

On Tower Sp. z o.o.
Plan równości płci
2023–2025

TABLE OF CONTENTS

1. WPROWADZENIE	3
2. ANALIZA	3
2.1. Dane statystyczne	3
Udział płci w kadrze zarządzającej	4
<i>Tabela 1: Skład Zarządu na dzień 31 grudnia 2022 r., z podziałem na płeć.</i>	4
Rozkład płci pracowników w czasie	4
<i>Tabela 2: Nowi pracownicy z podziałem na płeć.</i>	4
<i>Tabela 3: Typ umowy z podziałem na płeć.</i>	5
<i>Tabela 4: Liczba dni nieobecności z podziałem na płeć.</i>	5
<i>Tabela 6: Rotacja pracowników z podziałem na płeć.</i>	6
<i>Tabela 7: Długość zatrudnienia z podziałem na płeć.</i>	6
Nierówności płacowe ze względu na płeć	6
3. WPROWADZONE ŚRODKI	7
3.1. Inicjatywy	7
Plan dotyczący równości, różnorodności i inkluzji	7
Oświadczenie dotyczące różnorodności	7
Karta Różnorodności	8
Program docelowej równości płci (Program Target Gender Equality, Program TGE)	9
Program przyspieszonego rozwoju kobiet	10
Inicjatywy dotyczące dobrostanu	10
3.2. Polityki i protokoły	11
Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzji	11
Polityka praw człowieka	11
Kodeks etyki i Kanał zgłaszania nieprawidłowości	11
3.3. Zwiększanie świadomości i szkolenia	12
Konferencja Women in Tech	12
Krajowi liderzy EDI	12
Tydzień poświęcony EDI	12
Szkolenia dla pracowników	13
4. CELE I PLAN DZIAŁANIA	13
4.1. Master Plan ESG	13
Wspieranie celów zrównoważonego rozwoju (SDG)	13
<i>Tabela 8: Cele statystyczne związane z Master Planem ESG Spółki</i>	14
Inne inicjatywy związane z <i>Planem ramowym ESG Spółki</i>	15
4.2. Monitorowanie i wdrażanie	15

1. WPROWADZENIE

W On Tower Poland Sp. z o.o. („On Tower” albo „Spółka” albo „my”), wierzymy i wspieramy równość, różnorodność oraz inkluzywność. Największą wartością naszej Spółki są ludzie. Różnorodność, równość szans, zakaz dyskryminacji oraz inkluzywność w miejscu pracy to nasze najważniejsze strategiczne czynniki. Jednym z naszych priorytetów jest stworzenie atmosfery sprzyjającej wszystkim aspektom różnorodności, ze szczególnym uwzględnieniem następujących obszarów: płci, wieku, orientacji i tożsamości seksualnej, kultury i funkcjonowania. Jednocześnie zwalczamy wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na wyżej wspomniane cechy, ponieważ hamuje ona rozwój Spółki oraz ma negatywny wpływ na dobór, utrzymanie, rozwój i dobre samopoczucie naszych pracowników.

Dążymy do promowania równości, różnorodności oraz inkluzywności za pomocą szeregu inicjatyw. Inkluzywne przywództwo pozwala nam wprowadzać zmiany i dbać o zrównoważony rozwój w biznesie.

Szersza perspektywa Cellnex obejmuje dołączenie w listopadzie 2015 r. spółki Cellnex Telecom S.A. – naszej spółki dominującej („Cellnex Telecom”) – do inicjatywy ONZ – *UN Global Compact*, co było wyrazem naszego zobowiązania do uwzględniania koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (corporate social responsibility, CRS) w naszej strategii operacyjnej i kulturze organizacyjnej. Chcemy wdrożyć tę strategię w Polsce zgodnie z lokalnymi przepisami.

Niniejszy Plan równości płci zawiera analizę obecnej sytuacji w Spółce, w tym zakresie oraz plan działania mający na celu realizację ustalonych celów dotyczących równości płci w przyszłości.

