

NEXERA

POLITYKA 2023

*Równych szans, różnorodności, równości
i włączania społecznego*

WWW.NEXERA.PL



NEXERA

POLITYKA RÓWNYCH SZANS , RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI i WŁĄCZANIA SPOŁECZNEGO

POLITYKA RÓWNYCH SZANS

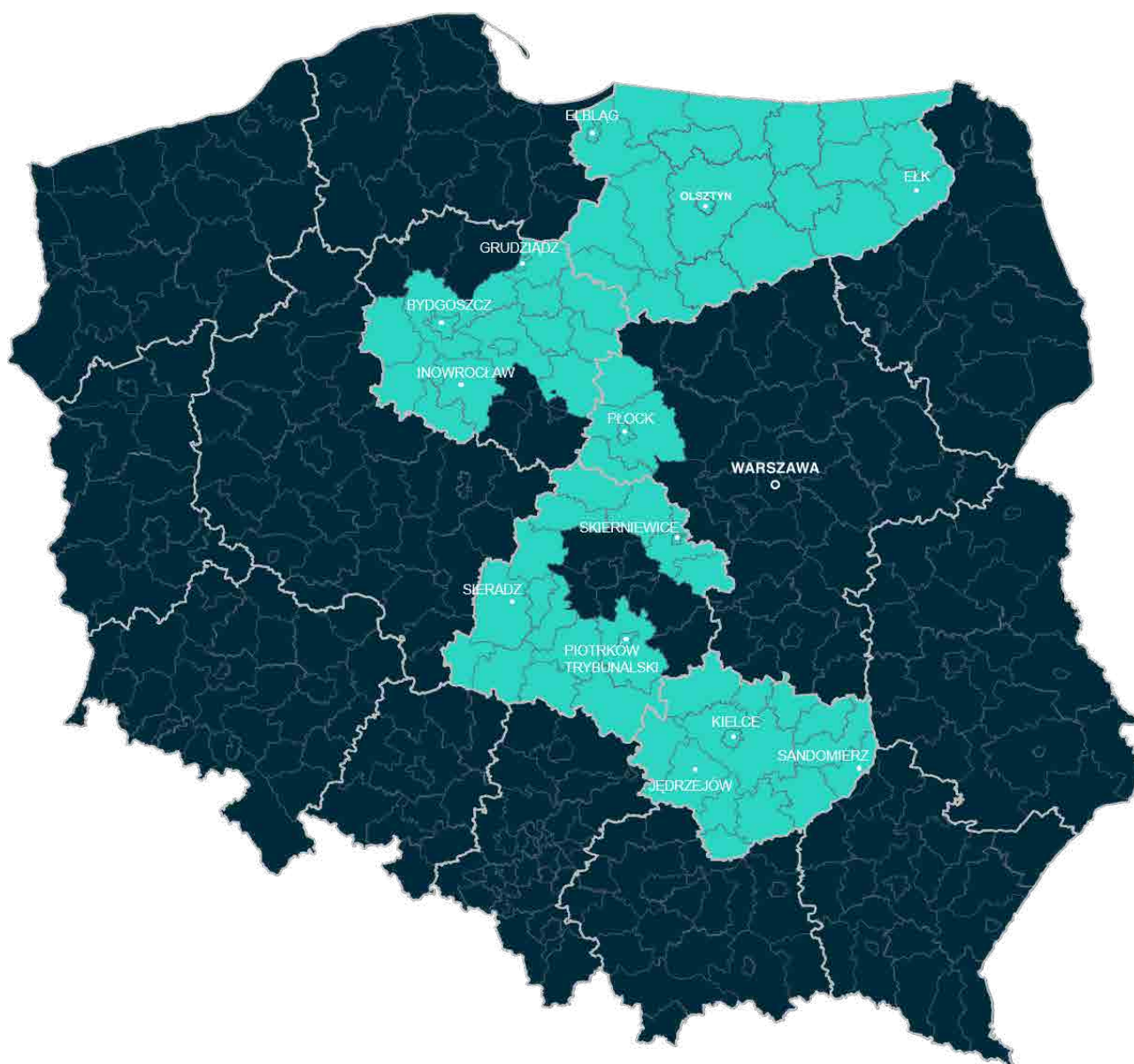


www.nexera.pl

*Niniejsza polityka równych szans, różnorodności, równości i włączania społecznego („**Polityka DE&I**”) określa cele i działania spółki NEXERA Holding sp. z o.o. oraz wszystkich spółek należących do grupy NEXERA („**NEXERA**”, „**Grupa NEXERA**”), które przyczynią się do lepszego zrozumienia pojęcia różnorodności i inkluzywności, jak również do podjęcia kroków zmierzających do tego, aby w działalności i w łańcuchu dostaw Grupy NEXERA wartości te były respektowane i promowane.*

