

Polityka Różnorodności i Włączenia (D&I) Ornsson Solutions Sp. z o.o.

1. Cel i zakres

Tworzymy włączające środowisko pracy, w którym każdy ma równe szanse rozwoju i uczestniczenia w sukcesie firmy. Polityka obejmuje wszystkich pracowników i współpracowników (B2B), kandydatów, stażystów, podwykonawców oraz partnerów/dostawców, a także sposób świadczenia usług dla klientów (warsztaty, szkolenia, projekty).

2. Standardy i zgodność

Kierujemy się: UN Global Compact, Wytycznymi OECD, konwencjami ILO, ISO 30415 oraz przepisami prawa polskiego (Kodeks pracy, ustawa o równym traktowaniu, ochrona sygnalistów). Zasada „zero tolerancji” dla dyskryminacji, mobbingu, molestowania i odwetu.

3. Definicje

- **Różnorodność** – spektrum cech i doświadczeń (m.in. płeć/ tożsamość płciowa, wiek, pochodzenie, orientacja, niepełnosprawność, neuroróżnorodność, przekonania, doświadczenie).
- **Włączenie** – praktyki i warunki pracy, które zapewniają równe uczestnictwo i sprawiedliwe traktowanie.
- **Racjonalne usprawnienia** – adekwatne dostosowania miejsca pracy i procesów.

4. Zasady i zobowiązania

1. Równe szanse w rekrutacji, rozwoju, awansach i wynagradzaniu.
2. Ustrukturyzowane procesy HR ograniczające uprzedzenia (standard pytań, matryce oceny).
3. Dostępność i elastyczność pracy (m.in. praca zdalna/hybrydowa, dostosowania stanowisk/IT).
4. Sprawiedliwość płacowa i coroczne przeglądy luki płacowej.
5. Włączająca komunikacja (język neutralny płciowo, dostępne formaty).
6. Bezpieczne kanały zgłoszeń i ochrona sygnalistów (antyodwet).

5. Role i odpowiedzialności

- **Zarząd/CEO** – sponsor polityki, cele roczne D&I w celach menedżerskich.
- **Koordinator ESG** – wdrożenie, monitoring KPI, szkolenia, raportowanie (co kwartał do Zarządu).

- **Menedżerowie** – włączające przywództwo, rekrutacje zgodne z polityką, szybka reakcja na incydenty.
- **HR** – standardy ogłoszeń, ustrukturyzowane rozmowy, monitoring luki płacowej i wskaźników.
- **Wszyscy** – kodeks zachowań włączających, reagowanie na naruszenia.

6. Rekrutacja, rozwój, wynagrodzenia

Rekrutacja

- Ogłoszenia neutralne płciowo, skupione na kompetencjach; publikacja w zróżnicowanych kanałach.
- Co najmniej 2-osobowe, zróżnicowane panele.
- Kryteria wyboru oparte na matrycy kompetencji.

Onboarding i rozwój

- Szkolenie w pierwszych 30 dniach (wszyscy) i raz na dwa lata odświeżenie.
- Menedżerowie: szkolenie z nieświadomych uprzedzeń i docelowo interwencji świadków (bystander).
- Mentoring i równe prawo do udziału w projektach rozwojowych.

Wynagrodzenia i awanse

- Coroczny przegląd równości płac i awansów (wg płci i innych grup), plan korygujący przy odchyleniach.
- Jawne przedziały płacowe w rekrutacji i kryteria awansów.

7. Środowisko pracy i dostępność

- Racjonalne usprawnienia (sprzęt, oprogramowanie dostępnościowe, ergonomia, przestrzeń ciche).
- Elastyczne formy pracy i zatrudnienia.
- Zasady komunikacji inkluzywnej (style, języki, formaty – tekst/audio/wideo, napisy).

8. Współpraca z klientami i dostawcami

Klienci – zespoły projektowe dobierane pod wrażliwość międzykulturową; materiały w formatach dostępnych; moderacja warsztatów zgodna z D&I.

Dostawcy/Podwykonawcy – klauzula D&I w umowach, preferencja dla MŚP i firm z grup niedoreprezentowanych, możliwość audytu zgodności; rejestr i monitoring % wydatków na dostawców różnorodnych.

