



# Strategia DEI 2024-2025

Diversity - Różnorodność  
Equity - Równe szanse  
Inclusion - Włączanie









Zespół przygotowujący:

Monika Jasłowska, Agnieszka Deeg-Tyburska, Katarzyna Sejwa,  
Magdalena Rzeszotalska, Artur Banaszak, Bartosz Klein, Mateusz Kokowski

# Strategia DEI – krok po kroku

1. Stworzenie strategii 2024-2025 przez powołany do tego celu Zespół DEI
2. Zatwierdzenie przez Zarząd strategii oraz proponowanych działań wdrażających
3. Zatwierdzenie budżetu na realizację działań w 2024r.
3. Zatwierdzenie komunikacji wewnętrznej, inicjującej wdrażanie strategii

# Dzisiejsza percepcja tematów związanych z DEI

Item		2022 - Pulse	Poland Best Employers 2020-2022	Poland Average H2 2022-H1 2023
Employees in my team are treated the same way regardless of individual differences such as ethnicity, race, age, disability, sexual orientation, gende...		--	--	--
My manager is demonstrating care and concern for employees		--	--	--
My manager creates an atmosphere of trust and openness		--	--	--
My company takes steps towards building a diverse and inclusive work environment		--	--	--
We have a work environment that is accepting of diverse backgrounds and ways of thinking		<b>+2</b>	<b>-15</b>	<b>-3</b>
If I was treated unfairly in the workplace, I am confident that the organization would take appropriate action		--	--	--
I can share my opinions without fear of being criticized or penalized		--	--	<b>-9</b>

# Diversity & inclusion w zespołach

	Polpharma Poland	Polpharma Poland	B2B	Business Development and R&D ZF Polpharma	CEO - direct reports (Sebastian Szymanek)	Commercial Division Poland	Corporate Communications and CSR/ESG Unit (Magdalena Rzeszotalska)	Corporate Development Department ZF Polpharma (Dorota Piskorska)	Finance Department ZF Polpharma (Wojciech Rosa)	HR Department ZF Polpharma (Katarzyna Sejwa)	Industrial Operations Department	International Markets Department (Zdenek Zahradnik)	Legal, Organizational, Legal Security and Patents Department (Agnieszka Deeg-Tyburska)	Others reporting directly to President of the Board (Board Assistants Team, Project Manager) (Sebastian Szymanek)	Polpharma API Business Unit (Shlomo Gang)	Purchasing Department ZF Polpharma (Philip Fritzsche)	Quality Department ZF Polpharma (Marcin Turzyński)
<b>I can share my opinions without fear of being criticized or penalized</b>	[3438]	[3438]	[10]	[294]	[11]	[796]	[7]	[120]	[120]	[57]	[1184]	[9]	[39]	[28]	[324]	[51]	[390]
	51%	51%	30%	56%	82%	59%	43%	66%	60%	72%	41%	44%	69%	54%	40%	59%	52%
We have a work environment that is accepting of diverse backgrounds and ways of thinking	64%	64%	60%	71%	91%	77%	57%	77%	78%	65%	52%	67%	84%	54%	54%	71%	63%
My manager creates an atmosphere of trust and openness	74%	74%	70%	81%	100%	85%	86%	91%	82%	93%	62%	78%	74%	68%	71%	78%	77%
My manager is demonstrating care and concern for employees	76%	76%	80%	83%	100%	87%	100%	93%	78%	91%	63%	78%	74%	71%	72%	90%	81%
If I was treated unfairly in the workplace, I am confident that the organization would take appropriate action	56%	56%	50%	56%	80%	71%	71%	67%	60%	66%	46%	44%	64%	50%	47%	55%	52%
Employees in my team are treated the same way regardless of individual differences such as ethnicity, race, age, disability, sexual orientation, gender...	79%	79%	80%	87%	100%	90%	71%	94%	88%	96%	66%	67%	74%	79%	77%	90%	79%
My company takes steps towards building a diverse and inclusive work environment	69%	69%	50%	76%	100%	84%	71%	75%	81%	79%	58%	56%	82%	61%	56%	78%	67%
We have a work environment that is accepting of diverse backgrounds and ways of thinking	64%	64%	60%	71%	91%	77%	57%	77%	78%	65%	52%	67%	84%	54%	54%	71%	63%

Strategia DEI, zgodna  
z wyzwaniami przyszłości

# 3 główne obszary strategiczne,

zgodne z wyzwaniami przyszłości



Ukryty  
potencjał DEI

Balans  
płci

Kwestie  
demograficzne



# Korzyści, kiedy stawimy czoła tym wyzwaniom...

- Wykorzystanie różnorodnych talentów
- Większa wydajność
- Bezpieczeństwo

**Ukryty potencjał DEI**

- Zwiększenie atrakcyjności pracy
- Motywacja kobiet
- Retencja
- Młodzi pracownicy

**Balans płci**

- Przyjazne wiekowi środowisko
- Większa wydajność
- Przekazywanie wiedzy

**Kwestie demograficzne**

# GDZIE JEST UKRYTY POTENCJAŁ?

Demografia  
Kultura  
Prawo



# 1 Badania potwierdzające te szanse

## Ukryty potencjał

### Wykorzystanie różnorodnych talentów Większa wydajność Bezpieczeństwo Retencja

#### Brak świadomości i odpowiedniej reakcji menadżerów

Brytyjskie badania neuroróżnorodnych pracowników pokazują ogromny brak zrozumienia ze strony menedżerów. W badaniu aż **73% respondentów odpowiedziało że menedżerowie nie rozumieją/nie są świadomi czym jest różnorodność**, 24% rozumieją czasami, 2% rozumieją zwykle, 1% że rozumieją zawsze

#### Kwestia wydajności

**Wydajność** pracowników w organizacjach podejmujących działania na rzecz inkluzywności jest o 12% wyższa niż w firmach, które nie podejmują takich działań.