2. ANALIZA

2.1. Dane statystyczne

Cellnex Telecom jako jedna z 418 spółek w 45 krajach i regionach została włączona do *Indeksu równouprawnienia płci 2022* (Gender Equality Index) spółki Bloomberg – zmodyfikowanego indeksu rynkowego ważonego kapitalizacją, którego celem jest śledzenie działań w zakresie sprawozdawczości dotyczącej aspektu płci podejmowanych przez spółki publiczne zobowiązane do zachowania przejrzystości. Ten indeks porównawczy ocenia dbałość o równość płci według następujących pięciu filarów:

1. kobiecego przywództwa i rozwoju talentów – ocena rekrutacji, utrzymania i rozwoju kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych;
2. równego wynagrodzenia oraz parytetu płac – niwelowanie nierówności płacowych ze względu na płeć za pomocą przejrzystych i skutecznych planów działania;
3. inkluzywnej kultury – ocena polityk, świadczeń i programów przyczyniających się do tworzenia inkluzywnego środowiska pracy;
4. strategii przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu – ocena polityk i procedur mających na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu;
5. prokobiecej marki – uwzględnienie takich czynników, jak łańcuch dostaw, produkty i usługi oraz zewnętrzne wsparcie kobiet w społeczności.

W indeksie doceniono zaangażowanie Cellnex Telecom w zakresie szerzenia równości płci na rynku pracy poprzez wdrażanie polityk i inicjatyw promujących karierę zawodową kobiet oraz zwiększenie liczby kobiet w Spółce. Podobnie doceniono działania podejmowane w ostatnich latach przez Cellnex Telecom, między

innymi w celu zrównania płac i wprowadzenia parytetu płac, promowania kobiecego przywództwa i wspierania rozwoju kobiet.

Zobowiązujemy się do podążania w ślady Cellnex Telecom poprzez wdrożenie lokalnych inicjatyw mających na celu promowanie i wzmacnianie równości płci w organizacji.

Udział płci w kadrze zarządzającej

Tabela 1: Skład Zarządu na dzień 31 grudnia 2022 r., z podziałem na płeć.

2022	
Skład Zarządu	
Rozkład płci	
Kobiety	1
Odsetek kobiet	50%
Mężczyźni	1
Odsetek mężczyzn	50%
łącznie	2

Rozkład płci pracowników w czasie

Tabela 2: Nowi pracownicy z podziałem na płeć.

2022	
Nowi pracownicy	
Rozkład płci	
Kobiety	16
Mężczyźni	5
łącznie	21

Tabela 3: Typ umowy z podziałem na płeć.

Rodzaj umowy	2022	
	Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna ¹
Rozkład płci		
Kobiety	32	1
Mężczyźni	34	8
łącznie	66	9

Tabela 4: Liczba dni nieobecności z podziałem na płeć.

Dni nieobecności	2022	
	Wykorzystane dni nieobecności	Wskaźnik nieobecności
Rozkład płci		
Kobiety	369	67,9%
Mężczyźni	170	32,1%
łącznie	529	100%

Tabela 5: Zgłoszone incydenty związane z dyskryminacją ze względu na płeć, nękaniami albo przemocą z podziałem na płeć².

Zgłoszone incydenty	2022	
	Zgłoszone incydenty	Wskaźnik zgłoszonych incydentów
Rozkład płci		
Women	0	0%
Men	0	0%
Total	0	0%

¹ Co do zasady wszelkie takie umowy cywilnoprawne są zawierane wyłącznie z pracownikami tymczasowymi na stanowiskach pomocniczych. Zgodnie z naszą polityką stały zespół jest zatrudniony na podstawie umów o pracę.

² Dane zostały przedstawione w postaci zbiorczej (tj. łącznie dla Cellnex Telecom i wszystkich jednostek zależnych) ze względu na niską liczbę zgłoszonych incydentów oraz w celu zapewnienia anonimowości.

Tabela 6: Rotacja pracowników z podziałem na płeć.

Rotacja pracowników	2022	
	Rotacja	Wskaźnik rotacji
Rozkład płci		
Kobiety	1	4,1%
Mężczyźni	3	8,9%
łącznie	4	6,9%

Tabela 7: Długość zatrudnienia z podziałem na płeć.

