

**PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PENTRU DIVERSITATE,
ECHITATE ȘI INCLUZIUNE**

Cod: PO-15

1. Cuprins

Numărul componentei în cadrul procedurii	Denumirea componentei din cadrul procedurii	Pagina
1.	Cuprins	2
2.	Scopul procedurii	3
3.	Domeniul de aplicare al procedurii	3
4.	Documentele de referință	4
5.	Definiții și abrevieri	4
	5.1. Definiții ale termenilor	4
	5.2. Abrevieri ale termenilor	5
6.	Descrierea procedurii	5
	6.1. Responsabilități	5
	6.2. Discriminare si hărțuire	6
	6.3. Raportare	7

2. Scopul procedurii

Toate companiile GreenGroup se angajează să creeze un mediu diversificat al forței de muncă, creând echitate și promovând și o cultură a incluziunii.

Cultura noastră de apartenență înseamnă unirea diferitelor medii, credințe și experiențe într-un mediu în care toată lumea se simte apreciată și lucrează împreună pentru a obține rezultate mai bune.

Valorile noastre subliniază responsabilitatea de a crea un mediu incluziv și de a respecta demnitatea și diversitatea tuturor oamenilor. Ghidează modul în care colaborăm unul cu celălalt și ne inspiră să luăm măsuri pentru a sprijini clienții, angajații și comunitățile pe care le deservim. Acest lucru face ca diversitatea, echitatea și incluziunea (DEI) să fie responsabilitatea tuturor – a fiecărui angajat și partener.

Strategia noastră de diversitate, echitate și incluziune (DEI) permite:

- promovarea unei culturi de incluziune și apartenență
- construirea unei forțe de muncă ce reflectă diversele comunități pe care le deservim
- infuzarea DEI în toate domeniile afacerii noastre pentru a stimula inovarea și creșterea
- să transformăm talentele și sistemele de afaceri pentru a obține un acces echitabil și rezultate pentru toți.

3. Domeniul de aplicare

Procedura pentru diversitate, echitate și incluziune (DEI) stabilește principiile și cerințele prin care compania va spori diversitatea, echitatea și incluziunea în întreaga organizație. Procedura se aplică – dar nu se limitează – la practicile și politicile noastre privind recrutarea și selecția, compensații și beneficii, dezvoltare și formare profesională, promoții, transferuri, programe sociale și recreative, concedieri, rezilierile și dezvoltarea continuă a unui mediu de lucru construit pe premisa echității de gen și diversitate.

Procedura se aplică tuturor angajaților și oricărei persoane care lucrează în numele companiilor GreenGroup sau al oricăreia dintre companiile sale operaționale.

Este esențial să integrăm DEI în strategiile noastre de afaceri pentru a servi mai bine nevoilor diverselor părți interesate, inclusiv ale acționarilor noștri. Această strategie este aliniată în jurul strategiei noastre de afaceri și reflectă nuanțele locale și prioritățile regionale

4. Documente de referință

- ◆ Regulament Intern al companiilor GreenGroup

- ◆ Contractul Colectiv de Muncă al companiilor GreenGroup
- ◆ Procedura de sistem privind procesul de instruire, dezvoltare și conștientizare a personalului (Cod: PS-11)
- ◆ Procedură operațională privind codul drepturilor omului și principiile sociale (Cod:PO-01)
- ◆ Procedură operațională privind codul de conduita și etica în afaceri (Cod: PO-02)
- ◆ Procedură operațională privind respectul la locul de munca (Cod: PO-04)
- ◆ Procedură operațională privind primirea și acordarea de cadouri și alte beneficii (Cod: PO-05)
- ◆ Procedura operațională privind avertizarea de integritate (whistleblowing), notificarea și verificarea încălcărilor și neregulilor (Cod: PO-06)
- ◆ Procedura operațională privind gestionarea conflictului de interese (Cod: PO-07)

5. Definiții și abrevieri

5.1.Definiții ale termenilor

5.1.1. Prin **Diversitate**, ne referim la diversitatea de gen, vârstă, cultură, naționalitate, etnie, abilități fizice, convingeri politice și religioase, orientare sexuală și alte atribute. Dorim să atragem, să dezvoltăm și să reținem oameni cu perspective, experiențe și medii diferite, deoarece aceasta este o necesitate pentru accesul la grupuri de talente viitoare, mai largi și mai diverse, care ne vor sprijini în călătoria noastră.

5.1.2. Prin **Echitate**, ne referim la promovarea unui tratament just și la acordarea accesului egal la oportunități, de exemplu, în ceea ce privește salarizarea, dezvoltarea și cariera, lucrând în același timp pentru a elimina orice bariere inconștiente care limitează potențialul diverșilor participanți. Căutăm să ne asigurăm că toți angajații sunt plătiți echitabil pe baza valorii de piață locală pentru rol, capabilități și performanță. Ne vom revizui frecvent politicile și practicile la locul de muncă pentru a ne asigura că creăm un mediu echitabil și transparent pentru toți. Avem toleranță zero față de orice formă de hărțuire și/sau discriminare, cu un set clar de consecințe pentru nerespectare

5.1.3. Prin **Incluziune**, ne referim la implicarea, acceptarea și prețuirea tuturor oamenilor de la locul de muncă, indiferent de diferențele și identitatea lor socială. Incluziunea este un multiplicator puternic al inovației și creșterii, care stimulează creativitatea și inspirația.