Gartner, Diversity and Inclusion Build High-Performance Teams, September 20, 2019

**Inkluzywnie bezpieczniej Pracownicy LGBT w zróżnicowanym miejscu pracy czują się bezpieczniej** i mają bardziej pozytywne nastawienie do swoich pracodawców i pracy niż ci w mniej zróżnicowanym środowisku.

McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015, s. 12

#### Retencja młodych

**Przedstawiciele pokolenia Z**, którzy są **zadowoleni z** działań swoich pracodawców na rzecz społeczeństwa i środowiska oraz wysiłków w tworzeniu **inkluzywnego środowiska** pracy są skłonniejsi do **pozostania w firmie dłużej niż pięć lat**.

The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, s. 13

## 2 Badania potwierdzające te szanse

### Balans płci

- **Zwiększenie atrakcyjności pracy**
- **Motywacja kobiet**
- **Retencja**
- **Młodzi pracownicy**

Badania wykazały, że **organizacje, w których zespoły wykonawcze** (executive teams) są najbardziej **zróżnicowane pod względem płci** (górny kwartyl), **mają o 21% większą szansę** na osiągnięcie **rentowności powyżej średniej** niż organizacje z zespołami najmniej zróżnicowanymi (dolny kwartyl).

McKinsey & Company, Delivering Through Diversity 2018, str. 8

**3 % do 81 % - stosunek wypalenia zawodowego kobiet w firmach – z czołówki równości płci i tych w ogonie.** Zaledwie 3% kobiet pracujących dla firm uznawanych za liderów równości płci (Gender Equality Leaders) czuje się wypalona, w porównaniu do 81% kobiet, które pracują w słabo rozwiniętych pod tym względem organizacjach.

Deloitte, Women @ Work 2022

**9 do 63 %.** To stosunek planowania odejść w ciągu 2 lat w firmach słabo lub wysoko rozwiniętych pod względem równości płci.

Kobiety w firmach - liderach równości płci (Gender Equality Leaders) znacznie częściej pozostają na swoich stanowiskach: żadna z pracujących w nich kobiet nie szuka obecnie nowej pracy, a tylko 9% planuje odejście w ciągu najbliższych 1-2 lat. Z kolei 63% kobiet pracujących w słabo rozwiniętych pod tym względem organizacjach planuje odejść w ciągu najbliższych dwóch lat.

Deloitte, Women @ Work 2022

Dane pokazują, że **kobiety pracujące dla firm uznawanych za liderów równości płci** (Gender Equality Leaders) **mają wyższy poziom samopoczucia i satysfakcji z pracy.**

Deloitte, Women @ Work 2022

# 3 Badania potwierdzające te szanse

Wprowadzanie polityki DEI, kiedy pracownicy rozumieją sens tych działań, zwiększa ich satysfakcję, poprawia współpracę i lojalność.

McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015, s. 9

Inkluzywne komunikaty do różnorodnych pokoleń wpływają na poczucie szacunku, który okazuje firma pracownikom niezależnie od płci, wieku, stażu pracy czy zajmowanego stanowiska.

Ta firma okazuje szacunek wszystkim pracownikom

**Komunikaty:**

INKLUZYWNE	65
NIEINKLUZYWNE	53
EKSKLUZYWNE	49

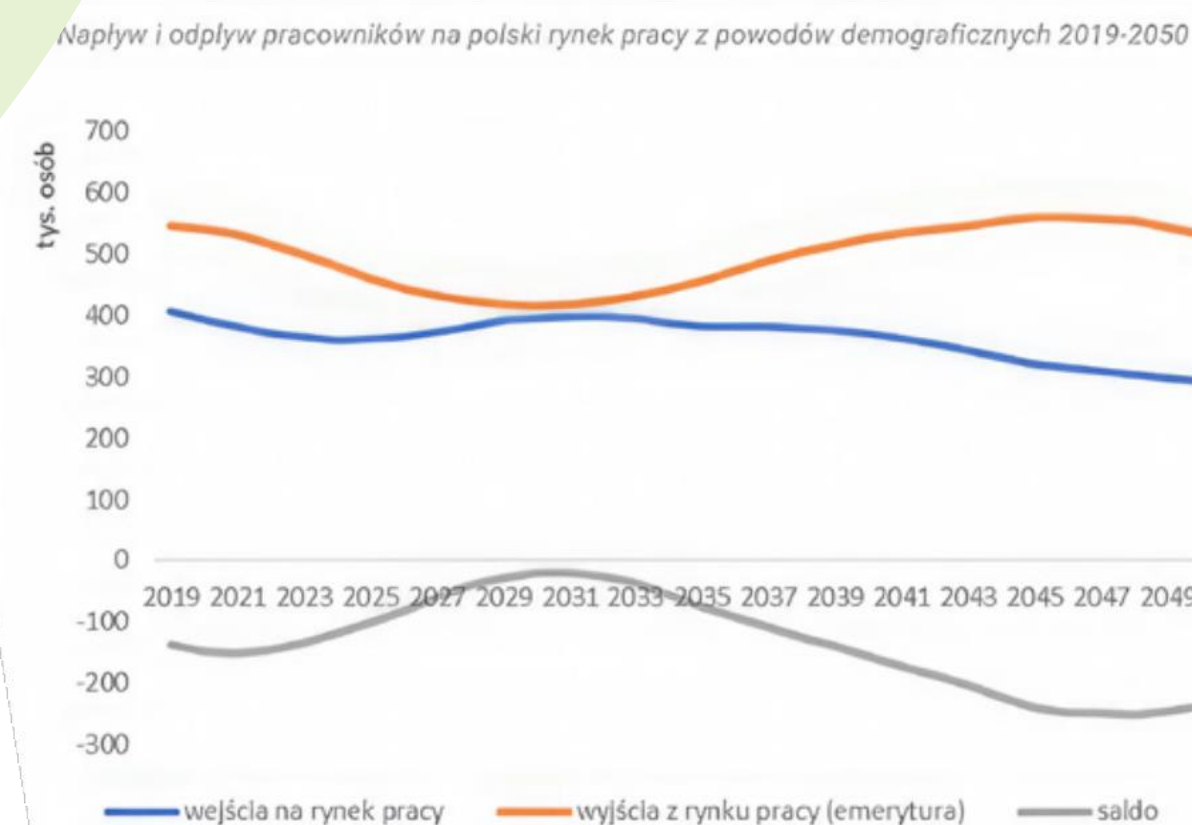
“Czy, na kogo i jak działa język inkluzywny? A szczególnie jak działa w pracy”, A. Ciołek, J. Wasilewski, Ag. Kostrzewa, badanie Narrative Impact & IPSOS, wrzesień 2022

## Problemy demograficzne

- Przyjazne wiekowi środowisko
- Większa wydajność
- Przekazywanie wiedzy

Employer branding. Blisko połowa (46%) przedstawicieli pokolenia Z i millenialsów na wysokich stanowiskach odrzuciła pracę i/lub zadanie ze względu na wyznawane wartości.