Długość zatrudnienia	2022		
	Mężczyźni	Kobiety	%
mniej niż 6 miesięcy	3	10	20%
Od 6 miesięcy do 1 roku	2	3	8%
Od 1 roku do 2 lat	15	12	41%
Od 2 lat do 5 lat	9	6	23%
Od 5 lat do 10 lat	3	0	5%
Więcej niż 10 lat	2	1	5%
łącznie	34	32	100%

Nierówności płacowe ze względu na płeć

Nierówności płacowe ze względu na płeć są obliczane na podstawie następującego wzoru:

$$\frac{(\text{Mediana podstawowego wynagrodzenia mężczyzn} + \text{inne bonusy}) - (\text{Mediana podstawowego wynagrodzenia kobiet} + \text{inne bonusy})}{$$

$$(\text{Mediana podstawowego wynagrodzenia mężczyzn} + \text{inne bonusy})$$

W 2022 r. stosunek podstawowej pensji i wynagrodzenia kobiet do pensji i wynagrodzenia mężczyzn w On Tower wynosił 9,44%. Dla porównania, w 2020 r. różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce wyniosła 4,8% (GUS). Natomiast w sektorze prywatnym różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

wyniosła 12,9%, co stanowi dużą dysproporcję w porównaniu z sektorem publicznym, gdzie wskaźnik ten wyniósł 2,3%. Ponadto w sektorze Informatyki i komunikacji wskaźnik luki płacowej ze względu na płeć wyniósł ponad 20% (GUS³).

Luka płacowa ze względu na płeć nie jest idealnym wskaźnikiem, ponieważ ocenia różnicę w średnich zarobkach pomiędzy mężczyznami i kobietami, bez uwzględnienia charakteru ich pracy. Dlatego luka płacowa ze względu na płeć może niezbyt dokładnie odzwierciedlać stopień nierówności płacowych w Spółce.

W przyszłości zamierzamy przeprowadzać ocenę nierówności płacowych polegającą na obliczeniu różnicy pomiędzy średnim wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet wykonujących pracę o tej samej wartości, co, jak wierzymy, pozwoli lepiej odzwierciedlić stan faktyczny.

3. WPROWADZONE ŚRODKI

3.1. Inicjatywy

Plan dotyczący równości, różnorodności i inkluzji

W celu promowania równości, różnorodności i inkluzji spółka Cellnex Telecom opracowała *Plan dotyczący równości, różnorodności i inkluzji* (tzw. Equity, Diversity and Inclusion Plan, Plan EDI) i promuje jego wdrożenie w jednostkach zależnych we wszystkich krajach, w tym w Polsce.

Plan EDI obejmuje zobowiązania i strategie przedsiębiorstwa w tych trzech obszarach, określając pięć kierunków działania (płeć, pokolenie, orientacja seksualna, kultura i funkcjonowanie) oraz wielopłaszczyznowy tryb działania w zakresie komunikacji i zwiększania świadomości.

W ramach Planu EDI zobowiązaliśmy się do wspierania równych szans i promowania równości płci na wszystkich poziomach. W celu wdrożenia Planu EDI w Spółce określono cztery czynniki wspomagające równość, różnorodność i inkluzję i dla każdego z nich opracowano konkretne projekty:

1. Od zewnątrz: promowanie równości, różnorodności i inkluzji poza Spółką oraz dążenie do wywołania zmian w społeczeństwie.
2. Przywództwo: zarządzanie obejmujące przypisanie zróżnicowanych ról, tak aby strategia EDI była realizowana prawidłowo oraz spójna globalnie. Każda z tych ról ma określoną misję i funkcję, aby każdy dobrze znał cel podejmowanych przez siebie działań.
3. Świadomość: zwiększanie globalnej świadomości i budowanie zrozumienia całości koncepcji EDI czy określonego filaru Planu EDI;
4. Rozwój: działania te promują rozwój w ramach spółki poprzez wdrożenie programów, które mogą wpływać wielopłaszczyznowo na jeden albo wszystkie pięć filarów Planu EDI.

Oświadczenie dotyczące różnorodności

³

https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/5/7/1/struktura_wynagrodzen_wedlug_zawodow_w_pazdzierniku_2020_r..pdf
(as of 21.12.2022).

Wybrani członkowie kierownictwa wyższego szczebla oraz dyrektorzy zarządzający Cellnex, w tym Santiago Argelich Hesse, Prezes Zarządu On Tower, podpisali Oświadczenie dotyczące różnorodności w Cellnex Telecom („Oświadczenie dotyczące różnorodności”), aby pokazać, że organizacji zależy na tym, aby promować równość, różnorodność i inkluzywność poprzez włączające przywództwo, napędzając tym samym zmiany i zrównoważony rozwój w biznesie.

