

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ MIRBUD

Zarządzanie różnorodnością w MIRBUD S.A. i spółkach Grupy Kapitałowej MIRBUD dotyczy wszystkich pracowników oraz kluczowych stanowisk. Różnorodność rozumiana jest w ten sposób, że każdy człowiek jest ważny bez względu na płeć, wiek, stan zdrowia, orientację seksualną, wyznanie, stan cywilny, rasę, kraj pochodzenia czy formę zatrudnienia i przekonania polityczne.

Zgodnie z Regulaminem Pracy MIRBUD S.A.

„Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”

„Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio”.

W spółkach Grupy Kapitałowej MIRBUD obowiązują zasady zarządzania miejscami pracy bez dyskryminacji lub niewłaściwych zachowań, które mogłyby naruszać uczciwość lub poczucie własnej wartości pracowników.

Polityka Różnorodności Grupy Kapitałowej MIRBUD realizuje następujące Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ:

- Cel 10 – mniej nierówności;
- Cel 5 – równość płci.

Celami przyjętej Polityki Różnorodności są:

- 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 informacji o obowiązujących w Grupie MIRBUD standardach etycznych;

Polityka Grupy Kapitałowej MIRBUD nie stawia żadnych barier ze względu na płeć, wiek, stan zdrowia, orientację seksualną, wyznanie, stan cywilny, rasę, kraj pochodzenia czy formę zatrudnienia i przekonania polityczne. Założenia Polityki Różnorodności realizujemy w szczególności poprzez:

- działania mające na celu tworzenie odpowiedniej atmosfery i kultury organizacyjnej, gdzie głównym kryterium oceny pracowników jest ich zaangażowanie w pracę oraz posiadane kwalifikacje zawodowe;
- opracowanie i wdrożenie niniejszej Polityki Różnorodności;
- wdrożenie procedury działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych;
- wdrożenie procedury zgłaszania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń;
- coroczne raporty z wykonania niniejszej Polityki Różnorodności.

MIRBUD S.A. oraz spółki z Grupy Kapitałowej MIRBUD dokładają również wszelkich starań, aby zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w pełnieniu funkcji Zarządu i pełnieniu funkcji członków Rad Nadzorczych w spółkach.

MIRBUD S.A. jako podmiot wiodący w grupie notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych dąży do przestrzegania wszystkich zasad określonych w kodeksie dobrych praktyk przyjętym w roku 2021. Ze względu na zróżnicowanie segmentów działalności Spółek z Grupy Kapitałowej MIRBUD oraz fakt, że wiodącą działalnością jest segment budowlano – montażowy wymagający wykształcenia i uprawnień typowo technicznych, analiza wypełniania założeń dobrych praktyk w zakresie zatrudnienia w organach zarządczych odbywa się łącznie dla wszystkich Spółek z Grupy.

Przy wyborze i powoływaniu członków Zarządu oraz proponowaniu kandydatur na członków Rady Nadzorczej MIRBUD przykłada się uwagę do kwestii różnorodności.

Decydując o składzie Zarządu, Rada Nadzorcza dąży do zapewnienia jego różnorodności w szczególności w odniesieniu do wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i udziału kobiet.

W odniesieniu do składu Rady Nadzorczej, struktura wiekowa członków Rady powinna być różnorodna. Ponadto dąży się do tego, aby jej członkowie posiadali odpowiednie wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Zwraca się ponadto uwagę na kwestię odpowiedniego udziału kobiet. Skład Rady Nadzorczej uwzględnia idee leżące u podstaw polityki różnorodności. W Radzie Nadzorczej są zarówno reprezentanci akcjonariuszy, jak również osoby z szeroką wiedzą i doświadczeniem w zakresie organizacji i zarządzania, budownictwa jak i ekonomii.

Celem przyjętej Polityki Różnorodności Grupy Kapitałowej MIRBUD jest dążenie do zapewnienia wszechstronności organów Zarządu oraz Rady Nadzorczej poprzez ukształtowanie ich składów w sposób zapewniający różnorodność.

Realizacja celów Polityki Różnorodności jest stale monitorowana i dotyczy wszystkich spółek z Grupy Kapitałowej MIRBUD. Szczegółowy zakres monitoringu określa przyjęta przez podmiot wiodący Grupy MIRBUD S.A. – „Strategia ESG”.

MIRBUD S.A. zobowiązuje do prowadzenia aktywnej komunikacji dotyczącej prowadzonych przez Grupę 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 MIRBUD. Zobowiązujemy się do zbierania informacji o potrzebach związanych z zarządzaniem różnorodnością w Grupie MIRBUD, które mogą być przekazywane do Pełnomocnika Zarządu MIRBUD S.A. ds. compliance.

Wierzymy, że każdy pracownik może mieć wkład w rozwój firmy, a poprzez różnorodność w zatrudnieniu naszych pracowników budujemy siłę Grupy Kapitałowej MIRBUD.