Źródło: The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, s. 13



<https://transferhub.pl/demografia-najwieksze-wyzwania-ryнку-pracy-wciaz-przed-nami/>

**STRATEGIA**

JAK PO KOLEI ZAMIERZAMY TO ZROBIĆ?

# Strategia DEI - cele strategiczne

## Obszary strategiczne

Ukryty potencjał

Balans płci

Kwestie demograficzne

### Obszar 1

#### Cel strategiczny 1:

#### Edukacja i budowanie świadomości

Realne podniesienie świadomości znaczenia DEI w całej organizacji, poprzez szkolenia oraz wydarzenia promujące DEI.

#### Cel strategiczny 2:

Wdrożenie założeń DEI w cykl życia pracownika/pracowniczki – zatrudnienie (budowanie wizerunku pracodawcy), onboarding/re-onboarding, rozwój i motywacja, odejście.

### Obszar 2

#### Cel strategiczny:

#### Balans płci

Wskaźniki wyników pytań o równość płciową w badaniu zaangażowania pracowniczego zwiększają się rok do roku i są powyżej średniej w porównaniu do analogicznych organizacji na rynku

### Obszar 3

#### Cel Strategiczny 1:

#### Różnorodność Pokoleń

Procesy rekrutacji i awansu wyrównują szanse dla wszystkich pokoleń.

#### Cel Strategiczny 2:

Działalność Networku #RazemDlaPokoleń wpływa na zmniejszenie funkcjonujących stereotypów



# Obszary strategiczne i wyzwania przyszłości – spójność działań w strategii DEI

## OBSZARY STRATEGICZNE

## KORZYŚCI

## CO JUŻ DZIAŁA W POLPHARMIE

## STRATEGIA DEI - CO BĘDZIE DZIAŁAŁO

### Ukryty potencjał

- Wykorzystanie różnorodnych talentów
- Większa wydajność
- Bezpieczeństwo

Np. Program LEONARDO  
33 projekty zgłoszone do prog. Leonardo przez jedną osobę z Nowej Dęby

Zw. poziomu bezpieczeństwa, zaufania i różnorodności poznawczej

### Balans płci

- Zwiększenie atrakcyjności pracy
- Motywacja kobiet Retencja
- Młodzi pracownicy

Np. Pay gap Senior & TopMgmt – 5,1% 62% zaangażowania pracowników

Atrakcyjność dla młodych, balans płci w poszczeg. działach, urlopy ojcowskie i inne kwestie ESG

### Kwestie demograficzne

- Przyjazne wiekowi środowisko
- Większa wydajność
- Przekazywanie wiedzy

Np. Średnia wieku w Polpharmie 42 lata, co wskazuje na równy rozkład wiekowy

Lepsze przekazywanie wiedzy, lepsza adaptacja dotychczasowych pracowników, większa retencja młodych

**STRATEGIA**

JAK ZAMIERZAMY JĄ WDROŻYĆ?