5.2.Abrevieri ale termenilor

DC	Director Calitate
DEI	Diversitate, Echitate, Incluziune
ESG	Environmental, Social, Governance (Mediu, Social, Guvernanță)
HR	Resurse Umane
ILO	Organizația Internațională a Muncii (Convenții de bază)

6. Descrierea procedurii

6.1. Responsabilități

DEI este responsabilitatea tuturor în cadrul companiilor GreenGroup

6.1.1. Responsabilitățile angajatului:

Fiecare angajat este responsabil pentru:

- Respectarea demnității și diversității tuturor oamenilor;
- Crearea unui mediu incluziv care să fie liber de discriminare, hărțuire, mobbing și bullying;
- Creșterea gradului de conștientizare a potențialelor părtiniri inconștiente și a modului în care aceasta ar putea împiedica capacitatea noastră de a fi mai incluzivi și mai colaborativi unii cu alții.
- Concentrarea pe incluziunea conștientă pentru a fi mai intenționat cu acțiunile lor pentru a stimula diversitatea, echitatea și apartenența.
- Angajamentul către un obiectiv individual ca parte a obiectivelor anuale și a stabilirii obiectivelor pentru a ajuta compania să își îndeplinească responsabilitățile DEI.

6.1.2. Responsabilitățile liderilor:

- Asigurarea faptului că deciziile legate de angajare nu sunt discriminate.
- Stabilirea obiectivelor individuale ale DEI pentru a promova reprezentarea diversă și un mediu incluziv în cadrul echipelor lor.
- Implicarea în incluziunea conștientă și în alte comportamente care promovează echitatea.
- Atenuarea potențialelor părtiniri inconștiente în deciziile de angajare și practicile de talent (inclusiv performanță și dezvoltare, compensare, angajare).
- Atragerea unei forte de muncă dintr-un bazin de talente al unei regiuni pentru a crea liste diverse și, în cele din urmă, o forță de muncă care să reflecte comunitățile pe care le deservim.
- Crearea unui mediu de lucru incluziv și sigur care să susțină DEI și comportamente care întăresc valorile companiei noastre.
- Asigurarea unui mediu de lucru lipsit de discriminare, hărțuire, mobbing și bullying.
- Afișarea constantă a comportamentelor de leadership incluzive, valorificând toate perspectivele și ascultând diverse puncte de vedere.
- Modelarea unui comportament incluziv și respectuos în mediul de lucru și în toate activitățile legate de muncă.
- Încurajarea angajaților să colaboreze, să facă sugestii și să respecte și să asculte diverse opinii.
- Cultivarea unei culturi care inspiră respect pentru toți angajații, clienții, vânzătorii, antreprenorii și alții din mediul de lucru.

- Contactarea Resurse Umane (HR) și/sau ofițerul de conformitate atunci când devin conștienți de un angajat care poate fi supus discriminării, hărțuirii, fie prin primirea unei astfel de plângeri, fie prin primirea de informații despre un astfel de comportament.
- Abordarea adecvată a oricărui alt comportament care nu este în concordanță cu aceasta sau cu alte politici sau cu legile aplicabile referitoare la egalitatea de șanse, diversitate, echitate sau incluziune externe.

6.2. Discriminare și hărțuire

Companiile GreenGroup oferă oportunități egale de angajare. Ne bazăm deciziile de angajare pe merit, luând în considerare calificările, aptitudinile, performanța și realizările și nu tolerăm discriminarea niciunui angajat sau solicitant la angajare pe baza caracteristicilor personale care nu sunt legate de muncă, cum ar fi rasa, culoarea, credințele religioase, sarcina (inclusiv nașterea sau afecțiunile medicale asociate, precum și nevoile de alăptare), gen, orientare sexuală, identitate sau expresie de gen, statutul transsexual, origine națională, origine sau origine etnică, origine socială, stare familială sau civilă, vârstă, dizabilitate (fizică sau psihică), condiție medicală, informații genetice, apartenență la sindicat, statutul de veteran sau serviciul militar.

Cu toții avem dreptul de a lucra într-un mediu lipsit de efectele demoralizante ale hărțuirii sau ale comportamentului nedorit, ofensator sau impropriu. Compania noastră nu va tolera hărțuirea sau comportamentul care ar putea duce sau contribui la hărțuirea angajaților de către manageri, supraveghetori sau colegi.

În mod similar, companiile GreenGroup nu va tolera hărțuirea de către angajații săi a non-angajaților cu care angajații noștri au o relație de afaceri, de servicii sau profesionale. Acest lucru se extinde și la comportamentul care are loc în afara sediilor organizației (inclusiv pe rețelele sociale) care ar putea avea un impact rezonabil asupra angajaților sau altor persoane de la locul nostru de muncă.

6.3. Raportare

Dacă un angajat consideră că el sau o altă persoană a fost supusă unei conduite interzise de această procedură, angajatul este îndemnat și este de așteptat să raporteze cu promptitudine faptele relevante. Un angajat poate face un raport fie oral, fie în scris. Preocupările pot fi adresate oricărui membru al conducerii organizației, departamentului de resurse umane sau direct responsabilului de conformitate. Ca alternativă, companiile GreenGroup oferă un canal de avertizare pentru raportarea problemelor care este disponibil pe internet 24 de ore pe zi, 7 zile pe săptămână. Este independent, sigur și confidențial, oferind un mecanism sigur de raportare anonimă.

Luăm în serios acuzațiile de discriminare, hărțuire și agresiune și ne asigurăm că sunt investigate în mod corespunzător. Toate incidentele raportate vor fi investigate cu promisiunea de a păstra confidențialitatea sursei raportului, cu dezvăluirea informațiilor, după caz, doar pentru a facilita investigarea sau rezolvarea problemei.

Comaniile GreenGroup încurajează angajații să raporteze cu bună-credință orice posibilă încălcare a acestei proceduri.