



**Polityka Różnorodności
w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej,
Członków Zarządu oraz Pracowników Kredyt Inkaso S.A.**

Rodzaj regulacji wewnętrznej	Polityka
Zakres stosowania	Zarząd , Rada Nadzorcza i Pracownicy Kredyt Inkaso S.A.
Właściciel	Pion HR
Zatwierdzający	Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy
Decyzja	[nr uchwały]
Data wejścia w życie	[data, od której wewnętrzny akt normatywny obowiązuje]
Proces	HS1
Procesy powiązane	HS2, HN1 1, HN1 2, HN1 3, HN1 4, HN2 1, HN2 2, HN2 3, HN2 4, , HE 1, HE 2, HE 3, HE 4,

	Wersja
Sygnatura:	Str. 1 z 6



Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	3
II.	Postanowienia ogólne.....	3
III.	Działania zapewniające różnorodność w odniesieniu do Pracowników	3
IV.	Działania zapewniająca różnorodność w odniesieniu do wyboru Członków Rady Nadzorczej i Zarządu.....	4
V.	Raportowanie	5
VI.	Postanowienia końcowe	6
VII.	Historia opiniowania	6

	Wersja
Sygnatura:	Str. 2 z 6



I. Wprowadzenie

1. Niniejsza Polityka określa strategię w zakresie zarządzania różnorodnością Pracowników Spółki, a także zróżnicowania w odniesieniu do wyboru członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki.
2. Polityka przyjęta jest w Spółce w związku z Zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, przyjętych w dniu 29 marca 2021 r. przez Radę Giełdy (DPSN2021).

II. Postanowienia ogólne

3. Wierzymy, że największym kapitałem, od którego zależy sukces Spółki są ludzie (zarówno pracownicy jak i członkowie organów zarządczych) oraz unikalna kultura organizacyjna, która w dobrej łatwości kopiowania rozwiązań biznesowych i dużej mobilności kapitału ludzkiego, determinuje sukces organizacji.
4. Różnorodność jest ważnym elementem kultury organizacyjnej Spółki. Szanujemy różnice wynikające między innymi z: płci, wieku, pochodzenia, narodowości, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, statusu rodzinnego, wyznawanych wartości, przekonań, cech osobowości, wykształcenia, doświadczenia zawodowego, zainteresowań, bądź stylu życia. Wierzymy też, że różnorodność z nich wynikająca może być siłą naszej organizacji.
5. Celem niniejszej Polityki jest:
 - 1) uwzględnianie zasady różnorodności przy wyborze członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej,
 - 2) uwzględnienie zasady różnorodności przy nawiązywaniu współpracy z pracownikami
 - 3) kreowanie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, narodowości, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, statusu rodzinnego, wyznawanych wartości, przekonań, cech osobowości, wykształcenia, doświadczenia zawodowego, zainteresowań, bądź stylu życia
6. Spółka promując różnorodność oraz korzyści z niej wynikające zapewnia przy tym równe traktowanie, wykluczając jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji.
7. Do przestrzegania niniejszej Polityki zobowiązana jest każda osoba niezależnie od formy zatrudnienia, Członkowie Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu oraz Akcjonariusze.

III. Działania zapewniające różnorodność w odniesieniu do Pracowników

8. Spółka będzie podejmować działania w odniesieniu do Pracowników mające na celu stosowanie postanowień niniejszej Polityki, w szczególności poprzez:

	Wersja
Sygnatura:	Str. 3 z 6



- 1) kształtowanie przejrzystych i niedyskryminujących kryteriów w obszarze rekrutacji, umożliwiających rekrutację kandydatów o zróżnicowanym profilu,
- 2) zapewnienie zróżnicowanej kadry zarządzającej na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej Spółki, posiadającej wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, umiejętności adekwatne do zajmowanego stanowiska w Spółce,
- 3) budowanie różnorodnego środowiska pracy, zapewniającego pracownikom rozwój w ramach swoich obszarów, poprzez efektywne dzielenie się kompetencjami i doświadczeniem,
- 4) zapewnienie zasad równości szans w zakresie: zatrudnienia, awansów, wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń,
- 5) zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego pracownikom Spółki uwzględniając przy tym obowiązki, efektywność, potencjał zawodowy oraz potrzeby biznesowe Spółki,
- 6) wdrażanie przejrzystych kryteriów ocen i awansu w każdym obszarze Spółki wzmacniających prawidłową i obiektywną ocenę kwalifikacji pracowników,
- 7) tworzenie kultury organizacyjnej, opartej na szacunku, otwartości i dialogu zgodnie z wartościami Spółki,
- 8) promowanie kultury otwartości i współpracy wśród pracowników na wszystkich szczeblach,
- 9) przeciwdziałanie wszelkim formom i zjawiskom dyskryminacji oraz mobbingu w miejscu pracy,
- 10) promowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym w ramach „work-life balance”.