# Strategia DEI dla różnych poziomów

UDOSTĘPNIENIE WIEDZY

WYMIANA WIEDZY,  
TWORZENIE NORM

PROCEDURY, CYKL PRACY

TOP MANAGEMENT

MNGR ŚR. SZCZEBLA

PRACOWNICY & PRACOWNICZKI

**Działania**

Zespół DEI

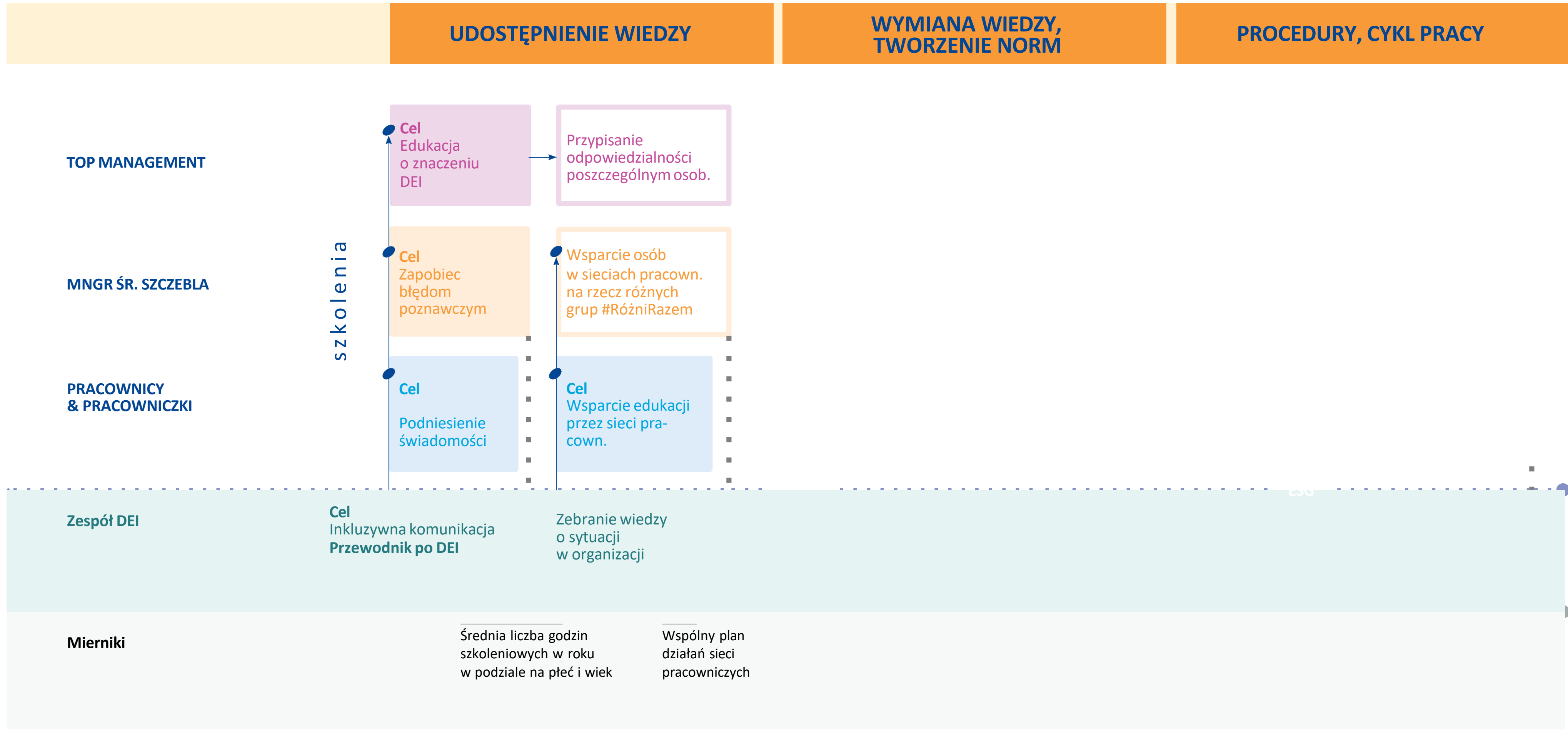
Zespół DEI = Grupy Operacyjne DEI z różnych działów koordynowane przez pełnomocniczkę ds. DEI. Członkowie Grup Op. mają te działania w swoich KPI

# Strategia DEI

## Edukacja i budowanie świadomości o DEI

### Cele strategiczne:

1. Realne podniesienie świadomości znaczenia DEI w całej organizacji, poprzez szkolenia oraz wydarzenia promujące DEI.
2. Wdrożenie założeń DEI w cykl życia pracownika/pracowniczki – zatrudnienie (budowanie wizerunku pracodawcy), onboarding/re-onboarding, rozwój i motywacja, odejście.



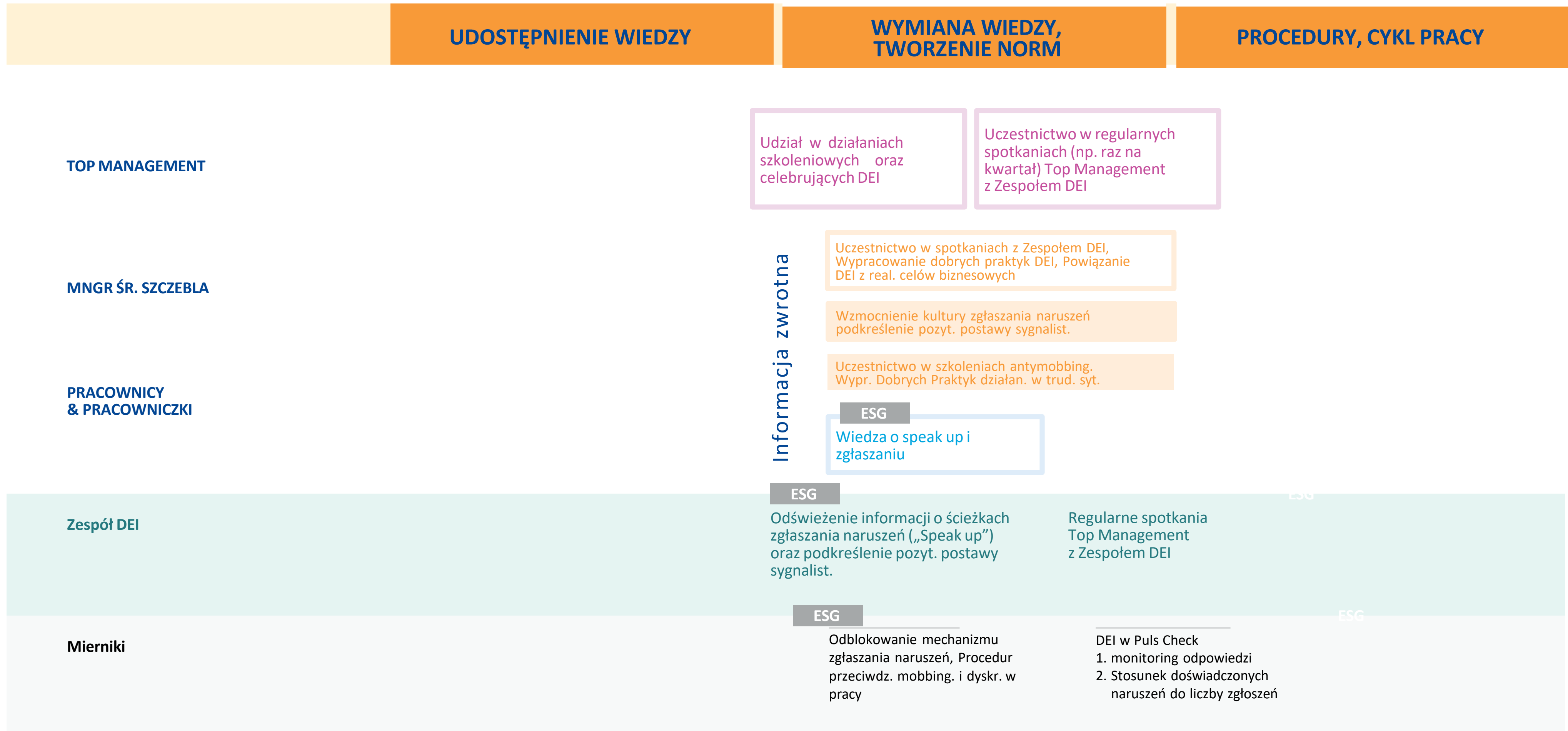
szkolenia

# Strategia DEI

## Edukacja i budowanie świadomości o DEI

### Cele strategiczne:

1. Realne podniesienie świadomości znaczenia DEI w całej organizacji, poprzez szkolenia oraz wydarzenia promujące DEI.
2. Wdrożenie założeń DEI w cykl życia pracownika/pracowniczki – zatrudnienie (budowanie wizerunku pracodawcy), onboarding/re-onboarding, rozwój i motywacja, odejście.



