

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT COP BY CEO OF KRUK S.A.

Okres objęty raportowaniem dotyczącym COP: od 01.01.2019 roku do 31.12.2019 roku.

Wrocław, 17.04.2020 r.

1. DO NASZYCH INTERESARIUSZY

Drodzy Interesariusze,

z przyjemnością potwierdzam, że nasza firma KRUK S.A. popiera Dziesięć Zasad Global Compact ONZ w dziedzinie praw człowieka, pracy, środowiska i przeciwdziałania korupcji.

W tym roku już po raz trzeci przygotowaliśmy raport z naszych działań niefinansowych i pierwszy raz opisujemy nasze działania w ramach członkostwa w UN GC. Dzięki temu przedstawiamy nasze działania, których celem jest ciągła praca nad ulepszaniem integracji Global Compact i jego zasad z naszą strategią biznesową, kulturą i codziennym działaniem operacyjnym.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze dokumenty, które obowiązują i są przestrzegane w KRUK S.A. w obszarach tj. prawa człowieka, praca, środowisko i działania antykorupcyjne. Dokładny opis działań znajduje się w załączonym raporcie niefinansowym, w którym znajdują się szczegółowe informacje i wskaźniki KRUK S.A.

Zobowiązujemy się także do dzielenia się tymi informacjami z naszymi interesariuszami przy użyciu naszych głównych kanałów komunikacji.

Z wyrazami szacunku

Piotr Krupa



CEO of KRUK S.A.

2. OPIS DZIAŁAŃ

Prawa człowieka

- Karta Różnorodności. KRUK S.A. od 2013 roku należy do grona firm, które podpisały Kartę Różnorodności. KRUK promuje ustalenia Karty Różnorodności w pozostałych spółkach Grupy.

- Polityka Różnorodności. W Spółce od 2015 roku obowiązuje Polityka różnorodności. Jej celem jest wspieranie zróżnicowanego, wielokulturowego miejsca pracy poprzez zapewnienie równego dostępu do organizacji oraz zagwarantowanie jednakowych szans awansu oraz rozwoju zawodowego każdemu pracownikowi niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, narodowości, wyznania, przekonań, orientacji seksualnej, statusu rodzinnego, stylu życia czy jakiegokolwiek innego kryterium mogącego wpływać na mniej korzystne traktowanie jednostki względem innych osób.

- Wewnętrzna Polityka Mediacyjna. Jej celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.
- Standardy procesu rekrutacyjnego. Zapewnienie równości szans w KRUK S.A. rozpoczyna się wraz z rozpoczęciem procesu rekrutacji, równym traktowaniem kandydatów.
- Kultura organizacyjna KRUK S.A. opiera się na partnerstwie, współpracy i wolności wyrażania emocji.
- Wartości obowiązujące w KRUK S.A., z którymi każdy pracownik zapoznaje się m.in. podczas szkoleń wdrożeniowych.

Praca

- Polityka kadrowo-płacowa regulująca zasady wynagradzania pracowników. Regulacje w niej zawarte obowiązują wszystkich pracowników bez względu na płeć, wiek, narodowość czy inne aspekty (co również powiązane jest z Polityką różnorodności).
- Wewnętrzna Polityka Mediacyjna. Jej celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. W 2019 roku odbyły się szkolenia z zakresu rozpoznawania i zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy. Ponadto Polityka ta wspiera pozytywne relacje pomiędzy pracownikami, przeciwdziała powstawaniu konfliktów, mobbingowi i dyskryminacji. Każdy pracownik może zgłosić do Zespołu Konsultacyjno-Mediacyjnego wniosek o wszczęcie postępowania w jego sprawie. Zespół może również działać z własnej inicjatywy. W 2019 roku polityka funkcjonowała na zasadach nowelizacji wcześniejszego dokumentu z 2018 roku. W zaktualizowanej polityce rozszerzono ochronę pracowników w zakresie zachowań dyskryminujących, w tym molestowania i molestowania seksualnego.
- Polityka Zarządzania Ryzykiem Braku Zgodności – weszła w życie w 2019 r., określa podstawowe zasady badania, kontroli, miarkowania i monitorowania ryzyka zgodności w KRUK S.A. Polityka określa również zakres uprawnień i obowiązków jednostek organizacyjnych spółek w stosunku do Działu Compliance. Aktami wykonawczymi do Polityki są instrukcje wewnętrzne obowiązujące w Spółce.
- Zespół ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jest organem kontrolnym, doradczym i opiniodawczym w kwestii bezpieczeństwa pracy. Mamy też Komisję ds. BHP, która współpracuje z Zespołem BHP. W skład Komisji wchodzi przedstawiciele pracowników, przedstawiciele pracodawcy oraz lekarz medycyny pracy. Podczas kwartalnych obrad Komisja porusza istotne kwestie związane z bezpieczeństwem pracy, wspiera w formułowaniu wniosków w zakresie poprawy warunków pracy oraz współdziała w realizacji obowiązków w zakresie BHP.
- Umożliwienie pracownikom pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, m.in. poprzez stosowanie przejrzystych zasad rozliczania czasu pracy (poprzez wprowadzenie elastycznego czasu pracy) oraz ułatwienie powrotu do pracy po okresie macierzyńskim.
- Forum Pracownicze, które rozpatruje zgłoszenia różnorodnych inicjatyw pracowniczych, w tym zażalenia związane z zatrudnieniem i warunkami pracy.
- Jednakowe ścieżki awansu oraz widełki wynagrodzeń dla każdego pracownika w ramach danego obszaru oraz równy dostęp do wiedzy i podnoszenia kwalifikacji poprzez oferowanie otwartego