IV. Działania zapewniająca różnorodność w odniesieniu do wyboru Członków Rady Nadzorczej i Zarządu

9. Wybór Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej powinien być zawsze podyktowany najlepszym interesem Spółki.
10. Spółka dążyć będzie do zapewnienia wszechstronności i różnorodności w składzie swoich organów, w szczególności poprzez uwzględnienie osób o różnym profilu wykształcenia i zróżnicowanym doświadczeniu zawodowym. Decydującym aspektem będą przede wszystkim przydatność dla Spółki, wysokie kwalifikacje zawodowe kandydata oraz jego doświadczenia i merytoryczne przygotowanie do pełnienia powierzanej funkcji.

	Wersja
Sygnatura:	Str. 4 z 6



11. Ocena poszczególnych kandydatów na Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej będzie dokonywana indywidualnie, uwzględniając całokształt kompetencji, jakie powinien posiadać dany organ pod względem bieżących i strategicznych celów Spółki.
12. Skład Zarządu i Rady Nadzorczej powinien charakteryzować się:
 - 1) zrównoważoną strukturą wiekową, zabezpieczając szerokie spektrum stażu pracy w tym odpowiednie doświadczenie i kompetencje.
 - 2) różnorodnością płci na poziomie nie niższym niż 30%, udziału mniejszości w każdym z organów Spółki z osobna z zastrzeżeniem pkt. 13 oraz pkt. 14.
13. Rada Nadzorcza dokonując wyboru Członków Zarządu powinna stosować wszystkie wytyczne niniejszej Polityki zapewniając wszechstronność i różnorodność w składzie Zarządu, zawsze jednak uwzględniając, że kluczowym kryterium przy wyborze poszczególnych Członków Zarządu są wysokie kwalifikacje i merytoryczne przygotowanie do pełnienia powierzonych funkcji, aby zapewnić efektywne zarządzanie Spółką i jej dalszy rozwój.
14. Walne Zgromadzenie dokonując wyboru Członków Rady Nadzorczej powinno stosować wszystkie wytyczne niniejszej Polityki zapewniając wszechstronność i różnorodność w składzie Rady Nadzorczej, zawsze jednak uwzględniając, że kluczowym kryterium przy wyborze poszczególnych Członków Rady Nadzorczej są wysokie kwalifikacje i merytoryczne przygotowanie do pełnienia powierzonych funkcji, aby zapewnić rzetelne i efektywne sprawowanie nadzoru nad Spółką.

V. Raportowanie

15. W sprawozdaniu rocznym, obejmującym rok obrotowy Spółki, przedstawianym Walnemu Zgromadzeniu, Rada Nadzorcza ujmuje informację na temat stopnia realizacji niniejszej Polityki różnorodności w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej.
16. W sprawozdaniu o którym mowa w ust. powyżej powinny zostać uwzględniane w szczególności informacje dot. zróżnicowania poszczególnych organów z osobna pod względem:
 - 1) liczby osób w Zarządzie i Radzie Nadzorczej
 - 2) podziału na płeć: liczba i /lub procent kobiet i mężczyzn w poszczególnych organach
 - 3) przedziałów wiekowych: liczba i/lub procent Członków danego organu Spółki, których wiek znajduje się w przedziałach: poniżej 30 lat, między 30 a 39 lat, między 40 a 49 lat, powyżej 50 lat,

	Wersja
Sygnatura:	Str. 5 z 6



VI. Postanowienia końcowe

17. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce.

18. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki.

VII. Historia opiniowania

19. Dokument przed zatwierdzeniem został zweryfikowany i uzgodniony.

	Wersja
Sygnatura:	Str. 6 z 6