# Strategia DEI

## Edukacja i budowanie świadomości o DEI

### Cele strategiczne:

1. Realne podniesienie świadomości znaczenia DEI w całej organizacji, poprzez szkolenia oraz wydarzenia promujące DEI.
2. Wdrożenie założeń DEI w cykl życia pracownika/pracowniczki – zatrudnienie (budowanie wizerunku pracodawcy), onboarding/re-onboarding, rozwój i motywacja, odejście.

### UDOSTĘPNIENIE WIEDZY

### WYMIANA WIEDZY, TWORZENIE NORM

### PROCEDURY, CYKL PRACY

TOP MANAGEMENT

Podkreślenie celu DEI w ocenie pracown. u MNGR ŚR. SZCZEBLA (Wartości Polpharmy)

MNGR ŚR. SZCZEBLA

ESG

**Cel**  
Dobre praktyki rekrutacji

PRACOWNICY  
& PRACOWNICZKI

Cykl pracy

Korzystanie z dobrych praktyk w cyklu życia pracownika np. inkluzywnej rekrutacji, wdrażania pracowników, awansowaniu, przydzielania do progr. rozwoj., uwzględniające różnice płci i wieku.

Zespół DEI

ESG

Wypracowanie wytycznych do onboardingu zgodnych z zasadą równych szans - np. przygotowanie modułu o DEI.

Mierniki

ESG

KPI: % pracowników stanowiskowych w podziale na płeć i wiek

# Tematyka szkoleń

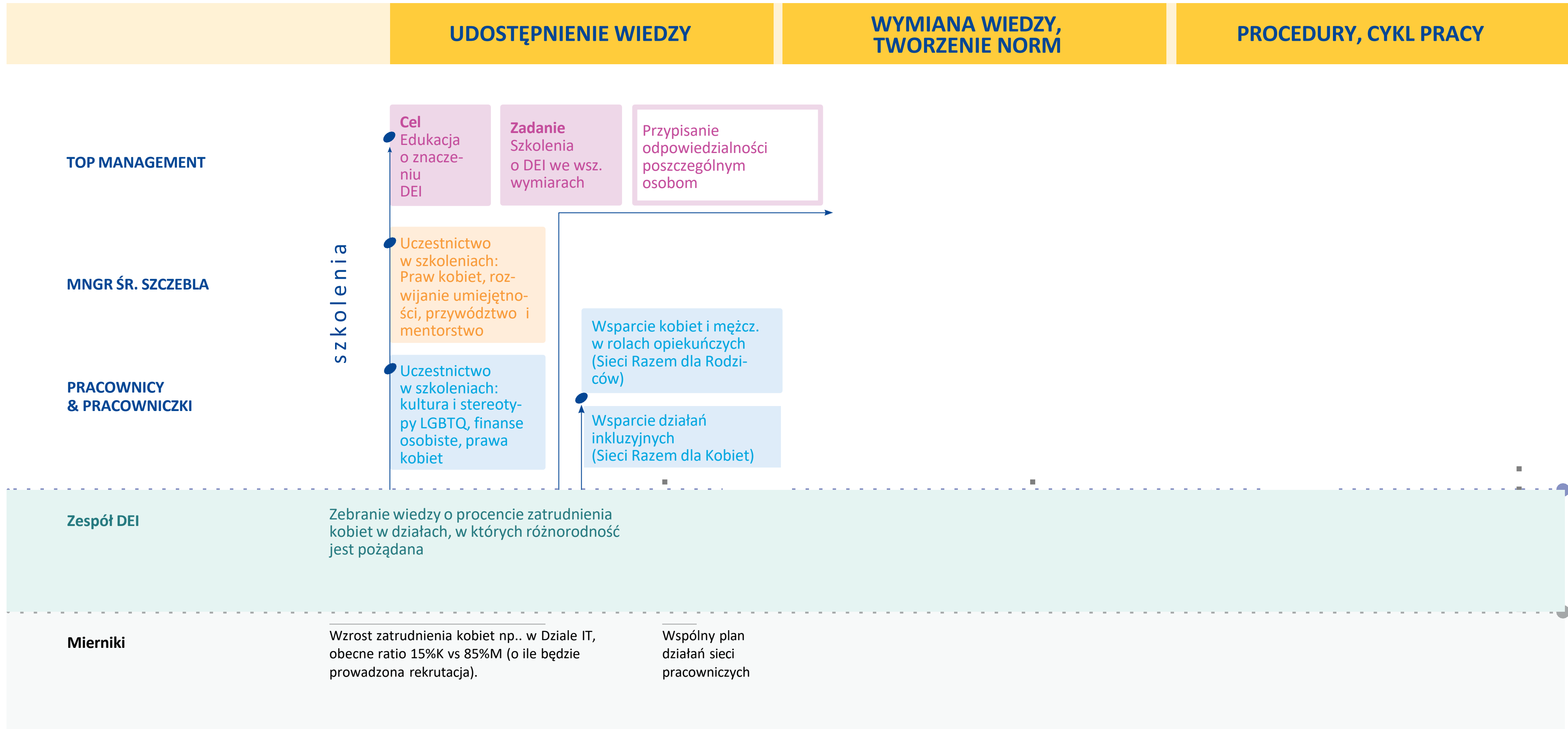
## Edukacja i budowanie świadomości o DEI