Oświadczenie dotyczące różnorodności brzmi następująco:

Ludzie i ich różnorodność to najważniejszy czynnik odpowiadający za sukces i wyniki Cellnex Telecom. Dlatego różnorodność i pluralizm, równość szans, zakaz dyskryminacji i inkluzywność w miejscu pracy stanowią najważniejsze strategiczne czynniki w naszej organizacji.

Naszym priorytetem jest tworzenie atmosfery sprzyjającej wszystkim aspektom różnorodności, ze szczególnym uwzględnieniem następujących obszarów: płci, wieku, orientacji seksualnej, kultury i funkcjonowania, a jednocześnie odrzucającej wszelkiego rodzaju dyskryminację na tym tle, która może hamować rozwój Spółki lub wpływać na dobór, utrzymywanie, rozwój i samopoczucie jej pracowników.

Rozwijanie talentów pracowników, różnorodność i inkluzywność to jeden ze strategicznych filarów naszego Master Planu w zakresie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (Master Plan ESG), którego wizją jest „zapewnienie łączności telekomunikacyjnej pomiędzy obszarami z uwzględnieniem powszechnej i inkluzywnej kultury w ramach dążenia do stania się częścią rozwiązania dla społeczeństwa”.⁴

Promujemy równość, różnorodność i inkluzywność poprzez:

- *docenianie różnorodności kultur, pochodzenia, wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby rozwijać pełen potencjał pracowników organizacji;*
- *zapewnienie równych szans, aby promować równość w miejscu pracy;*
- *zagwarantowanie zakazu dyskryminacji, pośredniej lub bezpośredniej, ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, orientację seksualną, przekonania, wykształcenie, sytuację społeczną, kulturę, styl pracy, talenty, cechy indywidualne lub potrzeby specjalne wynikające z choroby, niepełnosprawności, następstw wypadku lub sytuacji rodzinnej oraz*
- *promowanie inkluzywnego przywództwa, dzięki któremu każdy jest wysłuchany.*

W związku z powyższym niniejszym deklarujemy poparcie dla Oświadczenia dotyczącego różnorodności i zobowiązujemy się do promowania go w On Tower.

Karta Różnorodności

W kwietniu 2022 r. Cellnex Poland (bezpośredni wspólnik większościowy Spółki) dołączył w imieniu wszystkich polskich jednostek Cellnex, w tym On Tower, do grupy 300 polskich spółek, które zobowiązały się do przestrzegania postanowień Karty Różnorodności.

⁴Plan ramowy ESG został formalnie wdrożony w Polsce w lipcu 2022 r.

Karta Różnorodności to pisemne zobowiązanie podpisywane przez przedsiębiorstwa, w którym deklarują one gotowość do wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością oraz chęć aktywnego zwalczania dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.

Karta Różnorodności stanowi, co następuje:

Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, inny typ współpracy oraz inne przesłanki narażone na zachowania dyskryminacyjne, nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.

Mając na uwadze powyższe, zobowiązujemy się do:

- tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do wszystkich adekwatnych polityk i procedur stosowanych w naszej organizacji;*
- wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzzakładowych rozwiązań w celu rozwoju równego traktowania, w tym wskazania osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;*
- wypracowania i wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem;*
- wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, a także cyklicznej edukacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez szkolenia, warsztaty i działania skierowane odpowiednio do wszystkich osób zatrudnionych, w tym w szczególności do kadry zarządzającej;*
- prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy firmy – w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów/klientek, współpracowników/współpracowniczek, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;*
- corocznego raportowania na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów;*
- promowania i upowszechniania zarządzania różnorodnością w Polsce.*

W związku z powyższym niniejszym oświadczamy, że popieramy Kartę Różnorodności i zobowiązujemy się do promowania jej w On Tower.

Program docelowej równości płci (Program Target Gender Equality, Program TGE)

Program TGE to inicjatywa mająca na celu szybsze osiągnięcie równości płci w spółkach biorących udział w przedsięwzięciu Global Compact ONZ. Dzięki ułatwionej analizie wyników, warsztatom służącym zwiększaniu umiejętności, uczeniu się od współpracowników oraz dialogowi z wieloma interesariuszami na szczeblu krajowym, Program docelowej równości płci pomaga spółkom uczestniczącym w inicjatywie Global Compact ONZ wyznaczać i realizować ambitne cele korporacyjne dotyczące reprezentacji kobiet i kobiecego przywództwa.

