie zapewnia lojalność.
- Nasz sukces upatrujemy przede wszystkim w naszych wyjątkowych, chętnie współpracujących, wykształconych i zmotywowanych pracownikach, którzy są lojalni i innowacyjni. Siłą sukcesu polega na różnorodności pomysłów, współpracy oraz na zróżnicowanych perspektywach.
- Tworzymy takie środowisko pracy, w którym uznawana jest wyjątkowość każdego pracownika oraz wspierany jest i doceniany talent oraz zdolności każdego pracownika. Wierzymy, że środowisko pracy sprzyjające integracji umożliwi każdemu wykorzystanie swojego potencjału.
- Kładąc nacisk na różnorodność oraz politykę integracji pomagamy budować otwartą i przyjazną kulturę firmy.
- Nasza kultura firmowa oparta jest na zasadach różnorodności, wzajemnego szacunku oraz zaufania, równych szans oraz godnego środowiska pracy.
- Tworzymy takie warunki pracy, aby pracownicy respektowali proponowane wartości różnorodności oraz integracji oraz kierowali się tymi zasadami na wszystkich poziomach spółki.
- Chcemy mieć zadowolonych pracowników, szanujemy jakość ich życia osobistego.
- Rodzina jest dla nas istotną wartością. Przykładamy wagę do sytuacji osobistej i rodzinnej pracowników oraz kładziemy nacisk na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Chronimy wrażliwe grupy pracowników i zapewniamy im odpowiednie możliwości. Wdrażamy działania dla poprawy warunków zatrudnienia pracowników po 50 roku życia, pracowników niepełnosprawnych, rodziców małych dzieci lub opiekunów nieformalnych.
- W nasze działania regularnie wprowadzamy innowacje i odpowiadamy na aktualne potrzeby naszych pracowników.

### Różnorodność oraz polityka integracji jako część zarządzania spółką

- Kierownictwo spółki wdraża idee wspierania różnorodności oraz integracji i jest zwolennikiem zasad tej polityki. Kierownictwo spółki wyraża przekonanie, że różnorodność oraz polityka integracji na stanowisku pracy poprawia zdolność do lepszego zrozumienia oraz reagowania na potrzeby interesariuszy Grupy CEZ.
- Management na wszystkich poziomach zarządzania przy podejmowaniu decyzji w maksymalnie możliwym stopniu uwzględnia zasady równych szans, różnorodności oraz integracji.
- Dążymy do zrównoważonej reprezentacji kobiet w kadrze zarządzającej.

### Odpowiedzialna rekrutacja oraz wsparcie zrównoważonego reprezentowania

- Do przyjmowania nowych pracowników podchodzimy bez uprzedzeń. Zapewniamy transparentność oraz uczciwe podejście.
- Wspieramy zrównoważoną reprezentację płci na stanowiskach kierowniczych.
- Dbamy o różnorodność przy tworzeniu zespołów oraz grup roboczych.
- Wykorzystujemy mobilność pracowników.
- Nasze działania koncentrujemy na eliminowaniu stereotypów płciowych w odniesieniu do wykształcenia oraz zawodów typowych dla sektora energetycznego.
- Aktywnie tworzymy miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych.

### Rozwój jako szansa

- Wszystkim pracownikom oferujemy możliwość rozwoju ich potencjału oraz rozwoju osobistego i zawodowego.
- Koncentrujemy się na edukacji w odniesieniu do problematyki dyskryminacji, stereotypów, korzyści płynących z różnorodności i integracji w miejscu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Oferujemy działania rozwojowe, które pomagają przełamywać uprzedzenia i zwalczać dyskryminację, zastraszanie i inne niewłaściwe formy zachowań.
- W obszarze rozwoju przywództwa akcentujemy elementy wspomagające równość szans i różnorodność w codziennej praktyce menedżerskiej.
- Realizujemy specjalne programy rozwojowe dla kobiet, w celu stworzenia sprzyjającego środowiska oraz warunków dla rozwoju ich potencjału menedżerskiego, ich profesjonalnego zastosowania zawodowego i reprezentowania na stanowiskach kierowniczych.
- Koncentrujemy się na programach rozwojowych dla pracowników posiadających potencjał menedżerski.
- Szczególną uwagę poświęcamy rodzicom powracającym z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego.
- Stwarzamy możliwości efektywnej wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy młodymi absolwentami szkół wyższych i średnich, a doświadczonymi pracownikami z wieloletnim stażem.
- Poprzez działania rozwojowe wspieramy integrację pracowników szczególnie wrażliwych (pracownicy o utrudnionych szansach na rynku pracy).
- Kultuujemy środowisko pracy.
- Wspieramy powstawanie nieformalnych grup, które dzielą się dobrymi praktykami wśród pracowników.

### Harmonizowanie życia zawodowego z życiem prywatnym

- Działamy na rzecz wzmocnienia wartości rodziny, tworzymy warunki dla spółki przyjaznej dla rodziny.
- Stosujemy elastyczne formy pracy dla efektywnej harmonizacji życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.
- Oferujemy kompleksowy program adaptacyjny wspierający pracowników powracających z urlopow macierzyńskich i wychowawczych. Przez cały ten okres utrzymujemy z nimi stały kontakt i informujemy ich o tym, co dzieje się w Grupie CEZ.
- Zapewniamy wsparcie dla opiekunów nieformalnych.
- Pomagamy naszym pracownikom dbać o ich zdrowie fizyczne i psychiczne; pomagamy w prowadzeniu zdrowego trybu życia.

### Zasady równego wynagradzania

- Zasady wynagradzania stanowią istotną część naszego dialogu społecznego.
- Respektujemy zasadę równego wynagradzania oraz równych warunków pracy dla tej samej lub równoważnej pracy.
- Stosujemy zasadę sprawiedliwego wynagrodzenia. Wynagrodzenie ustalamy na podstawie obiektywnych i neutralnych pod względem kryteriów płci.
- Przełamujemy stereotypy związane z płcią.
- Stosujemy instrumenty dla monitorowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Pracujemy nad wyeliminowaniem stwierdzonych istotnych różnic.
- Zachęcamy do korzystania z narzędzi równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, które nie mają negatywnego wpływu na wynagrodzenie.
- Oferujemy benefity związane ze wsparciem rodziny, zdrowiem i aktywnym stylem życia.

