

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI GRUPY KAPITAŁOWEJ KRAJOWEJ GRUPY SPOŻYWCZEJ S.A.

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci Grupy Kapitałowej Krajowej Grupy Spożywczej S.A. jest dokumentem wspierającym realizację zasad równego traktowania, różnorodności i inkluzyjności w środowisku pracy. Jego celem jest tworzenie warunków umożliwiających wszystkim pracownikom rozwój zawodowy w atmosferze szacunku oraz wolnej od dyskryminacji.

Plan stanowi element długofalowego podejścia do budowania nowoczesnej, odpowiedzialnej społecznie organizacji, która efektywnie wykorzystuje potencjał wszystkich osób pracujących w niej, uwzględniając różne etapy kariery oraz indywidualne potrzeby.

1. ZAKRES I ZNACZENIE PLANU

Plan Równości Płci obejmuje Krajową Grupę Spożywczą S.A. oraz spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej. Dokument ma charakter ramowy i wyznacza kierunki działań jakimi kieruje się Grupa Kapitałowa w obszarze polityki personalnej.

Wdrożenie Planu wspiera:

- zróżnicowaną reprezentację płci na poszczególnych poziomach zatrudnienia,
- działania na rzecz transparentności i równości w obszarze wynagrodzeń, równy dostęp do awansu oraz szkoleń,
- konieczność wzmacniania świadomości dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi,
- różnorodność wynikająca z doświadczeń zawodowych oraz osobistych.

Zidentyfikowane obszary stały się podstawą do zaplanowania działań systemowych, ukierunkowanych na długofalową poprawę jakości środowiska pracy.

1. DIAGNOZA SYTUACJI

Przygotowanie Planu zostało poprzedzone analizą danych kadrowych oraz badaniem opinii wśród pracowników, co pozwoliło na identyfikację ogólnych trendów oraz obszarów wymagających dalszego doskonalenia.

Wyniki przeprowadzonych ankiet wskazały m.in. na:

- zróżnicowaną reprezentację płci na poszczególnych poziomach zatrudnienia,
- występowanie wyzwań w obszarze równego dostępu do awansów i rozwoju,
- potrzebę dalszych działań na rzecz transparentności i równości w obszarze wynagrodzeń,
- konieczność wzmacniania świadomości dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,
- różnice w doświadczeniach pracowniczych wynikające z pełnionych ról zawodowych i społecznych.

Zidentyfikowane obszary stały się podstawą do zaplanowania działań systemowych, ukierunkowanych na długofalową poprawę jakości środowiska pracy.

2. GŁÓWNE KIERUNKI DZIAŁAŃ

Plan Równości Płci na lata 2025–2028 koncentruje się na wzajemnie uzupełniających się obszarach:

Rozwój i awans

Grupa Kapitałowa dąży do zapewnienia wszystkim pracownikom równego dostępu do rozwoju kompetencji, szkoleń i możliwości awansu. Decyzje personalne podejmowane są w oparciu o transparentne kryteria m.in. kompetencje, doświadczenia zawodowe oraz wyniki pracy, z poszanowaniem zasady równości szans.

Równowaga wynagrodzeń

Jednym z priorytetów Planu jest dążenie do eliminowania nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach. Grupa Kapitałowa podejmuje działania na rzecz monitorowania polityki płacowej oraz wzmacniania przejrzystości zasad wynagradzania.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi

Plan zakłada wzmacnianie skuteczności procedur antymobbingowych i antidyskryminacyjnych, podnoszenie świadomości pracowników oraz budowanie zaufania do dostępnych mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości. Celem jest zapewnienie bezpiecznego, etycznego środowiska pracy.

Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Plan wspiera tworzenie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, empatii i otwartej komunikacji. Szczególna uwaga poświęcana jest różnorodności w takich obszarach jak płeć, wiek, pochodzenie, orientacja, wykształcenie, sytuacja społeczna, stan zdrowia czy indywidualne potrzeby pracowników.

3. MONITOROWANIE I DOSKONALENIE

Realizacja Planu Równości Płci podlega systematycznemu monitorowaniu. Obejmuje ono analizę danych, ocenę skuteczności podejmowanych działań oraz formułowanie rekomendacji na kolejne lata. Plan ma charakter ciągły i

podlega okresowej aktualizacji, tak aby odpowiadał zmieniającym się potrzebom organizacji oraz jej pracowników.

4. PODSUMOWANIE

Plan Równości Płci Grupy Kapitałowej Krajowej Grupy Spożywczej S.A. jest wyrazem zaangażowania Spółki w budowanie sprawiedliwego, nowoczesnego i odpowiedzialnego środowiska pracy. Równość szans, wzajemny szacunek oraz wykorzystanie różnorodnych perspektyw wzmacniają potencjał organizacji, sprzyjają rozwojowi, a także zwiększa zaangażowanie pracowników.

Stosowanie zasad równości płci przyczynia się do skutecznego zarządzania, zwiększa motywację zespołów oraz pozytywnie wpływa na wizerunek Grupy Kapitałowej jako pracodawcy i partnera biznesowego, gotowego na wyzwania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.