NASZA DZIAŁALNOŚĆ

- NEXERA jest przedsiębiorstwem z wieloletnią perspektywą działalności.
- W Polsce jesteśmy pierwszym wyłącznie hurtowym operatorem telekomunikacyjnym rozwijającym światłowodową sieć. Rozwijamy infrastrukturę telekomunikacyjną w małych miastach i na obszarach wiejskich, budując i zarządzając światłowodową siecią dostępową w czterech regionach Polski: Warmia i Mazury, Kujawy z Pomorzem i Mazowszem, Łódzkie i Świętokrzyskie („**Regiony**”).



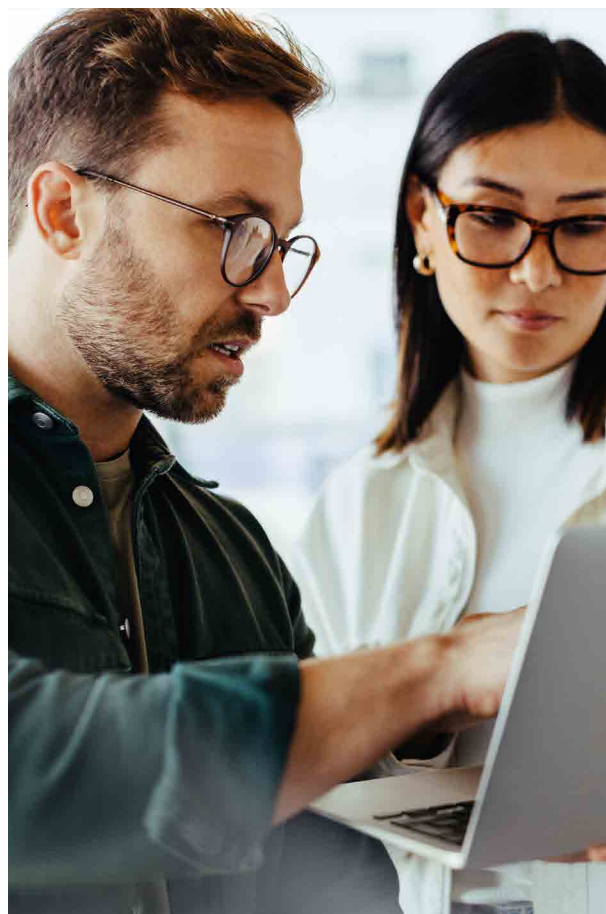
NASZA MISJA – różnorodna i inkluzywna organizacja

Głównymi wartościami NEXERY są odwaga, entuzjazm, przedsiębiorczość, zaufanie, otwartość. Chcemy więc również, aby podstawą kultury organizacyjnej **Grupy NEXERY** był szacunek dla różnorodności, docenienie wartości różnorodności, włączanie społeczne. Wierzymy, że różnorodność doświadczeń i perspektyw, kompetencji, ma kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu jako firmy i że każdy powinien mieć równe szanse na odniesienie sukcesu i rozwój.

- Zależy nam na tym, aby tworzyć środowisko pracy, wolne od dyskryminacji, molestowania, mobbingu. Dlatego NEXERA przyjmuje niniejszą Politykę DE&I, której celem jest promowanie i wspieranie różnorodności oraz należyte korzystanie z jej potencjału.
- Naszą ambicją jest stworzenie miejsca pracy, w którym każdy będzie szanowany i traktowany w sposób zapewniający równe szanse na odniesienie sukcesu i rozwój bez względu m.in. na płeć,

orientację psychoseksualną, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, narodowość, pochodzenie etniczne lub rasowe, czy wyznanie lub inne chronione prawem różnice indywidualne.

- Dążymy do stworzenia organizacji bez barier, tak by każdy czuł się bezpieczny i miał poczucie przynależności.



OCHRONA PRAWNA

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w **art. 14** zapewnia korzystanie z praw i wolności wymienionych w konwencji bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

Równe traktowanie jest również chronione przez przepisy Konstytucji RP.