Cel	Tematyka szkoleń	ESG KPI/KPI
<b>Managerowie/Managerki średniego szczebla</b>		
Osoby zarządzające są świadome błędów poznawczych wpływających na obszar DEI i potrafią im zapobiegać	Dostarczone cykle szkoleń/ akademia typu „Włączające przywództwo (Inclusive Leadership)” zawierającej m.in. moduły: <ul style="list-style-type: none"><li>● Równościowe podejmowanie decyzji</li><li>● Włączające spotkania</li><li>● Reagowanie na mikroagresje i żarty</li><li>● Korzystanie z różnorodności zespołu</li><li>● Równościowe podejmowanie decyzji</li><li>● Współpraca międzypokoleniowa</li><li>● Docenianie różnorodnych pomysłów – Mikroafirmacje</li></ul>	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć
<b>Pracownicy i pracowniczki</b>		
Edukowanie i budowanie świadomości znaczenia DEI we wszystkich jej wymiarach	Wewnętrzne kampanie informacyjne i działania edukacyjne związane z DEI. (przykład: Opracowanie poradnika/”pigulek”/dobrych praktyk DEI)  Zrealizowane szkolenia dla kadry pracowniczej (przykłady): <ul style="list-style-type: none"><li>● DEI to coś, o każdym z nas</li><li>● Uprzedzić uprzedzenia</li><li>● Język, który łączy</li><li>● Przeciwdziałanie mikro agresji dla wszystkich</li><li>● Szkolenia z zakresu tematyki przemocy w miejscu pracy, molestowania i wykorzystywania seksualnego</li></ul>	% osób zatrudnionych pozytywnie oceniających wybrane zagadnienia w Puls Checku

# Strategia DEI

## Balans płci

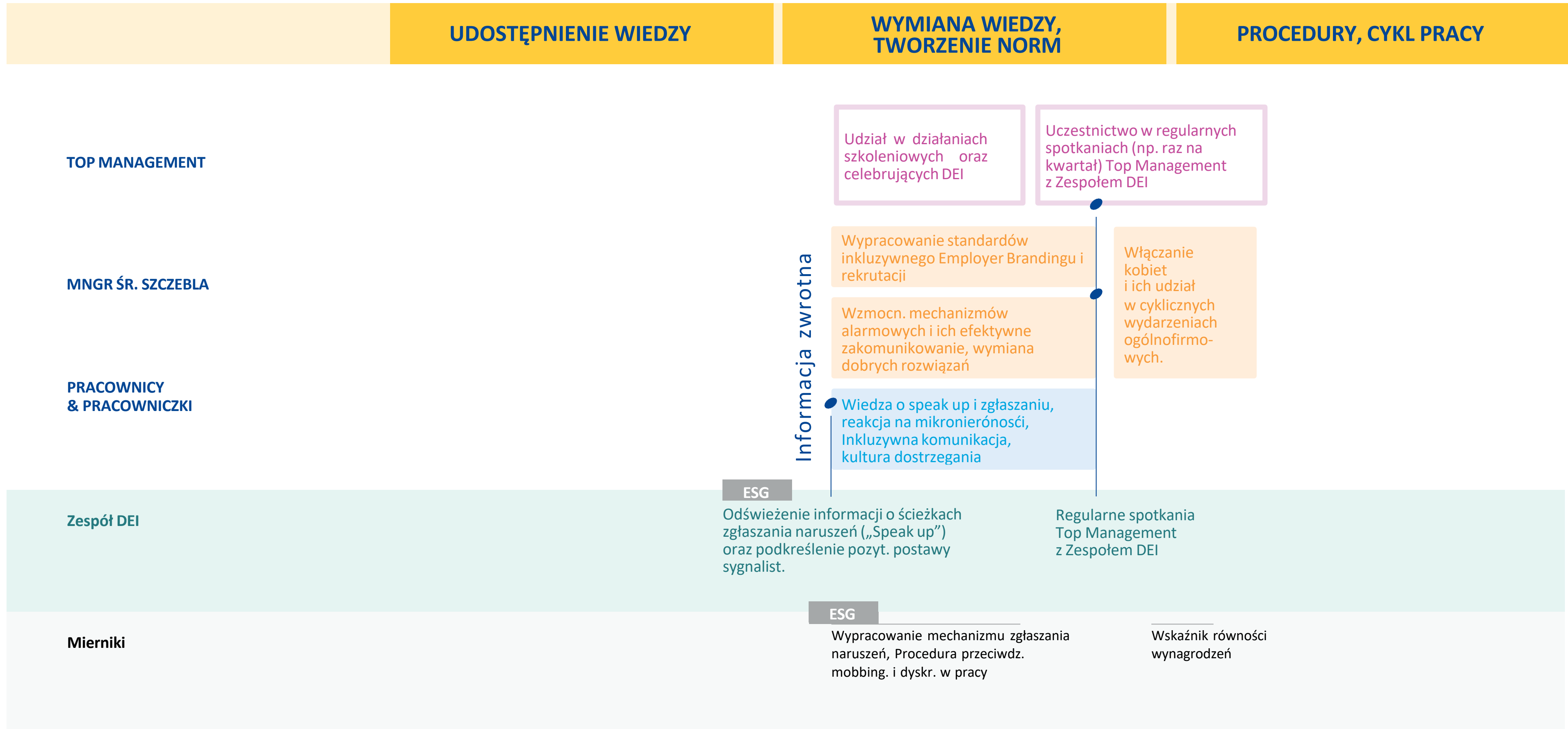
**Cel strategiczny:** Wskaźniki wyników pytań o równość płciową w badaniu zaangażowania pracowniczego zwiększają się rok do roku i są powyżej średniej w porównaniu do analogicznych organizacji na rynku.



# Strategia DEI

## Balans płci

**Cel:** Wskaźniki wyników pytań o równość płciową w badaniu zaangażowania pracowniczego zwiększają się rok do roku i są powyżej średniej w porównaniu do analogicznych organizacji na rynku.