9. Kanały zgłoszeń, procedura i ochrona sygnalistów, która jest przyjęta w firmie

- **Poufny kanał:** formularz internetowy: <https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=-maT3-O8YEOImAxE2SrySed2K1nolvxKjH29RvFKA5ZUOUhLRzNUQzU4SE1KN0NWUkRDRE1RSkcwTy4u> , e-mail: whistleblowing@ornsson.com, adres korespondencyjny: Ornsson Solutions. Sp. z o. o. ul. Wiejska 17/3 00-480 Warszawa, na kopercie należy dodać dopisek „Nie otwierać – do rąk własnych Pełnomocnika ds. Zgłoszeń.
- **Terminy:** potwierdzenie do 7 dni; wstępna ocena do 14 dni; zakończenie postępowania zwykle ≤30 dni.
- **Zasada braku odwetu** – jakiegokolwiek działania odwetowe skutkują sankcjami dyscyplinarnymi.
- **Działania naprawcze** i wsparcie dla osób dotkniętych.

10. KPI i cele (2025–2027)

Metryki monitorowane kwartalnie, raportowane rocznie publicznie (strona [www/raport ESG](http://www.ornsson.com/raport-ESG)):

1. **Reprezentacja:** monitorujemy skład zespołu kierowniczego i całej firmy pod kątem różnorodności (płeć, wiek, kompetencje). Naszym celem nie jest sztuczne tworzenie stanowisk, lecz zapewnienie równych szans w przypadku nowych rekrutacji lub awansów. W szczególności deklarujemy, że:
 - wszystkie procesy rekrutacyjne i awansowe prowadzone są w sposób neutralny płciowo i bez uprzedzeń,
 - w przypadku pojawienia się wakatów menedżerskich aktywnie docieramy do kandydatek, aby zwiększyć szanse na zróżnicowaną reprezentację,
 - co roku będziemy raportować aktualny rozkład płci, wieku i kompetencji w organizacji, nawet jeśli nie nastąpiły znaczące zmiany
2. **Równość płac:** skorygowana luka płacowa (cel: ≤3% do końca 2026; utrzymanie ≤2% od 2027).
3. **Szkolenia:** % pracowników po szkoleniu D&I (cel: 85% do końca 2025 wśród osób pozostających w dyspozycji pracodawcy).
4. **Kultura i bezpieczeństwo:** udział spraw zamkniętych ≤30 dni (cel: 95%).
5. **Dostawcy:** udział wydatków na dostawców różnorodnych/MŚP (cel: 10% w 2026; 15% w 2027).

11. Szkolenia i świadomość

- **Obowiązkowe:** D&I w onboardingu (ponowienie raz na dwa lata 60 min).
- **Menedżerowie i HR:** anti-bias + docelowo w przyszłości bystander
- Materiały e-learning i infografiki dla wszystkich (język inkluzywny, prowadzenie spotkań włączających).

12. Monitorowanie, raportowanie, przegląd

- Przegląd kwartalny (Koordynator ESG/D&I → Zarząd) i roczny raport publiczny.
- Przegląd polityki: co najmniej raz w roku lub po istotnych zmianach prawnych/organizacyjnych.

13. Wejście w życie, komunikacja i publikacja

- Polityka obowiązuje od: 29.08.2025; opublikowana w intranecie i publicznie na stronie spółki.
- Każdy pracownik potwierdza zapoznanie się z Polityką (drogą e-mail/elektronicznie).

Zatwierdzono przez Zarząd Ornsson Solutions Sp. z o. o.

Imię i nazwisko Prezesa / Data / Podpis

Załącznik A – Plan wdrożenia (12 miesięcy)

Q1: komunikacja polityki; szkolenie wstępne 100%; wprowadzenie wzorów ogłoszeń neutralnych płciowo i matryc ocen.

Q2: przegląd luki płacowej i plan korekt; uruchomienie wskaźników i dashboardu KPI.

Q3: szkolenia anti-bias (menedżerowie/ HR BP); wdrożenie rejestru dostawców różnorodnych i klauzul D&I w umowach; dostępnościowy przegląd IT.

Q4: audyt wewnętrzny D&I; publikacja rocznego raportu; aktualizacja celów na kolejny rok.