

---

## POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

### W GRUPIE KAPITAŁOWEJ CAPITAL PARK S.A.

---

Zarząd Capital Park S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej: „**Spółka**”) przyjmuje poniższą politykę różnorodności w Grupie Kapitałowej Capital Park S.A. (dalej: „**Polityka**”). Polityka ma zastosowanie do Spółki oraz wszystkich podmiotów zależnych należących do Grupy Kapitałowej Capital Park S.A. (dalej: „**Grupa**”).

Celem Polityki jest:

- 1.1. wykreowanie miejsca i środowiska pracy, w którym każda osoba z personelu Grupy, w tym pracownicy lub współpracownicy, bez względu na formę zatrudnienia lub współpracy czują się szanowani, akceptowani i doceniani.
- 1.2. budowanie zaufania i sprzyjającej atmosfery pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji.

Spółka uważa, że różnorodność jest fundamentalną wartością dla Grupy i dla społeczeństwa. Równego traktowanie i różnorodność wpływają korzystnie na rozwój oraz innowacyjność Grupy.

Grupa jest pracodawcą stosującym politykę równych szans, zgodnie z którą zakazane są wszelkie przejawy dyskryminacji (ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne i inne, przynależność do mniejszości narodowej, status majątkowy, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną).

#### **§ 1. Podstawowe terminy:**

Dyskryminacją jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu, w szczególności, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Mobbingiem są działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Za pracowników w rozumieniu Polityki uznaje się osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, w tym umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług.

#### **§ 2. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi:**

1. Spółka nie akceptuje zjawiska dyskryminacji, mobbingu ani żadnych innych form przemocy.

2. Działania lub zachowania wypełniające znamiona dyskryminacji lub mobbingu są niedopuszczalne w Grupie.
3. Każdy zobowiązany jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu mające miejsce w Grupie.
4. Stwarzanie sytuacji zachęcających do dyskryminowania lub mobbingu bądź jego stosowanie może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych lub naruszenie umowy cywilnoprawnej.
5. Relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikami, a także w relacjach ze współpracownikami współpracujący na podstawie umowy cywilnoprawnej oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.
6. Decyzje Spółki, w szczególności dotyczące zatrudniania lub nawiązania współpracy, awansowania, kierowania na szkolenia, kształtowania wynagrodzenia są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną wyników pracy, umiejętnościami i kompetencjami oraz doświadczeniem zawodowym pracownika lub współpracownika.
7. Grupa podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi, podniesienie świadomości na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu, a także budowanie pozytywnych relacji między pracownikami, budowanie różnorodnego i inkluzywnego środowiska pracy, w szczególności, poprzez:
  - 7.1. opracowanie i upowszechnianie stosownych procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, umożliwiających pracownikowi złożenie skargi,
  - 7.2. zapewnianie należytej ochrony dóbr osobistych pracowników i współpracowników,
  - 7.3. wsparcie dla pracowników lub współpracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej,
  - 7.4. działania edukacyjne,
  - 7.5. uwzględnianie aspektów różnorodności w procesach i narzędziach human resources (m.in.: rekrutacja, szkolenia i rozwój, wynagradzanie) oraz kształtowaniu kultury organizacyjnej,
  - 7.6. wolontariat pracowniczy,
  - 7.7. tworzenie atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności,
  - 7.8. promowanie różnorodnego i inkluzywnego środowiska pracy,
  - 7.9. prowadzenie dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością,
  - 7.10. prowadzenie polityki informacyjnej wobec interesariuszy co do stosowanego modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia,
  - 7.11. roczne raportowanie na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów,
  - 7.12. promowanie i upowszechnianie zarządzania różnorodnością w Polsce.
8. Grupa wspiera inicjatywy pracownicze i współpracowników w zakresie wzmocnienia integracji z różnych obszarów. Mogą to być .in.. aktywności sportowe oraz działalność charytatywna. Inicjatywy te mają na celu kształtowanie przyjaznej kultury organizacyjnej.
9. Wszelkie inicjatywy mogą być zgłaszane do członków Zarządu Spółki. Członkowie Zarządu rozpatrują inicjatywy i podejmują decyzje w uzgodnieniu z pracownikami i współpracownikami.

### **§ 3. Koordynator ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi:**

Wyznacza się w Grupie Koordynatora ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, którym na dzień przyjęcia Polityki jest Pani Kinga Nowakowska („**Koordynator**”).

#### **§ 4. Zgłaszanie nadużyć:**

W razie zaistnienia wątpliwości dotyczących przestrzegania Polityki lub w przypadku dostrzeżenia zachowań mogących stanowić przejaw dyskryminacji lub mobbingu, należy niezwłocznie dokonać zgłoszenia zgodnie z obowiązującą w Grupie: Procedurą Anonimowego Zgłaszania Naruszeń, przyjętą przez Zarząd w dniu 10 stycznia 2020 r. W sprawie zgłoszenia prowadzone jest postępowanie zgodnie z wymienioną procedurą.

Naruszenia Polityki można również zgłaszać Koordynatorowi celem podjęcia odpowiednich działań zgodnych w Polityką.

Każdemu kogo zarzuty dotyczą przysługuje prawo dochodzenia ochrony prawnej na podstawie przepisów prawa, w tym skierowania sprawy na drogę sądową.

Polityka nie wyłącza uprawnień pracownika lub współpracownika do dochodzenia, na drodze sądowej roszczeń z tytułu dyskryminacji lub mobbingu. Wybór trybu postępowania należy do pracownika lub współpracownika.

#### **§ 5. Postanowienia końcowe:**

Każdy przypadek niestosowania się do Polityki będzie rozpatrywany indywidualnie.

Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia uchwałą Zarządu Spółki.

Zmiana Polityki wymaga decyzji Zarządu Spółki.

Warszawa, dnia 20 marca 2023 r.