# Strategia DEI

## Balans płci

**Cel:** Wskaźniki wyników pytań o równość płciową w badaniu zaangażowania pracowniczego zwiększają się rok do roku i są powyżej średniej w porównaniu do analogicznych organizacji na rynku.

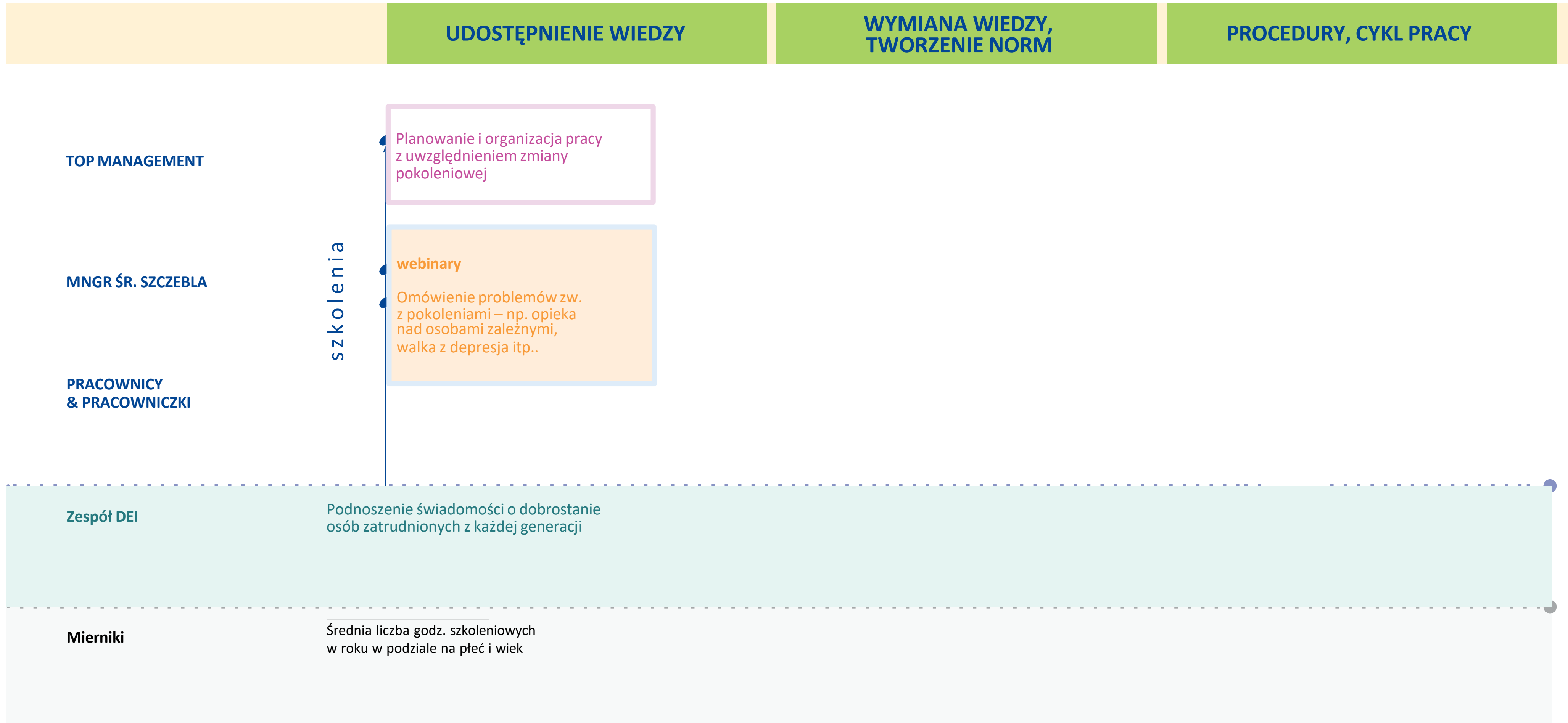


# Strategia DEI

Różnorodność pokoleń

## Cele strategiczne:

1. Procesy rekrutacji i awansu wyrównują szanse dla wszystkich pokoleń.
2. Działalność Networku #RazemDlaPokoleń wpływa na zmniejszenie funkcjonujących stereotypów