Udział w tym programie daje Cellnex Telecom możliwość pełniejszej realizacji Zasad wspierania kobiet oraz celu ONZ dotyczącego równej reprezentacji i udziału kobiet oraz kobiecego przywództwa w ramach globalnej działalności do 2030 r. Program docelowej równości płci stawia przed Cellnex Telecom wyzwanie polegające na ocenie równości płci w spółce, wyznaczeniu ambitnych celów korporacyjnych oraz podjęciu działań w celu zniesienia przeszkód w osiągnięciu równości płci, zarówno w ramach przedsiębiorstwa, jak i w ramach strefy jego wpływów.

W związku z powyższym niniejszym oświadczamy, że popieramy Program docelowej równości płci i zobowiązujemy się do promowania go w On Tower.

Program przyspieszonego rozwoju kobiet

Program przyspieszonego rozwoju kobiet wdrożono w celu wsparcia rozwoju zawodowego kobiet pracujących bezpośrednio w spółce Cellnex Telecom i jej jednostkach biznesowych w poszczególnych krajach. Jest to kompleksowy program dla 15 kobiet, menadżerek i pracowniczek, który obejmuje sesje coachingu, mentoring, warsztaty i wiele więcej. W 2021 r. do udziału w tym programie oddelegowano jedną osobę z Polski. W 2022 w programie wzięły udział dwie kobiety.

Inicjatywy dotyczące dobrostanu

W celu wspierania dobrostanu swoich pracowników On Tower dofinansowuje karty sportowe, prywatną opiekę medyczną i grupowe ubezpieczenia na życie, a także zapewnia dodatkowy dzień płatnego urlopu w urodziny.

W latach 2021 i 2022 spółka On Tower oferowała Program pomocy dla pracowników (Employee Assistance Program). Ten program służył zapewnianiu wsparcia i porad w licznych aspektach (emocjonalnym, rodzinnym, społecznym itp.) przy zachowaniu prywatności i poufności.

W 2022 r. w spółce On Tower rozpoczęto organizowanie corocznego miesiąca poświęconego dobrostanowi, w trakcie którego odbywają się liczne webinaria i warsztaty dotyczące zagadnień związanych z mindfulness, organizacją czasu pracy, stresem, wypaleniem zawodowym, a także snem i higieną emocjonalną. Ponadto w ramach poszerzania wiedzy w obszarze dobrostanu pracownicy otrzymują mailingi z artykułami, quizami i interesującymi materiałami edukacyjnymi. Nagrania z przeprowadzonych webinarów i szkoleń są dostępne dla wszystkich pracowników w intranecie. W 2022 r. w webinarach prowadzonych w ramach miesiąca poświęconego dobrostanowi wzięło udział średnio 170 osób. Ponadto zorganizowano zawody drużynowe dla pracowników: „Rusz się z nami – razem raźniej”. Inicjatywa miała na celu zachęcenie pracowników do regularnych ćwiczeń i wsparcie finansowe jednej z organizacji charytatywnych.

3.2. Polityki i protokoły

Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzywności

Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzywności (Equity, Diversity and Inclusion; EDI) obowiązuje we wszystkich podmiotach Cellnex, a za jej wdrażanie odpowiada cały zespół ds. pracowniczych. Spółka On Tower przyjęła globalną Politykę EDI 30 stycznia 2023 r. Polityka ta ustanawia wytyczne i kierunki działania w obszarze równości, różnorodności i inkluzywności.

Polityka EDI skupia się na tworzeniu okoliczności umożliwiających zachowanie różnorodności we wszystkich z następujących obszarów: płeć, wiek, orientacja seksualna, kultura, rasa, wyznanie, przekonania, wykształcenie, talenty, sytuacja społeczna, cechy indywidualne, styl pracy, niepełnosprawność, potrzeby specjalne i wszelkie inne uwarunkowania pracowników, a jednocześnie odrzuca wszelkiego rodzaju dyskryminację na tle wyżej wymienionych kategorii, która może zagrażać rozwojowi Spółki lub wpływać na dobór, utrzymywanie, rozwój i dobrostan jej pracowników.

