

**Polityka**  
**różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji (dalej Polityka)**  
**w VIA4 S.A. (dalej Spółka)**  
**przyjęta Uchwałą Zarządu Spółki nr 02/01/2025 z dnia 8 stycznia 2025 r.**

### **1. Deklaracja, zobowiązania**

Spółka z pełnym zaangażowaniem promuje różnorodność, równość i inkluzywność w miejscu pracy. Uznaje, że różnorodność talentów, umiejętności i perspektyw jest kluczowa dla sukcesu oraz innowacyjności. Dlatego też zobowiązuje się do stworzenia i utrzymania środowiska pracy, które jest wolne od wszelkich form dyskryminacji.

### **2. Definicje i zakres**

**Dyskryminacja** - nieuzasadnione, niekorzystne traktowanie osoby lub grupy osób ze względu na cechy chronione, takie jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, religia, przekonania, czy orientacja seksualna.

**Molestowanie** - niepożądane zachowania, które mają na celu lub skutkują naruszeniem godności osoby i stworzeniem nieprzyjaznego, poniżającego lub obraźliwego środowiska pracy.

**Mobbing** - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie.

**Zakres** - Polityka obejmuje wszystkie aspekty zatrudnienia, w tym rekrutację, dobór osób, warunki pracy, awanse, szkolenia i rozwój zawodowy.

### **3. Zobowiązanie do równych szans**

Spółka gwarantuje równe szanse zatrudnienia, rozwoju i awansu wszystkim pracownikom, niezależnie od ich cech chronionych. Wspiera indywidualne cechy pracowników i umożliwia rozwinięcie ich potencjału. Decyzje dotyczące zatrudnienia, szkoleń, awansów i innych warunków pracy będą podejmowane wyłącznie na podstawie kwalifikacji, doświadczenia, kompetencji i osiągnięć pracowników.

### **4. Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu**

Spółka wdraża skuteczne procedury i mechanizmy przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu oraz dyskryminacji, które obejmują:

- a) regularne szkolenia antydyskryminacyjne dla wszystkich pracowników,
- b) dedykowane ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania,

- c) bezstronne dochodzenia w odpowiedzi na zgłoszenia oraz podejmowanie stosownych działań dyscyplinarnych,
- d) przegląd procesów rekrutacyjnych, awansów i ocen pracowników, w celu zapewnienia ich zgodności z zasadami równości.

## **5. Inkluzywne środowisko pracy**

Spółka dąży do stworzenia środowiska, w którym każdy pracownik czuje się szanowany, doceniany i ma równe szanse na rozwój. Promuje otwartość, wzajemny szacunek oraz współpracę między osobami o różnych cechach i doświadczeniach.

## **6. Szkolenia i edukacja**

Spółka zapewnia regularne szkolenia i programy edukacyjne dla wszystkich pracowników na temat różnorodności, równości i przeciwdziałania dyskryminacji, których celem jest podniesienie świadomości oraz promowanie dobrych praktyk w ww. zakresie.

## **7. Procedury zgłaszania naruszeń**

Pracownicy Spółki mogą zgłaszać przypadki naruszenia zasad Polityki, w szczególności przypadków mobbingu, dyskryminacji lub molestowania do Rzecznika Ładu korporacyjnego, na dedykowany adres mailowy:

abartosiak@stalexport-autostrady.pl

lub bezpośrednio do swojego przełożonego.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu niniejszej Polityki, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania i nie może powodować negatywnych konsekwencji dla pracownika.

## **8. Monitorowanie i raportowanie**

Spółka regularnie monitoruje wskaźniki różnorodności w obszarach takich, jak:

- a) procesy rekrutacyjne,
- b) awans zawodowy,
- c) rozwój kompetencji pracowników.

Analiza tych danych pozwala oceniać skuteczność działań i określać obszary wymagające usprawnień.

## 9. Odpowiedzialność i sankcje

Każdy pracownik i przełożony są zobowiązani do przestrzegania zasad niniejszej Polityki. Naruszenia zasad równego traktowania, przypadki dyskryminacji, mobbingu lub molestowania będą traktowane jako poważne przewinienia, które mogą skutkować sankcjami dyscyplinarnymi, w tym rozwiązaniem umowy o pracę.

## 10. Przegląd i aktualizacja polityki

Polityka będzie regularnie przeglądana i aktualizowana w celu dostosowania jej do obowiązujących przepisów prawa, najlepszych praktyk i zmieniających się potrzeb organizacji.

## 11. Oświadczenia /Klauzule

- a) Każdy z pracowników oraz każda z osób świadczących pracę na rzecz Spółki na podstawie innej, niż stosunek pracy, zobowiązana jest do złożenia oświadczenia, które stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki,
- b) W umowach z partnerami biznesowymi, konsultantami/doradcami Spółka wprowadza klauzulę, która stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

## 12. Postanowienia końcowe

W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Grupie, w tym w szczególności w Kodeksie Etyki.

**Załącznik nr 1**  
**do Polityki różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji (dalej Polityka)**  
**w VIA4 S.A. (dalej Spółka)**

**Oświadczenie**  
**dotyczące zasad zawartych w Polityce**

Ja, niżej podpisany/podpisana:

Jako pracownik/osoba świadcząca pracę na rzecz Spółki na podstawie innej, niż stosunek pracy, niniejszym zobowiązuje się:

- przestrzegać zasad zawartych w niniejszej Polityce,
- utrzymywać środowisko pracy wolne od zachowań, które są zastraszające, wrogie i upokarzające lub mogą mieć negatywny wpływ na organizację i wizerunek Spółki,
- uczestniczyć w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, opartego na zasadach sprawiedliwości, wolności i godności w relacjach międzyludzkich, w którym ludzie szanują wzajemną nietykalność,
- zgodnie z pkt.7 Polityki, niezwłocznie zgłaszać wszelkie sytuacje dyskryminacyjne i/lub wszelkie sytuacje, które mogą zostać uznane za mobbing bądź molestowanie i/lub wszelkie znane mi zachowania mające na celu stworzenie wrogiego, poniżającego i/lub upokarzającego środowiska pracy.

.....

( data, podpis )



**Załącznik nr 2**  
**do Polityki różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji (dalej Polityka)**  
**w VIA4 S.A. (dalej Spółka)**

W umowach z partnerami biznesowymi, konsultantami/doradcami Spółka wprowadza klauzulę dotyczącą zasad zawartych w Polityce:

I.

..... oświadcza, że wiadomo mu, iż Spółka oraz inne powiązane z nim podmioty, jako członkowie Grupy Kapitałowej Mundys (dawniej: Atlantia), prowadzą działalność zgodną z zasadami wynikającymi z Kodeksu Etyki, Programu zapewniania zgodności, Polityki zapobiegania praktykom korupcyjnym, Procedury zgłaszania nieprawidłowości, Wytycznych ramowych dotyczących praw człowieka oraz Polityki różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, które zostały mu udostępnione oraz są dostępne na stronie internetowej Spółki, pod adresem: <https://www.via4.pl>

..... zobowiązuje się, że w związku z realizacją niniejszej Umowy będzie postępował z poszanowaniem zasad wynikających ze wskazanych powyżej: Kodeksu Etyki, Programu zapewniania zgodności, Polityki zapobiegania praktykom korupcyjnym, Procedurze zgłaszania nieprawidłowości, Wytycznych ramowych dotyczących praw człowieka oraz Polityce różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

