

GRUPA KAPITAŁOWA FAMICORD AG
POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INKLUZYWNOŚCI
obowiązuje w Polskim Banku Komórek Macierzystych sp. z o.o.
od dnia 1 kwietnia 2025 roku

CEL

Celem niniejszej Polityki jest promowanie kultury zorientowanej na przewyższanie wszelkich form dyskryminacji i uprzedzeń, dzięki czemu miejsce pracy staje się sprawiedliwym i inkluzywnym środowiskiem, w którym każdy aspekt różnorodności ma przestrzeń do zaistnienia i tworzenia wartości. To środowisko, w którym każda osoba może czuć się swobodnie, wyrażać swoje zdanie i wносить swój wkład w najlepszy możliwy sposób.

1. WPROWADZENIE

Różnorodność, równość i inkluzywność, wraz z poszanowaniem praw człowieka, są podstawowymi elementami kultury korporacyjnej Grupy Kapitałowej FamiCord AG, a także filarami naszego systemu wartości.

Zróżnicowane, sprawiedliwe i zintegrowane zespoły są bardziej kreatywne i innowacyjne, ponieważ ich członkowie inspirowują się nawzajem do myślenia i działania w nowy sposób, a równość zapewnia wszystkim sprawiedliwy dostęp do zasobów i możliwości, umożliwiając im osiągnięcie pełnego potencjału.

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej chcemy dać ludziom możliwość bycia najlepszą wersją siebie i pełnego wykorzystania swojego potencjału. Każdy powinien móc czuć się swobodnie, być sobą, wyrażać swoje zdanie i wносить jak najwięcej od siebie. Aby to umożliwić, zobowiązujemy się do promowania wartości każdego człowieka oraz tworzenia środowiska pracy opartego na szacunku, współpracy i inkluzywności.

Chcemy tworzyć środowisko, które szanuje godność i różnorodność wszystkich ludzi.

Rozumiemy, jakie znaczenie ma ochrona i promowanie praw człowieka we wszystkich spółkach naszej Grupy Kapitałowej.

Zobowiązujemy się do zagwarantowania, że w miejscu pracy nie będzie żadnej formy dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne lub rasowe, orientację seksualną, tożsamość płciową, sprawność fizyczną i psychiczną (w tym neuroróżnorodność), narodowość, pochodzenie kulturowe, religię, status rodzinny lub sytuację społeczno-ekonomiczną.

Nasza kadra kierownicza jest odpowiedzialna za dawanie przykładu oraz promowanie różnorodności, równości i inkluzywności w całej organizacji. Do jej obowiązków należy wspieranie różnorodności, tworzenie równości w systemach i procesach, wspieranie środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu, reagowanie na wszelkie przejawy

niedozwolonej dyskryminacji oraz zapewnianie, że inicjatywy związane z różnorodnością, równością i inkluzywnością są zintegrowane ze wszystkimi obszarami naszej działalności. Niniejsza Polityka czerpie inspirację z kluczowych standardów i wytycznych dotyczących praw człowieka, w tym Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz standardów godnej pracy określonych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Zobowiązujemy się do doceniania wartości każdego człowieka oraz kształtowania miejsca pracy, w którym priorytetami są szacunek, współpraca i integracja.

2. ZAKRES

Niniejsza Polityka Różnorodności, Równości i Inkluzywności dotyczy wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej FamiCord AG i określa zasady oraz zobowiązania, na podstawie których Grupa będzie ją wdrażać i rozwijać w całej organizacji.