Art. 32 Konstytucji RP:

01

Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

02

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Również w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania określono obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

Przepisy dotyczące nakazu równego traktowania w zatrudnieniu znajdują się także w Kodeksie Pracy, który w **art. 18^{3a} § 1 stanowi, że: 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.**

Mając na uwadze powyższe,

- w celu zapewnienia przestrzegania wymienionych powyżej aktów prawnych oraz
- chcąc przyczynić się do realizacji **zadania nr 10.3 w ramach 10 celu Agendy na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 ONZ**, które obejmuje zapewnienie równych szans oraz zmniejszenie istniejących nierówności poprzez eliminowanie dyskryminujących praw, polityk i praktyk oraz promowanie odpowiedniej legislacji, polityki i działania w tym zakresie,

przyjęliśmy niniejszą Politykę DE&I i zobowiązujemy się ją stosować w działalności NEXERY w stosunku do wszystkich osób (współ)tworzących Grupę NEXERA oraz Interesariuszek i Interesariuszy, partnerów biznesowych oraz Klientek i Klientów.



NASZE DZIAŁANIA

Nasze zobowiązanie przekładamy na realne działania, ponieważ czujemy się odpowiedzialni za misję tworzenia świata bez barier i uprzedzeń.

W tym celu w Grupie NEXERA:

Zapewniamy równe szanse:

Zapewniamy równe szanse zatrudnienia dla wszystkich pracowników i kandydatów na pracowników bez względu na rasę, kolor, wyznanie, płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną, pochodzenie, wiek, niepełnosprawność, cechy genetyczne, stan cywilny lub każdą inną prawnie chronioną cechę.

Decyzje związane z pracą opieramy na zaletach i zasługach każdej osoby – bez względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie, wyznanie, płeć, wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny lub ciążę, niepełnosprawność lub jakąkolwiek inną cechę.

Zapewniamy różnorodność w organizacji:

Staramy się tworzyć zróżnicowaną kadrę pracowniczą, która odzwierciedla różne społeczności, w których działamy. Zauważamy i doceniamy unikalne perspektywy, doświadczenia i warunki osobiste, które każdy z pracowników wnosi do miejsca pracy i wierzymy, że zróżnicowana kadra pracownicza sprzyja kreatywności, innowacji i lepszemu podejmowaniu decyzji. Chcemy sprzyjać różnorodności w naszej kadrze w każdej postaci, w tym uwzględniając parytety płci oraz doceniając wartość dialogu międzypokoleniowego poprzez zatrudnianie osób w różnym wieku.

Chcemy, aby różnorodność w kadrze była widoczna na każdym poziomie organizacji, w tym wśród kadry kierowniczej, zapewniając, że kluczowym kryterium zatrudniania czy awansowania pracowników pozostaje kryterium merytoryczne.

Zapewniamy równość

Zobowiązujemy się do zapewnienia sprawiedliwego dostępu do zasobów i przywilejów (benefitów) w Grupie NEXERA. Staramy się tworzyć sprawiedliwe i godziwe miejsce pracy, w którym wszyscy są traktowani z należytym szacunkiem i godnością, oraz w którym indywidualne cechy danej osoby są doceniane. Indywidualne cechy osoby nie mogą stanowić wyłącznej przeszkody (lub wyłącznego kryterium) dla dalszego rozwoju.

Jednocześnie chcemy przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji i nie pozostawiamy bez reakcji przejawów nierównego traktowania w zatrudnieniu lub zachowań naruszających godność ludzką. Wszelkie formy dyskryminacji powinny być zgłaszane zgodnie z **→Procedurą zgłaszania nieprawidłowości** Grupy NEXERA. Przypominamy, że obowiązkiem każdego pracownika Grupy NEXERA jest zgłaszanie wszelkich zidentyfikowanych lub potencjalnych nieprawidłowości zgodnie z ww. Procedurą.

Sprzysiamy inkluzywności

Chcemy tworzyć inkluzywne miejsce pracy, w którym każdy czuje się mile widziany, doceniany i wspierany. Staramy się stworzyć kulturę, w której pracownicy czują się komfortowo i bezpiecznie podczas dzielenia się swoimi pomysłami, opiniami i wątpliwościami, oraz w której każdy jest włączony do udziału i wkładu w sukces spółki.