Polityka praw człowieka

W 2021 r. spółka Cellnex Telecom przeprowadziła proces badań due diligence i ocenę wpływu ryzyka w zakresie praw człowieka w celu zaktualizowania swojej strategii biznesowej, jej poszerzenia i pogłębienia. W wyniku tych procesów wskazano pewne ryzyko naruszeń praw człowieka. W następstwie tego kwestią priorytetową w planie działań spółki Cellnex Telecom stało się zagwarantowanie bezpośredniego kanału zgłaszania nieprawidłowych sytuacji i ochrony pracowników przed zdarzeniami, które mogą wpływać na ich normalny rozwój i jakość życia. W tym zakresie spółka Cellnex Telecom podpisała Korporacyjną politykę praw człowieka w 2018 r. (zaktualizowaną w 2022 r.). Stanowiło to wyraz głębokiego zaangażowania w kwestię uwzględniania praw człowieka w podstawowej działalności biznesowej firmy.

W związku z powyższą globalną inicjatywą niniejszym oświadczamy, że dążymy do ograniczania wszelkiego zidentyfikowanego ryzyka (jeżeli występuje) i do wdrożenia Polityki praw człowieka również w On Tower.

Kodeks etyki i Kanał zgłaszania nieprawidłowości

W kwietniu 2022 r. spółka On Tower wdrożyła globalną politykę Cellnex dotyczącą Kodeksu etyki i Kanału zgłaszania nieprawidłowości. Dokumenty te określają podstawowe reguły zachowywania zgodności z przepisami, w tym zgłaszania nękania i dyskryminacji. Te dwa kluczowe dokumenty są uzupełniane przez bardziej szczegółowe polityki.

Wszystkie te polityki są okresowo korygowane w celu zapewnienia, że ramy zgodności z przepisami w podmiotach Cellnex będą zgodne z odpowiednimi wzorcami dobrych praktyk. Są one również dostępne dla pracowników w intranecie.

Kanał zgłaszania nieprawidłowości umożliwia pracownikom zgłaszanie skarg dotyczących wszelkich zdarzeń, nieprawidłowości czy naruszeń. Jednym z celów, jakim służy to narzędzie, jest stworzenie mechanizmów zapobiegania sytuacjom, które stanowią nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną i tożsamość płciową, oraz usuwania takich sytuacji. Kanał zgłaszania nieprawidłowości jest również narzędziem

zapewniającym pełną poufność czy nawet anonimowość osoby zgłaszającej. W celu zapewnienia maksymalnej poufności zarządza nim usługodawca zewnętrzny.

Ponadto dla wszystkich podmiotów Cellnex powołano scentralizowaną Komisję ds. Etyki i Zgodności, za pośrednictwem której wszyscy pracownicy i interesariusze mogą konsultować lub zgłaszać wszelkie kwestie związane z równością, różnorodnością i inkluzywnością.

3.3. Zwiększanie świadomości i szkolenia

Konferencja Women in Tech

Konferencja Women in Tech zapewnia wiedzę, inspirację i wymianę doświadczeń pomiędzy kobietami pracującymi w branży technologicznej. Olamide Adesola Ajibola, pełniąca rolę prokurenta w On Tower, jako główna mówczyni podczas konferencji Women in Tech w 2022 r., opowiadała o swojej ścieżce zawodowej, radzeniu sobie ze stereotypami i innymi przeciwnościami w pracy, z którymi się spotkała. W kolejnych latach planujemy w dalszym ciągu aktywnie uczestniczyć w tej konferencji.

Krajowi liderzy EDI

W ramach promowania kultury inkluzywności i różnorodności w poszczególnych krajach spółka Cellnex Telecom mianowała liderów krajowych w swoich lokalnych podmiotach, w tym w Polsce. Taki lider reprezentuje interesy wszystkich polskich podmiotów Cellnex, w tym On Tower. Osoby zajmujące te stanowiska odpowiadają za wdrażanie globalnego Planu EDI na poziomie lokalnym. Mają służyć jako widoczne punkty kontaktowe w sprawach związanych z EDI na poziomie krajowym oraz koordynować wdrażanie różnych działań i aktywności.

Tydzień poświęcony EDI

W następstwie inicjatywy globalnej, w kwietniu 2022 r. zorganizowaliśmy w On Tower Tydzień Równości, Różnorodności i Inkluzywności pod hasłem „Łączy nas różnorodność”.