3. DEFINICJE

Różnorodność - odnosi się do cech i właściwości, które sprawiają, że każda osoba jest wyjątkowa. Obejmują one płeć, wiek, pochodzenie etniczne lub rasowe, orientację seksualną, tożsamość płciową, sprawność fizyczną, neuroróżnorodność, narodowość, pochodzenie kulturowe, religię, status rodzinny lub sytuację społeczno-ekonomiczną;

Równość - polega na byciu sprawiedliwym i bezstronnym, dostosowywaniu i modyfikowaniu procesów, systemów i środowisk w taki sposób, aby odpowiadały indywidualnym i unikalnym potrzebom. Oznacza to usuwanie barier oraz umożliwienie każdej osobie osiągnięcia własnych celów i pełnego wykorzystania swojego potencjału;

Inkluzywność - polega na tworzeniu środowiska pracy, w którym każdy czuje się mile widziany, szanowany, wspierany i doceniany za swoje unikalne cechy oraz różnorodne talenty. Oznacza to rozwijanie metod współpracy opartych na wzajemnym szacunku oraz kształtowanie postaw i zachowań sprzyjających inkluzywności, które zachęcają ludzi do bycia sobą w miejscu pracy;

Grupa Kapitałowa FamiCord AG - (w niniejszym dokumencie również "**Grupa Kapitałowa**" lub "**Grupa**") oznacza spółkę dominującą FamiCord AG oraz grupę podmiotów prawnych znajdujących się pod wspólną bezpośrednią lub pośrednią kontrolą FamiCord AG;

Pracownik - oznacza każdą osobę zaangażowaną do pracy na rzecz Grupy, niezależnie od charakteru stosunku prawnego lub formy zatrudnienia. Dotyczy to osób zatrudnionych bezpośrednio lub za pośrednictwem agencji pracy, na podstawie umowy na czas nieokreślony lub określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a także członków Zarządu, wykonawców, uczestników szkoleń, praktykantów, stażystów, osób samozatrudnionych, konsultantów;

Miejsce pracy - oznacza każde fizyczne, zdalne lub wirtualne środowisko, w którym Pracownicy wykonują swoje obowiązki, współdziałają lub uczestniczą w działaniach związanych z pracą na rzecz Grupy. Obejmuje to, między innymi, biura, oddziały, zakłady oraz inne miejsca związane z wykonywaniem obowiązków służbowych. Dotyczy to również podróży służbowych, spotkań, szkoleń i wydarzeń związanych z działalnością Grupy, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej czy jurysdykcji prawnej;

Osoba trzecia - oznacza każdą osobę fizyczną lub podmiot niebędący pracownikiem Grupy, w tym między innymi dostawców, klientów, konsultantów, partnerów, akcjonariuszy oraz innych zewnętrznych interesariuszy, którzy wchodzi w interakcje z Pracownikami Grupy w Miejscu Pracy;

Dyskryminacja - oznacza traktowanie osoby lub grupy osób w sposób odmienny lub mniej korzystny ze względu na cechy niezwiązane z kompetencjami ani z istotnymi wymaganiami danego stanowiska, a także brak reakcji na systemowe bariery uniemożliwiające równy dostęp do możliwości. Takie cechy są powszechnie określane w przepisach krajowych i międzynarodowych i obejmują między innymi, płeć, wiek, pochodzenie etniczne lub rasowe, orientację seksualną, tożsamość płciową, sprawność fizyczną, neuroróżnorodność, narodowość, pochodzenie kulturowe, religię, status rodzinny, ciążę i macierzyństwo oraz status społeczno-ekonomiczny;

Przykłady działań związanych z pracą, w których może dochodzić do Dyskryminacji, obejmują m.in. rekrutację, wynagrodzenie, awanse, oceny pracownicze, dostęp do szkoleń i rozwoju zawodowego, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz inne decyzje związane z zatrudnieniem.

Molestowanie - oznacza wszelkie niepożądane werbalne, fizyczne lub niewerbalne zachowania o charakterze moralnym, seksualnym lub innym, które mają na celu lub skutkują naruszeniem godności osoby albo stworzeniem wobec niej zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska;

Przykłady Molestowania obejmują: obraźliwe naśladowanie osoby, seksualne zaloty lub niestosowne komentarze, wyśmiewanie skutków niepełnosprawności, uwłaczające lub poniżające uwagi, rasistowskie, obraźliwe lub poniżające gesty lub obrazy, używanie homofobicznego, transfobicznego lub bifobicznego języka, wyśmiewanie czyjejś religii lub przekonań, a także udostępnianie lub prezentowanie obraźliwych materiałów w przestrzeni fizycznej lub cyfrowej;