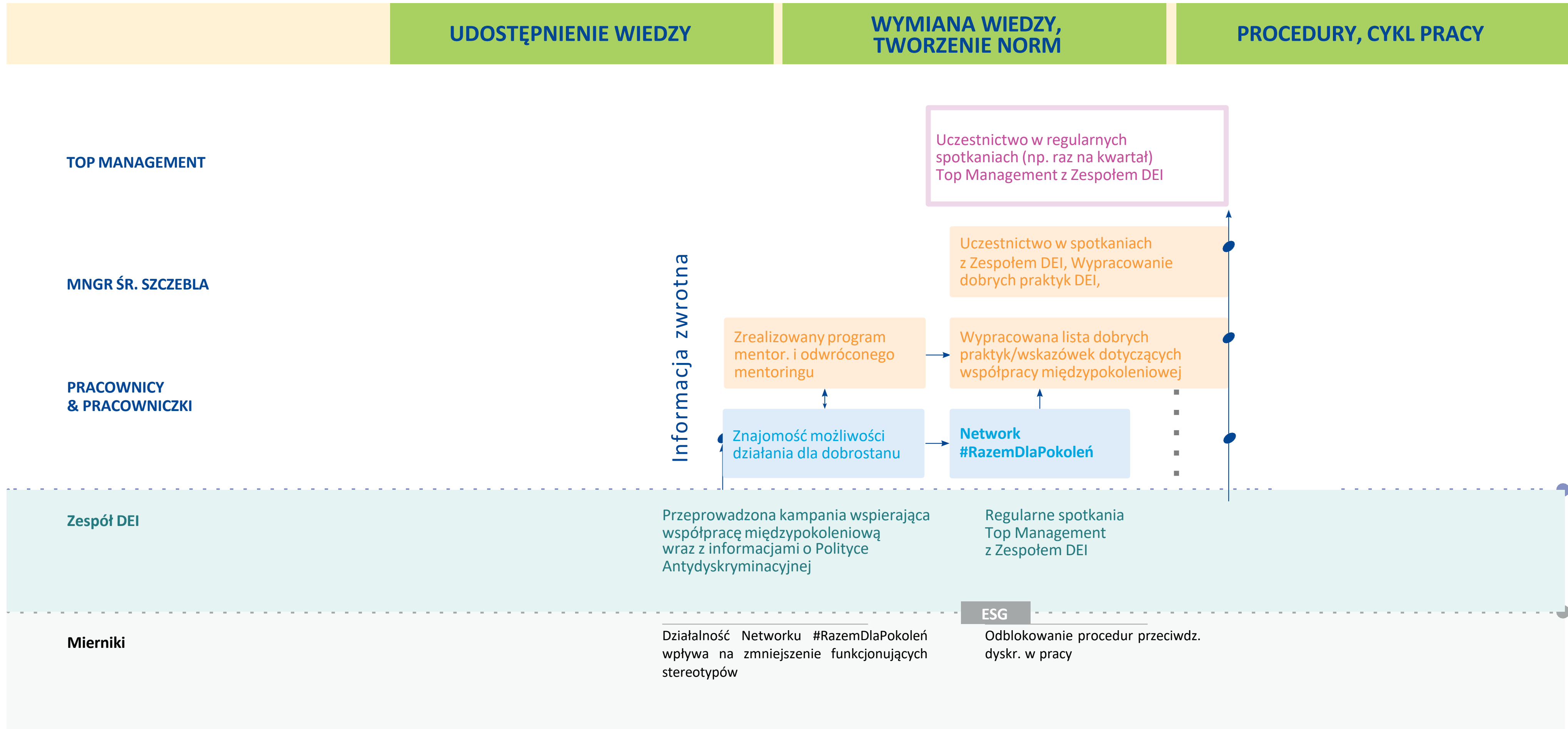


# Strategia DEI

## Różnorodność pokoleń

### Cele strategiczne:

1. Procesy rekrutacji i awansu wyrównują szanse dla wszystkich pokoleń.
2. Działalność Networku #RazemDlaPokoleń wpływa na zmniejszenie funkcjonujących stereotypów



# Strategia DEI

## Różnorodność pokoleń

### Cele strategiczne:

1. Procesy rekrutacji i awansu wyrównują szanse dla wszystkich pokoleń.
2. Działalność Networku #RazemDlaPokoleń wpływa na zmniejszenie funkcjonujących stereotypów



# Podsumowanie

## Co mamy

- Sukcesy
- Pierwsze kroki
- Niewiadome
- Wymogi ESG

## Co będziemy mieli

- Zwiększenie efektywności/innovacyjności zespołów
- Wiedza
- Łatwiejsze spełnienie wymogów ESG
- Wzmocnienie EB i przyciągnięcie talentów

# Strategia DEI – budżet na 2024r.

- **150 000 PLN** : w 2024 r. większość działań DEI, które generują koszty, to szkolenia.

Budżet ten został alokowany w **Dziale Szkoleń, Departamencie HR.**

- **30 000 PLN**: budżet na wsparcie oddolnych sieci pracowniczych został alokowany

w **Departamencie Komunikacji Korporacyjnej i CSR/ESG**

- **50 000 PLN** budżet na komunikację wewnętrzną i ew. dodatkowe działania został

alokowany w budżecie **Pełnomocniczki Zarządu ds. D&I**

# KOMUNIKACJA STRATEGII DEI



# Komunikowanie strategii

WHY

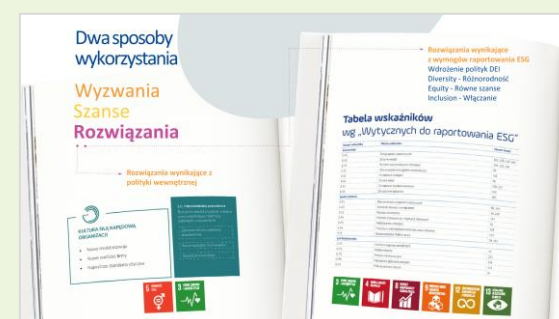
HOW

WHAT

## Działania

INFORMACJA O PRZYJĘCIU STRATEGII PRZEZ ZARZĄD

WYJAŚNIENIE, JAKIE MAMY AMBICJE I JAKIE WYMOGI ESG



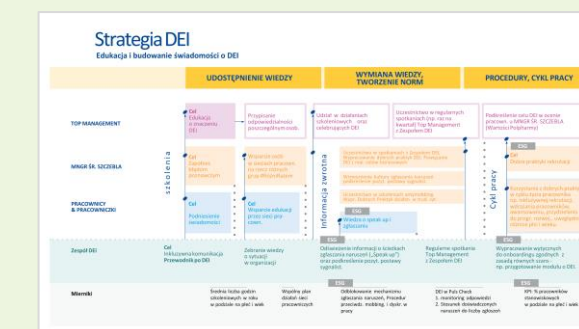
I PO CO NAM TO - CO CHCEMY OSIĄGNAĆ

JAKIE MAMY OBSZARY I CELE STRATEGICZNE



I KTO W JAKI SPOSÓB BĘDZIE NAD TYM PRACOWAŁ

CO TO OZNACZA DLA PRACOWNIKÓW/PRACOWNICZEK



WYMIANA WIEDZY, DOBRE PRAKTYKI

**Ambicja:** Polpharma to organizacja, w której wszyscy czują się wartościowi bez względu na swoje cechy

**Ambicja:** Każda osoba, bez względu na wiek, płeć, wyznanie, i inne charakterystyki, czuje przynależność do organizacji, ma jednakowy dostęp do wiedzy i ma równe szanse uczestniczyć we wszystkich procesach w organizacji

- Zespół DEI = Grupy Operacyjne DEI z różnych działów koordynowane przez pełnomocniczkę ds. DEI.
- Grupy #RóżniRazem