Podczas tego tygodnia pracownicy mogli sprawdzić swoją wiedzę w obszarze różnorodności, wziąć udział w warsztatach poświęconych stereotypom i różnym stylom pracy. W ramach tygodnia EDI przeprowadziliśmy warsztaty dotyczące nieświadomych uprzedzeń, skoncentrowane na lepszym uwidocznieniu strategii dotyczącej równości, różnorodności i inkluzywności, dzieleniu się najlepszymi praktykami w tym obszarze i zwiększaniu świadomości istnienia uprzedzeń. Warsztaty te wspomagają zrozumienie tego, dlaczego, jak i kiedy należy działać jako agent zmiany związanej z różnorodnością w celu wykorzystania różnic dla wspólnego sukcesu. W ciągu tygodnia pracownicy otrzymali solidną dawkę inspiracji w specjalnych wiadomościach e-mail poświęconych konkretnym tematom.

Planujemy kontynuować inicjatywę tygodnia EDI i rozpocząć monitorowanie udziału zatrudnionych u nas kobiet i mężczyzn w warsztatach.

Szkolenia dla pracowników

Wszyscy nowi pracownicy przechodzą na początku swojej pracy specjalne szkolenie dotyczące Kodeksu etyki i kanału zgłaszania nieprawidłowości, a także szkolenie dotyczące najistotniejszych kwestii związanych z ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym (ESG), które obejmuje informacje dotyczące Master Planu ESG – którego jeden z filarów „rozwijanie talentów pracowników, różnorodność i inkluzywność” poświęcony jest EDI. Ponadto wszyscy pracownicy przechodzą obowiązkowe, coroczne szkolenie okresowe z zakresu dwóch wspomnianych szkoleń.

4. CELE I PLAN DZIAŁANIA

4.1. Master Plan ESG

Wspieranie celów zrównoważonego rozwoju (SDG)

Master Plan ESG Cellnex Telecom na lata 2021–2025, który w Polsce przyjęto w lipcu 2022 r., jest inspirowany Celami zrównoważonego rozwoju (Sustainable Development Goals, SDG) Organizacji Narodów Zjednoczonych⁵:

1. Koniec z ubóstwem;
2. Zero głodu;
3. Dobre zdrowie i jakość życia;
4. Dobra jakość edukacji;
5. Równość płci;
6. Czysta woda i warunki sanitarne;
7. Czysta i dostępna energia;
8. Wzrost gospodarczy i godna praca
9. Innowacyjność, przemysł i infrastruktura;
10. Mniej nierówności;
11. Zrównoważone miasta i społeczności;
12. Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja;
13. Działania w dziedzinie klimatu;
14. Życie pod wodą;
15. Życie na lądzie;
16. Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje;
17. Partnerstwo na rzecz celów.

W 2020 r., podczas opracowywania swojej strategii ESG spółka Cellnex Telecom przeprowadziła badanie w celu wskazania i nadania priorytetowego znaczenia najbardziej istotnym celom SDG dla Spółki oraz przeanalizowania wkładu Cellnex Telecom w ich osiągnięcie. W tym zakresie wskazano możliwości i działania, które każda z lokalnych jednostek biznesowych Cellnex Telecom, w tym podmioty polskie, powinna podjąć w ramach Master Planu ESG w celu zmaksymalizowania wkładu Cellnex Telecom i jej jednostek zależnych (w tym Cellnex Poland) w osiągnięcie celów SDG i ich konkretnych wartości docelowych.

⁵We wrześniu 2015 r. Organizacja Narodów Zjednoczonych przyjęła Agendę na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, która obejmuje 17 celów zrównoważonego rozwoju (Sustainable Development Goals, SDG).

W wyniku badania wskazano pięć najbardziej priorytetowych celów SDG dla Cellnex Telecom (cele SDG 4, 5, 8, 9 i 13) oraz cztery cele SDG o średnim priorytecie (cele SDG 1, 10, 15 i 17). W odniesieniu do Master Planu ESG Cellnex Telecom cel SDG 5 (równość płci) połączono z działaniem w obszarze rozwijania talentów pracowników, różnorodności i inkluzywności.