Nękanie - oznacza wszelkie niepożądane zachowanie ze strony osoby lub grupy, które jest obraźliwe, zastraszające, złośliwe lub obelżywe. Obejmuje również nadużywanie lub niewłaściwe wykorzystywanie władzy, które podważa, upokarza lub powoduje fizyczne lub emocjonalne szkody u innej osoby;

Przykłady Nękania w Miejscu pracy obejmują między innymi ciągłą bezpodstawną krytykę czyjejś pracy, rozpowszechnianie złośliwych plotek, wielokrotne umniejszanie kogoś podczas spotkań, celowe przydzielanie nieuzasadnionego obciążenia pracą lub publikowanie upokarzających, obraźliwych lub zawierających groźby komentarzy lub zdjęć w mediach społecznościowych lub na innych platformach cyfrowych.

4. PODSTAWOWE ZASADY

Niniejsza Polityka opiera się na następujących zasadach, które mają zastosowanie do wszystkich procesów i procedur w Grupie.

Zasady te mają szczególne znaczenie w procesach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym – choć nie wyłącznie – w zakresie rekrutacji, rozwoju, oceny wyników i awansu, perspektyw awansu zawodowego, wynagradzania, ochrony rodzicielskiej, możliwości szkoleniowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy oraz okresów wypoczynku.

Szanuj różnorodność

Grupa deklaruje zero tolerancji wobec wszelkich form Dyskryminacji. Grupa zobowiązuje się do zapewnienia równych szans i sprawiedliwego traktowania wszystkich osób, z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa krajowego i międzynarodowego, w tym wszelkich dopuszczalnych wyjątków przewidzianych w tych regulacjach.

Zero tolerancji dla wszelkich form Molestowania, Nękania, prześladowania, obrażania i niewłaściwego zachowania

Grupa zobowiązuje się do stosowania zasady zero tolerancji wobec wszelkich form Molestowania, Nękania, przemocy, gróźb, Dyskryminacji, nadużywania władzy oraz wykorzystywania sytuacji kryzysowych. Dotyczy to również Nękania, złośliwego postępowania i innych zachowań naruszających godność lub tworzących wrogie bądź obraźliwe środowisko. Grupa dokłada wszelkich starań, aby zapobiegać tego rodzaju zachowaniom poprzez działania edukacyjne, podnoszenie świadomości oraz skuteczne mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości, zapewniając jednocześnie, że wszelkie incydenty będą rozpatrywane niezwłocznie, sprawiedliwie i z pełnym poszanowaniem poufności.

Docień różnorodność

Uznawaj i doceniaj wartość różnorodności, tworząc środowisko, w którym każdy czuje się bezpieczny, uwzględniony i ma możliwość dzielenia się swoimi unikalnymi perspektywami i pomysłami.

Grupa nieustannie dąży do budowania kultury współpracy, szacunku i otwartości, wspierając swobodne wyrażanie opinii – zwłaszcza tych niekonwencjonalnych, twórczych czy innowacyjnych. Mamy świadomość, że nie każda idea czy punkt widzenia będzie zawsze słuszną, jednak otwarty dialog oraz kwestionowanie różnych poglądów są kluczowe dla rozwoju i innowacyjności.

Zapewnienie i promowanie sprawiedliwego traktowania i równych szans

Grupa jest pracodawcą zapewniającym równe szanse i zobowiązuje się do podejmowania wszelkich decyzji związanych z zatrudnieniem – w tym dotyczących rekrutacji, rozwoju, awansu i wynagrodzenia – w sposób sprawiedliwy, bez dyskryminacji i uprzedzeń. Wszyscy Pracownicy, niezależnie od swoich cech osobistych, muszą być traktowani uczciwie i mieć zapewniony równy dostęp do możliwości rozwoju.

Sukces jest wynikiem wspólnego wysiłku – każdy powinien wносить swój wkład na miarę swoich możliwości i brać odpowiedzialność za realizację wspólnych celów na rzecz dobra całej Grupy.

Zwiększanie świadomości na temat ukrytych (nieuświadomionych) uprzedzeń.