katalogu szkoleń oraz jednakowe zasady uczestnictwa w szkoleniach dla wszystkich pracowników w ramach poszczególnych stanowisk.

- Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – w ramach tego funduszu pracownicy mogą otrzymać dofinansowanie do wczasów pod gruszą, pomoc rzeczową lub bezzwrotną zapomogę w szczególnie trudnych sytuacjach życiowych.
- Dodatkowe benefity pracownicze, m.in. możliwość korzystania z grupowego ubezpieczenia na życie, karty Multisport na preferencyjnych warunkach, dofinansowanie do zakupu okularów i inne.
- Możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej, z której mogą skorzystać zarówno pracownicy, jak i ich najbliżsi.
- W 2019 roku w KRUK S.A. we Wrocławiu, Szczawnie-Zdroju i Pile odbyły się spotkania z pielęgniarką onkologiczną w ramach wprowadzonego Programu Profilaktyki Onkologicznej.
- Program Wsparcia Pracowników – został on stworzony w celu udzielenia pomocy pracownikom w trudnych sytuacjach. Umożliwia on skorzystanie ze specjalistycznego wsparcia psychologicznego w sposób anonimowy. Rozwiązanie to jest szczególnie użyteczne, jeżeli dany pracownik boryka się z problemami zawodowymi, o których traktuje Wewnętrzna Polityka Mediacyjna.

Środowisko

- Polityka sponsoringu charytatywnego, uwzględniająca wsparcie działań na rzecz ochrony środowiska i podnoszenia świadomości pracowników oraz całego społeczeństwa
- Uzyskanie w 2019 roku certyfikatu „Rowerowy Pracodawca” – zadbanie o wiaty rowerowe, zorganizowanie dla pracowników akcji zachęcającej do dojazdów do pracy na rowerze, w tym umożliwienie przeglądu stanu technicznego rowerów pracowników Spółki.
- Organizacja kampanii „Spłaćmy dług wobec Ziemi” dotyczącej nadmiernego konsumpcjonizmu, który wpływa na coraz szybsze wykorzystywanie naturalnych zasobów naszej planety, a tym samym do coraz szybszego występowania tzw. Dnia Długu Ekologicznego.
- Zachęcenie zarówno pracowników, jak i całe społeczeństwo do stosowania zasad „Zero Waste” poprzez organizację webinaru „2xEKO, czyli jak żyć ekonomicznie i ekologicznie”.
- Udział w inicjatywnie „Clean up the World” i zorganizowanie akcji sprzątania wałów we Wrocławiu.
- Rezygnacja firmy z plastikowych sztućców.
- We współpracy z EkoCentrum we Wrocławiu organizacja warsztatów dla wolontariuszy Spółki „Hotele dla owadów” i wykład dotyczący tego, jak ważne dla środowiska są owady zapylające.

Przeciwdziałanie korupcji

- Polityka Antykorupcyjna, która pomaga zapobiegać korupcji i nadużyciom w KRUK S.A. Była ona wdrożona w latach wcześniejszych i nadal obowiązuje.
- Polityka sygnalizowania o nieprawidłowościach i ochrony sygnalistów. Ogólnodostępny formularz, który znajduje się pod adresem <https://pl.kruk.eu/zglos-naduzycie> pozwala poinformować

bezpośrednio członka Rady Nadzorczej, członka Zarządu lub Departament Bezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem Operacyjnym o ewentualnych nadużyciach, nierzetelnościach i ogólnie rozumianej nieuczciwości wśród pracowników.

- Polityka zapobiegania nadużyciom.

- Instrukcja postępowania w przypadku wystąpienia incydentu korupcyjnego lub jego podejrzenia.

- Polityka zarządzania konfliktem interesów.

- Polityka prezentowa, której celem jest zapobieganie korupcji, które może wynikać z prób przekazywania prezentów przez potencjalnych lub obecnych kontrahentów, partnerów biznesowych.

- Polityka zakupowa i Instrukcja realizacji polityki zakupowej. Wskazuje ona, jak zaciągać zobowiązania w imieniu i na rzecz spółki KRUK, jak wybrać najlepszych dostawców i zachować najlepszą relację ceny do jakości nabywanych towarów lub usług, a także jak rozliczać umowy, pamiętając przy tym, aby działania Spółki były spójne z jej wartościami, misją, wizją oraz celami strategicznymi.