Wspieramy naszych pracowników

Wpieramy naszych pracowników, rozumiejąc ich indywidualne sytuacje w życiu prywatnym jednocześnie dbając o ich komfortowy powrót do pracy po dłuższej nieobecności. Zapewniamy im ciepłe przyjęcie oraz wsparcie przełożonych.

Nie zgadzamy się na dyskryminację, molestowanie i mobbing

Nie zgadzamy się na dyskryminację, molestowanie i mobbing w jakiegokolwiek postaci, w tym, ale nie wyłącznie ze względu na rasę, kolor, religię, płeć, tożsamość lub ekspresję płciową, orientację seksualną, pochodzenie, wiek, niepełnosprawności, cechy genetyczne, stan cywilny lub każdą inną prawnie chronioną cechą. Poważnie traktujemy każdą skargę dotyczącą dyskryminacji lub molestowania, a wszelkie zarzuty będziemy badać niezwłocznie i dokładnie.

Zapewniamy szkolenia i rozwój

Wszystkim pracownikom zapewniamy szkolenia i możliwość edukacji na temat równych szans, różnorodności, równości i inkluzji. Szkolenia dotyczą zagadnień takich jak m.in. nieświadome uprzedzenia, kompetencje kulturowe, zachowania i komunikacja w miejscu pracy oparte na szacunku. Wierzimy, że taka edukacja jest kluczowa w tworzeniu bardziej inkluzyjnego i sprawiedliwego miejsca pracy.

Jesteśmy za siebie odpowiedzialni

Czujemy się odpowiedzialni za tworzenie i utrzymywanie inkluzyjnego i sprawiedliwego miejsca pracy. Regularnie oceniamy nasze postępy w realizacji celów i zadań związanych z różnorodnością, sprawiedliwością społeczną i inkluzją, a także bierzemy na siebie odpowiedzialność za ciągły rozwój naszej organizacji.



www.nexera.pl

NASZE PLANY I INICJATYWY

Aby coraz lepiej angażować się
w działalność na rzecz promocji
różnorodności w Grupie
NEXERA, w najbliższym czasie
planujemy:

- **Działanie w strategii zachowania różnorodności i inkluzywności wśród pracowników:**
NEXperience, NEXpand, Badanie klimatu organizacji (Rekrutuj, zatrzymuj, rozwijaj, umożliwiaj i angażuj)
- **Wspieranie dobrego samopoczucia i zdrowia psychicznego:**
NEXwell
- **Fora biznesowe:**
Dane: metryki/pomiary
Cel: zarządzanie talentami / zaangażowanie współpracowników
- **Krajowe kampanie współpracowników:**
NEXERA Heroes „Chodzi o to, by pomagać”
- **Forum pracowników**
Ryneczek informacji NEXERA



WSPÓLNE DZIAŁANIE

Niniejsza Polityka DE&I jest wyrazem zaangażowania Grupy NEXERA w zrównoważony rozwój. Wierzymy, że budowa otwartego i bezpiecznego świata to zadanie nas wszystkich.

Adresatami i adresatkami Polityki DE&I są wszystkie osoby (współ)tworzące Grupę NEXERA oraz Interesariuszki i Interesariusze, partnerzy biznesowi oraz Klientki i Klienci. Polityka DE&I jest spójna z innymi regulacjami obowiązującymi w Grupie NEXERA: m.in. Zasadami etyki (Polityka ESG), Zasadami przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (Polityka zgłaszania nieprawidłowości) oraz Polityką dotyczącą poszanowania praw człowieka (Polityka ochrony praw człowieka). Wszystkie osoby (współ)tworzące Grupę NEXERA są zobowiązane do przestrzegania jej zapisów.

Pytania i wątpliwości związane z Polityką DE&I należy kierować do doradcy etycznego grupy NEXERA, przesyłając je na adres: compliance@nexera.pl

PRZYJĘCIE POLITYKI DE&I

Niniejsza polityka może zostać zmieniona lub uchylona w drodze stosownej uchwały. Przez cały okres obowiązywania jest ona dostępna w siedzibie spółek należących do Grupy NEXERA w wersji pisemnej oraz w wersji cyfrowej w wewnętrznych elektronicznych zasobach Grupy.

Niniejsza polityka wchodzi w życie w dniu 10 lipca 2023 roku i obowiązuje przez czas nieokreślony od dnia jej wprowadzenia.