Wspieraj działania mające na celu rozpoznawanie i minimalizowanie ukrytych uprzedzeń wobec określonych grup osób lub jednostek w Miejscu Pracy.

Uznajemy i doceniamy wartość Różnorodności, Równości i Inkluzywności, nieustannie dążąc do tworzenia bezpiecznej, sprawiedliwej i inkluzywnej kultury organizacyjnej.

5. WYTYCZNE POLITYKI

Strategia

Nasze globalne podejście do Różnorodności, Równości i Inkluzywności kształtowane jest zarówno przez wewnętrzne, jak i zewnętrzne perspektywy, oparte na globalnych standardach oraz wzbogacane przez bieżące opinie naszych Pracowników. Strategia opiera się na trzech wzajemnie powiązanych filarach, które współdziałają, aby wywierać realny i pozytywny wpływ.

W Grupie Kapitałowej FamiCord AG:

1. Tworzymy zintegrowane środowisko, które daje Pracownikom przestrzeń do wyrażania siebie i umożliwia zespołom pełne wykorzystanie ich kreatywnego potencjału;
2. Budujemy kulturę pracy, w której różnorodność jest naturalnie włączona w codzienne praktyki i procesy decyzyjne;
3. Nieustannie poszukujemy innowacyjnych sposobów zaangażowania się i wywierania pozytywnego wpływu na szerszą społeczność.

Naszym celem jest promowanie Różnorodności i kształtowanie kultury inkluzywności poprzez wdrażanie elastycznych rozwiązań, które uwzględniają i szanują lokalne uwarunkowania oraz krajowe priorytety.

Model integracji Grupowej składa się z pięciu podstawowych elementów, które wspólnie tworzą kompleksowe ramy wspierające inkluzywność i towarzyszą Pracownikom na każdym etapie ich ścieżki zawodowej:

1. **Kultura organizacyjna** - kształtowanie środowiska, w którym integracja i różnorodność są integralną częścią codziennych wartości i działań;
2. **Indywidualna świadomość i umiejętności** - wyposażenie Pracowników w wiedzę i kompetencje potrzebne do przyjęcia różnorodności i wspierania integracji;
3. **Inteligencja emocjonalna** - kultywowanie empatii i samoświadomości w celu budowania silniejszych, bardziej integracyjnych relacji;
4. **Przywództwo integracyjne** - wyposażenie liderów w umiejętności promowania integracji i modelowania zachowań, które inspirują różnorodne zespoły;
5. **Systemy wspierające** - wdrażanie polityk, procesów i narzędzi, które zapewniają równe szanse i umożliwiają integrację na każdym poziomie.

Zdajemy sobie sprawę, że Dyskryminacja może przejawiać się w różnych aspektach Miejsca pracy. Poprzez naszą strategię, a w szczególności nasz model integracji, zobowiązujemy się do proaktywnego przeciwdziałania temu ryzyku.

Naszym celem jest zapewnienie, aby Różnorodność i Inkluzywność były trwale wpisane w naszą działalność biznesową i zintegrowane z każdym etapem ścieżki zawodowej Pracownika w Grupie – od rekrutacji i wynagrodzenia, poprzez czas pracy, polityki urlopowe, macierzyństwo, bezpieczeństwo zatrudnienia, przydział obowiązków, szkolenia, oceny pracownicze, rozwój kariery, przeglądy płacowe, aż po rozwiązanie stosunku pracy.

Wizja

W Grupie celebруем różnorodność i inkluzywność, w której każdy czuje się uprawniony do wniesienia swojego wkładu. Doceniamy unikalne doświadczenia i perspektywy naszych Pracowników, dbając o to, aby każdy sprawiedliwy głos został usłyszany, każda uzasadniona opinia podzielona, a każda osoba wzięła odpowiedzialność za nasz wspólny rozwój.

Głęboko wierzymy, że współpraca między osobami o różnych doświadczeniach i punktach widzenia napędza innowacje i prowadzi do wyjątkowych rezultatów. Razem jesteśmy silniejsi.

