Spółka ERBUD S.A. docenia i szanuje występującą w miejscu pracy różnorodność wynikającą z płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, statusu rodzinnego, stylu życia oraz wszelkich innych cech.

Różnorodność jest uważana za ważny aspekt zarządzania kapitałem osobowym w spółce ERBUD S.A., stwarzającym możliwości rozwoju w oparciu o różnorodne kryteria i kompetencje oraz sprzyjającym tworzeniu środowiska pracy, w którym każdy pracownik może w pełni wykorzystać swój potencjał, co przekłada się na sukcesy całej organizacji.

Kierując się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji spółka ERBUD S.A. pragnie kreować takie środowisko pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, doceniana i sprawiedliwie oceniana. Istotne znaczenie ma także wypracowywanie i doskonalenie modelu polityki różnorodności w odniesieniu do kadry kierowniczej. Spółka ERBUD S.A. wierzy, że różnorodność w miejscu pracy to wartość dodana, potencjał spółki i że właściwie wykorzystany przyczyni się do rozwoju spółki, jej kapitału osobowego oraz realizacji jej celów biznesowych.

W związku z powyższym, ustala się co następuje:

## § 1

## Pojęcia

1. **Nierówne traktowanie w miejscu pracy** oznacza gorsze traktowanie pracownika/pracownicy, którego rezultatem jest nieuzasadnione, niesprawiedliwe oraz krzywdzące różnicowanie w stosunku do innych pracowników/pracownic spółki.
2. Jako nierówne traktowanie rozumie się dyskryminację, dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne oraz mobbing.
3. **Dyskryminacja** oznacza nierówne oraz gorsze traktowanie pracownika/pracownicy w szczególności ze względu na jego/jej: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (**kryterium dyskryminacyjne**).
4. **Dyskryminacja bezpośrednia** oznacza jawne oraz wprost wyrażane nierówne oraz gorsze traktowanie pracownika/pracownicy w szczególności ze względu na jego/jej: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię,

wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Dyskryminacja bezpośrednia** oznacza sytuację, w której pracownik/pracownica był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, z uwagi na jedną lub kilka przyczyn takich jak w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

5. **Dyskryminacja pośrednia** oznacza pozornie neutralne traktowanie pracownika/pracownicy, którego skutkiem jest jednak niekorzystna dysproporcja albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników/pracownic, wyróżnionych ze względu na jedną lub kilka kryteriów dyskryminacyjnych w szczególności takich jak: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

   **Dyskryminacja pośrednia** oznacza sytuację, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. kryteriów dyskryminacyjnych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
6. **Molestowanie** oznacza niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika/pracownicy oraz stworzenie wobec niego/niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery ze względu na w szczególności: wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
7. **Molestowanie seksualne** oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika/pracownicy, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego/jej godności w szczególności stworzenie wobec niego/niej

zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to składać się mogą elementy fizyczne, werbalne oraz pozawerbalne.

8. **Mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika/pracownicy lub skierowane przeciw pracownikowi/pracownicy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika/pracownicy, wywołujące u niego/niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego/jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/współpracownic.

## § 2
## Zakaz nierównego traktowania

1. Bezwzględnie zakazuje się nierównego traktowania w miejscu pracy z uwagi na jedno lub kilka kryteriów dyskryminacyjnych, w szczególności: płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, statusu rodzinnego, stylu życia, formy, zakresu i podstawy zatrudnienia oraz wszelkich innych cech narażających na zachowania dyskryminacyjne.
   Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest na etapie rekrutacji, ustalania warunków zatrudnienia, ustalania awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń i nagród/premii, zwolnień.
3. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest również w ramach bieżącego wykonywania codziennych czynności przez pracowników/pracownice poszczególnych szczebli, wynikających z zadań i obowiązków przypisanych do ich stanowisk pracy.
4. Bezwzględnie zakazuje się brania odwetu na osobie zgłaszającej przypadek nierównego traktowania.
5. Podporządkowanie się przez pracownika/pracownicę nierównemu traktowaniu, a także podjęcie przez niego/nią działań przeciwstawiających się, nie może powodować wobec niego/niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Podjęcie przez pracownika/pracownicę działań przeciwstawiających się nierównemu traktowaniu, nie może powodować wobec niego/niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

6. Dopuszczenie się nierównego traktowania w miejscu pracy stanowi nie tylko naruszenie obowiązujących przepisów prawnych, ale także zasad oraz norm obowiązujących w spółce.

## § 4
## Obowiązki pracowników/pracownic

1. Zakaz nierównego traktowania dotyczy wszystkich pracowników/pracownic spółki.
2. Kadra menedżerska wyższego i średniego szczebla odpowiedzialna jest za nadzór nad przestrzeganiem zasad równego traktowania w miejscu pracy.
3. Realizacja zasad równego traktowania w miejscu pracy przez kadrę kierowniczą polega także na:
   - aktywnym reagowaniu na wszelkie przejawy nierównego traktowania wśród pracowników/pracownic;
   - podejmowaniu wszelkich działań mających na celu zapobieganie tego typu zjawiskom w miejscu pracy;
   - zgłaszaniu tego typu nadużyć, zgodnie z zasadami opisanymi w „Procedurze przeciwdziałania nierównemu traktowaniu".
4. Pracownicy/pracownice odpowiedzialni/odpowiedzialne są za kształtowanie relacji pracowniczych opierających się na zasadzie równego traktowania.
5. Realizacja zasad równego traktowania przez pracowników/pracownice polega także na:
   - aktywnym reagowaniu na wszelkie przejawy nierównego traktowania wśród pracowników/pracownic;
   - zgłaszanie tego typu nadużyć zgodnie z zasadami opisanymi w „Procedurze przeciwdziałania nierównemu traktowaniu".

## § 5
## Obowiązki pracodawcy

1. Pracodawca odpowiedzialny jest za kształtowanie miejsca pracy wolnego od jakichkolwiek przejawów nierównego traktowania w miejscu pracy.

2. Pracodawca stwarza pracownikom/pracownicom równe szanse na etapie rekrutacji, ustalania warunków zatrudnienia, ustalania awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń i nagród/premii, zwolnień.
3. Pracodawca jest obowiązany do:
   - przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
   - aktywnego reagowania na wszelkie przejawy nierównego traktowania zgłaszane przez pracowników/pracownic;
   - podejmowania wszelkich działań mających na celu zapobieganie tego typu zjawiskom w miejscu pracy;
   - tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do polityk i procedur stosowanych w naszej spółce;
   - wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania;
   - stosowania zasad równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym;
   - prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy spółki - w szczególności osób zatrudnionych, ale także partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;

4. Sposób reagowania na zgłaszane pracodawcy przejawy nierównego traktowania szczegółowo określa obowiązująca w spółce Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

§ 7

**Przepisy końcowe**

1. Niniejsza polityka obowiązuje z dniem podania jej do publicznej wiadomości pracowników/pracownic spółki.
2. Niniejsza polityka nie wyklucza, ani nie umniejsza uprawnień pracowników/pracownic do dochodzenia swoich praw związanych z naruszeniem zakazu nierównego traktowania na mocy odpowiednich przepisów prawa.
3. Uzupełnieniem dla treści niniejszej polityki jest obowiązująca w spółce Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz przepisy kodeksu pracy; w szczególności nie stanowią naruszeń zakazu nierównego traktowania działania i zachowania, które są dopuszczalne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.