W wyniku powyższego procesu od spółek Cellnex w Polsce, w tym On Tower, oczekuje się podjęcia następujących działań w celu przyczynienia się do osiągnięcia różnych celów SDG określonych w Planie ramowym ESG:

- wspieranie równych szans i promowanie równości płci na wszystkich poziomach.
- promowanie obecności kobiet na wszystkich poziomach, szczególnie na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych, poprzez ustanowienie programu rozwijania umiejętności przywódczych dla kobiet;
- promowanie środowiska pełnego szacunku i pozbawionego dyskryminacji, w którym dba się o równe szanse;
- zmniejszenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących podobne stanowiska;
- promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym wśród wszystkich pracowników.

W związku z powyższym niniejszym oświadczamy, że wspomagamy osiągnięcie tych celów SDG i dążymy do osiągnięcia następujących wartości docelowych w okresie od 2023 r. do 2025 r.:

Tabela 8: Cele statystyczne związane z Master Planem ESG Spółki

	Cel	Rok docelowy	Osiągnięcia
Rozwijanie pracowników, ochrona różnorodności i inkluzywności⁶			
Zmniejszenie nierówności płacowych ze względu na płeć	zmniejszenie o 3% w stosunku do 2022 r.	2025	n%
Kobiety w zarządzie	30%	2025	n%
Pracownicy uczestniczący w tygodniu EDI	30%	2025	n%

⁶ Na poziomie globalnym kluczowy wskaźnik efektywności dotyczący kobiet w zarządzie w 2023 r. wynosi 28%, a kluczowy wskaźnik efektywności dotyczący zatrudniania kobiet w 2023 r. wynosi 50%.

Wskaźnik różnorodności i inkluzywności	80%	2025	n%
--	-----	------	----

Inne inicjatywy związane z *Planem ramowym ESG* Spółki

Oprócz powyższych celów **niniejszym zobowiązujemy się wprowadzić w On Tower** następujące inicjatywy:

- wdrożenie cyklicznych szkoleń dotyczących nieświadomych uprzedzeń dla wszystkich kierowników;
- zwiększenie świadomości poprzez poinformowanie całego personelu o Planie równości płci w trakcie spotkania całej Spółki z udziałem kadry zarządzającej i kierowniczej wyższego szczebla;
- zapewnienie monitorowania, dalszych działań i utrzymania *Planu równości płci*;
- pakiet wsparcia dla młodych rodziców;
- wspieranie planowania kariery w celu uniknięcia niedostatecznej liczby kobiet na stanowiskach wyższego szczebla;
- zapewnienie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji przez kadrę zarządzającą;
- opracowanie specjalnego budżetu na inicjatywy związane z równością płci;
- mierzenie nierówności płacowych (według szczebli stanowisk).

Wszystkie nasze cele opracowano zgodnie z metodą SMART. Są one konkretne, wymierne, osiągalne, realistyczne i określone w czasie.

4.2. Monitorowanie i wdrażanie

Przyjęcie tego Planu równości płci ogłosimy w trakcie spotkania z pracownikami w celu zwiększenia świadomości wśród personelu. Plan równości płci zostanie również opublikowany na stronie internetowej Spółki.

Projekty dotyczące równości płci będą sponsorowane przez Zarząd Spółki.

Koordinator/ka ds. ESG będzie odpowiadać za koordynowanie wszystkich projektów związanych z Planem równości płci. Za realizację projektów dotyczących równości płci odpowiadać będą poszczególne jednostki organizacyjne.

W celu zapewnienia monitorowania, dalszych działań i trwania Planu równości płci gromadzone będą dane, które będą podlegać sprawozdawczości. Na szczeblu lokalnym Dział Kadr będzie przekazywać dane Zarządowi Spółki raz na kwartał. Dane będą również przedstawiane w corocznym sprawozdaniu dotyczącym ESG.

Kierownictwo i interesariusze będą weryfikować postępy w zakresie Planu równości płci względem celów. Dyrektor Działu Kadr zapewni monitorowanie procesu.

Ponadto dwa razy w roku, w maju i w listopadzie, będziemy kontynuować gromadzenie informacji zwrotnych ze strony pracowników poprzez ankietę Pulse Survey, która obejmuje elementy dotyczące równości, różnorodności i inkluzji.

Koordinator/ka ESG będzie odpowiadać za aktualizowanie Planu równości płci co trzy lata.