Miejsce pracy, które promuje różnorodność i inkluzywność, przynosi korzyści nie tylko naszym ludziom, ale również naszej działalności. Umacnia naszą pozycję jako organizacji z misją, godnej zaufania i atrakcyjnego pracodawcy, w którym każdy może mieć realny wpływ i rozwijać się.

Twoja wyjątkowość, nasza siła!

Obowiązki Pracowników

Różnorodność, Równość i Inkluzywność to wspólna odpowiedzialność wszystkich członków organizacji.

Od każdego Pracownika oczekuje się przestrzegania zasad godności i szacunku we wszystkich interakcjach – zarówno w miejscu pracy, jak i podczas wydarzeń związanych z pracą (zarówno na terenie zakładu, jak i poza nim), a także podczas wszystkich aktywności organizowanych przez spółki z Grupy.

Każdy Pracownik jest w szczególności odpowiedzialny za:

1. Poszanowanie godności i docenianie różnorodności wszystkich osób;
2. Wspieranie zintegrowanego środowiska wolnego od Dyskryminacji, Molestowania i Nękania;
3. Aktywne zwiększanie swojej świadomości na temat ukrytych (nieuświadomionych) uprzedzeń oraz podejmowanie działań mających na celu minimalizowanie ich wpływu w Miejscu Pracy.

Pracownicy dopuszczający się niewłaściwego zachowania mogą podlegać sankcjom dyscyplinarnym, zgodnie z zapisami punktu 8 „Konsekwencje”.

W przypadku, gdy Pracownik uzna, że padł ofiarą jakiejkolwiek formy Dyskryminacji, zachęcamy do skorzystania z dostępnych form wsparcia, zgodnie z opisem zawartym w punkcie „Zgłaszanie niewłaściwego postępowania”.

Obowiązki lidera

Wszyscy liderzy są odpowiedzialni za identyfikowanie i minimalizowanie barier dla równości. Ich obowiązki obejmują między innymi:

1. Tworzenie integracyjnego i bezpiecznego środowiska pracy, które wspiera Różnorodność, Równość, Inkluzywność i jest wolne od Dyskryminacji, Nękania i zastraszania;
2. Dawanie przykładu poprzez inkluzywne i pełne szacunku zachowania, doceniając różne perspektywy i wsłuchując się w zróżnicowane punkty widzenia;
3. Kształtowanie kultury, która inspirowa do okazywania szacunku wszystkim Pracownikom oraz pozostałym interesariuszom w środowisku pracy;
4. Zapewnienie, że wszyscy Pracownicy współpracują, wyrażają swoje opinie, okazują sobie wzajemny szacunek i aktywnie słuchają odmiennych poglądów;
5. Podejmowanie odpowiednich działań w przypadku zachowań niezgodnych z niniejszą Polityką lub innymi Politykami/Procedurami Grupy, a także z obowiązującym prawem dotyczącym równych szans, różnorodności lub inkluzywności;
6. Podejmowanie proaktywnych działań w celu zapewnienia, że systemy i procesy są równościowe – uwzględniają indywidualne potrzeby i eliminują bariery utrudniające osiągnięcie sukcesu.

6. Dyskryminacja, Molestowanie i Nękanie

Grupa Kapitałowa FamiCord AG zobowiązuje się do sprawiedliwego traktowania i zapewniania równych szans w zatrudnieniu.

Wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia opierają się na merytorycznych przesłankach – kwalifikacjach, umiejętnościach, wynikach pracy i osiągnięciach. Surowo zabrania się jakiejkolwiek Dyskryminacji wobec Pracowników lub kandydatów do pracy ze względu na cechy osobiste niezwiązane z wykonywaną pracą, w tym m.in. płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, pochodzenie narodowe, wiek, sprawność fizyczną lub psychiczną, rasę, etniczność, przekonania polityczne czy przynależność religijną.

Oczekujemy, że wszyscy Pracownicy będą zachowywać się w sposób profesjonalny i inkluzywny przez cały czas. Nasza polityka zerowej tolerancji obejmuje wszelkie formy dyskryminacji, molestowania i nękania w Miejscu Pracy.

