



Polityka różnorodności w Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

SPIS TREŚCI

1. Cel i zakres dokumentu	2
2. Definicje i skróty	3
3. Zasady realizacji polityki różnorodności	3
4. Postanowienia końcowe	4

1. Cel i zakres dokumentu

- 1.1. Różnorodność i otwartość to wartości będące integralną częścią działań biznesowych Giełdy. Stanowią one podstawę przeprowadzanych przez Giełdę procesów rekrutacyjnych oraz realizowanej polityki zatrudniania. Jako odpowiedzialny społecznie pracodawca Giełda kieruje się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. W celu realizacji tych zasad wdrażana jest niniejsza regulacja. Realizacja polityki różnorodności na Giełdzie służy stworzeniu środowiska pracy, w którym każdy czuje się szanowany i doceniany, może w pełni rozwijać posiadane talenty i predyspozycje oraz realizować swój potencjał, przyczyniając się do sukcesu całej Giełdy.
- 1.2. Kierując się poszanowaniem różnorodnego i wielokulturowego społeczeństwa, Giełda zwraca szczególną uwagę na zasady równego traktowania i stwarzania pracownikom równych szans rozwoju zawodowego i awansu, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, status rodzinny, styl życia, a także wszelkie inne okoliczności, które mogłyby stanowić powód bezpośrednich lub pośrednich zachowań dyskryminacyjnych. Giełda zapewnia stosowanie tych zasad w odniesieniu do wszystkich pracowników, bez względu na formę, zakres i podstawę zatrudnienia lub współpracy.
- 1.3. Celem niniejszej Polityki różnorodności jest określenie zasad realizowanych w procesach rekrutacyjnych pracowników zapewniających dobór kompetentnych pracowników, posiadających zróżnicowaną wiedzę, doświadczenie, adekwatne wykształcenie, bez względu na pochodzenie, pozwalające na kompleksowe i profesjonalne działanie Giełdy z uwzględnieniem zasad różnorodności i wynikających z tego korzyści.
- 1.4. Realizacja przez Giełdę niniejszej Polityki różnorodności ma również na celu podejmowanie działań służących budowaniu kultury korporacyjnej opartej na wszechstronności, innowacji i zróżnicowaniu.
- 1.5. GPW realizuje politykę różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji oraz równego traktowania także poprzez odpowiednie postanowienia Regulaminu Pracy, Kodeksu etyki, Regulaminu Programu Rozwoju Talentów oraz wprowadzony model oceny poziomu kompetencji pracowników.
- 1.6. Realizacja procesów rekrutacyjnych wobec pracowników Giełdy, z uwzględnieniem zasad zawartych w niniejszej Polityce różnorodności odbywa się zgodnie z postanowieniami Polityki doboru pracowników w GPW.

2. Definicje i skróty

GPW lub Giełda – Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

DWH – Dział HR

Pracownik - osoba fizyczna pozostająca z GPW w stosunku pracy, a także na potrzeby niniejszej regulacji wewnętrznej osoba fizyczna, pozostająca z GPW w stosunku zlecenia lub wykonująca czynności na rzecz Giełdy na podstawie innej umowy cywilnoprawnej.

3. Zasady realizacji polityki różnorodności

- 3.1. Podczas procesu rekrutacji pracowników, jak również realizując potrzebę ciągłego dostosowywania się do dynamicznego otoczenia biznesowego, GPW stosuje Politykę różnorodności, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz kierując się kryteriami merytorycznymi.
- 3.2. Uwzględniając korzyści płynące z różnorodności oraz potrzebę nieustannego rozwoju i funkcjonowania na najwyższym poziomie, GPW dobiera pracowników w taki sposób, aby ich zróżnicowane, doświadczenie i wiedza, umiejętności i predyspozycje, styl pracy i osobowość uzupełniały się, zapewniając bezpieczne i efektywne funkcjonowanie GPW.
- 3.3. Wszelkie różnice istniejące pomiędzy pracownikami powinny być umiejętnie wykorzystywane przez Giełdę w celu osiągnięcia jak najlepszych rezultatów.
- 3.4. GPW, realizując niniejszą Politykę różnorodności, zobowiązuje się do:
 - 3.4.1. zapewnienia wszystkim równego traktowania w miejscu pracy, z uwzględnieniem ich zróżnicowanych potrzeb,
 - 3.4.2. okazywania szacunku pracownikom oraz dbania o integrację i identyfikację z GPW jako pracodawcą,
 - 3.4.3. stwarzania wszystkim równych szans w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu,
 - 3.4.4. tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez rozpowszechnianie wiedzy związanej z różnorodnością, w tym dotyczącej odpowiednich postanowień zawartych w polityk i procedur stosowanych na Giełdzie,
 - 3.4.5. zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem,
 - 3.4.6. stanowczego reagowania na wszelkie dostrzeżone przejawy dyskryminacji, zastraszania, przemocy czy prześladowania podwładnych lub współpracowników, a także podejmowanie działań edukacyjnych na temat przeciwdziałania powyższemu zjawiskom, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat oraz budowania świadomości różnorodności,
 - 3.4.7. prowadzenia dialogu z pracownikami na temat stosowania przyjętej polityki zarządzania różnorodnością, jak też ewentualnych zmian w przyjętej polityce,

- 3.4.8. budowania – w miarę istniejących możliwości - różnorodnych zespołów pod względem płci i wieku, co umożliwia szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu wiedzy,
- 3.4.9. sprzyjania godzeniu ról zawodowych i prywatnych poprzez m.in. umożliwienie wykonywania pracy z domu.

4. Postanowienia końcowe

- 4.1. Wszelkie naruszenia Polityki różnorodności powinny być zgłaszane przez pracowników zgodnie z Procedurą zgłaszania naruszeń obowiązującą w GPW.
- 4.2. Nie rzadziej niż raz w roku DWH dokonuje przeglądu niniejszej Polityki i w razie potrzeby dokonuje jej aktualizacji.