Polityka ta obowiązuje również w relacjach z osobami trzecimi współpracującymi z Pracownikami Grupy lub wykonującymi pracę na rzecz którejkolwiek ze spółek Grupy Kapitałowej.

Stosujemy zasadę zero tolerancji wobec wszelkich form Dyskryminacji, Molestowania oraz Nękania w Miejscu Pracy.

7. ZGŁASZANIE NIEWŁAŚCIWEGO POSTĘPOWANIA

Grupa promuje politykę otwartych drzwi, zachęcając do wewnętrznej komunikacji.

W związku z tym, w przypadku gdy Pracownik uważa, że doszło do naruszenia niniejszej Polityki, może on zgłosić takie postępowanie bezpośrednio przełożonemu lub – alternatywnie – wyznaczonej osobie będącej członkiem Międzynarodowego Zespołu ds. Zgodności (Compliance) Grupy Kapitałowej FamiCord AG w danym kraju lub do lokalnego Działu HR.

Jednocześnie Grupa FamiCord AG uznaje, że zgłoszenie niektórych kwestii może być trudne. W celu ułatwienia przejrzystego zgłaszania, Grupa udostępnia wiele kanałów komunikacji, dostępnych zarówno dla Pracowników, jak i interesariuszy zewnętrznych (np. klientów, współpracowników, agentów, partnerów handlowych, dostawców, akcjonariuszy itp.). W wybranych spółkach Grupy, tam gdzie wymagają tego przepisy prawa, sygnaliści mają prawo wyboru – mogą ujawnić swoją tożsamość lub pozostać anonimowi.

Zgłoszenia dokonane w dobrej wierze, nawet jeśli okażą się później niezasadne, nie będą podstawą do wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych. Natomiast celowe składanie fałszywych zawiadomień lub informacji będzie traktowane jako naruszenie niniejszej Polityki i może skutkować zastosowaniem odpowiednich sankcji dyscyplinarnych.

Jak dokonać zgłoszenia - Kanały komunikacji:

1. Internetowy portal dla sygnalistów, dostępny w niektórych spółkach z Grupy
2. Adres e-mail: compliance@pbkm.pl
3. List na poniższy adres:
Polski Bank Komórek Macierzystych sp. z o.o.
Dobrosława Waleczek-Gaudnik - Lider Centrum Eksperckiego Compliance
Al. Jana Pawła II 29
00-867 Warszawa
Polska

Zakaz działań odwetowych

Grupa FamiCord AG stanowczo zabrania gróźb lub jakichkolwiek form działań odwetowych wobec osób, które zgłaszają zachowania uzasadnione podejrzeniem naruszenia niniejszej Polityki lub w dobrej wierze udzielają informacji w związku ze zgłoszeniem lub prowadzonym postępowaniem wyjaśniającym w tej sprawie.

Każda osoba, która dopuści się działań odwetowych lub podejmie próbę odwetu wobec kogokolwiek zaangażowanego w postępowanie dotyczące naruszenia niniejszej Polityki – w tym poprzez wywieranie presji lub groźby wobec zgłaszającego – podlega sankcjom dyscyplinarnym, zgodnie z opisem zawartym w punkcie 8 „Konsekwencje”.

8. KONSEKWENCJE

Każdy Pracownik, który naruszy niniejszą Politykę poprzez działania stanowiące Dyskryminację, Molestowanie, Nękanie lub inne zabronione zachowania, podlega odpowiednim środkom dyscyplinarnym – aż do rozwiązania stosunku pracy włącznie –

zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lokalnego właściwego dla danej jednostki Grupy, a także z odpowiednimi regulacjami międzynarodowymi, jeśli mają zastosowanie.

Ponadto, naruszenie postanowień dotyczących Dyskryminacji, Molestowania, przemocy, gróźb, nadużycia władzy lub innego podobnego niewłaściwego postępowania przez Stronę Trzecią może stanowić istotne naruszenie zobowiązań umownych. Takie naruszenie może skutkować rozwiązaniem umowy oraz – w przypadkach dopuszczalnych przez prawo – dochodzeniem przez Grupę roszczeń odszkodowawczych.