

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 25/06/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Nexity Global S.A. z dnia 29 czerwca 2021 roku.

Mając na uwadze Zasadę I.Z.1.15. „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”, a także z uwzględnieniem pkt. 2.1. „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” (dalej jako DPSN2021), które wejdą w życie z dniem 1 lipca 2021 r. NEXITY Global S.A. z siedzibą w Krakowie, przy ul. Bronowickiej 130 wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie, XI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000301483, NIP: 8971739404, REGON: 020684224, o kapitale zakładowym w wysokości 6.000.000,00 zł, wpłaconym w całości (dalej: „NEXITY” lub „Spółka”) wprowadziła niniejszą Politykę różnorodności wobec Zarządu Spółki oraz Rady Nadzorczej przyjętą w dniu 29 czerwca 2021 roku Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy o Nr 25/06/2021.

NEXITY szanuje godność każdego człowieka niezależnie od rasy, narodowości, religii, płci, wykształcenia, pozycji zawodowej, orientacji seksualnej, stopnia niepełnosprawności czy przynależności politycznej, nie dopuszczając do jakichkolwiek przejawów dyskryminacji. Spółka dąży do zapewnienia różnorodności poprzez dobór wszechstronnej, merytorycznej kadry zarządzającej i nadzorczej.

1. Postanowienia ogólne

- 1.1. Niniejsza Polityka różnorodności (dalej jako Polityka) określa cele i kryteria różnorodności organów Spółki m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów.
- 1.2. Cele postawione przez NEXITY to w szczególności:
 - 1.2.1. promowanie wyboru członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu przy uwzględnieniu zasady różnorodności;
 - 1.2.2. wspieranie realizacji celów strategicznych NEXITY poprzez realizację zasady Różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu oraz pracowników;
 - 1.2.3. eliminacja zjawiska dyskryminacji i budowanie kultury organizacyjnej otwartej na zróżnicowanych pracowników, która prowadzi do budowania mocnej pozycji rynkowej i przewagi konkurencyjnej na rynku;
 - 1.2.4. zapewnienie wyboru do Rady Nadzorczej i Zarządu oraz uwzględnianie w procesie rekrutacji pracowników osób posiadających zróżnicowane umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiedzę, płeć, wiek uznając różnorodność i równość szans za istotne przewagi konkurencyjne pozwalające zdobyć i utrzymać utalentowanych pracowników oraz wykorzystać ich pełen potencjał zawodowy.
 - 1.2.5. stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu firmy.

2. Kryteria różnorodności

- 2.1. Cele różnorodności opisane na wstępie Polityki mogą być w szczególności realizowane za pomocą następujących kryteriów:
 - 2.1.1. kluczowe decyzje kadrowe w odniesieniu do władz Spółki odbywają się na podstawie obiektywnych kryteriów merytorycznych, w poszanowaniu dla różnorodności. Powierzenie funkcji osobom mającym pełnić funkcje w Zarządzie, Radzie Nadzorczej oraz kluczowym menedżerom opiera się na kryteriach kompetencji, wiedzy i doświadczenia oraz znajomości branży, w której działa Spółka. Ma to na celu jak najlepsze dopasowanie tych osób do potrzeb Spółki i najbardziej efektywne spełnianie zadań przed nimi stawianych;
 - 2.1.2. utrzymanie reprezentacji płci w Radzie Nadzorczej i Zarządzie na określonym przez NEXITY poziomie, tj. w zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności tych organów jest udział mniejszości w każdym z nich na poziomie nie niższym niż 30%;
 - 2.1.3. osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków Zarządu lub Rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w Polityce różnorodności.
 - 2.1.4. Spółka stwarza pracownikom i współpracownikom równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu bez względu na kolor skóry, wyznawaną religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, obywatelstwo, stan cywilny, posiadanie dzieci, poglądy polityczne, niepełnosprawność czy inny status legalnie chroniony.
- 2.2. NEXITY dokonując wyboru członków Rady Nadzorczej lub członków Zarządu nie będzie stosował zasady Różnorodności wyłącznie w celu zwiększenia stopnia różnorodności ze szkodą dla indywidualnych kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego osoby biorącej udział w procesie rekrutacji.

3. Monitorowanie realizacji Polityki

- 3.1. NEXITY corocznie dokonuje weryfikacji zidentyfikowanych pracowników oraz członków organów Spółki pełniących kluczowe funkcje w NEXITY.
- 3.2. Informacja z realizacji NEXITY postanowień Polityki jest corocznie przedstawiana Walnemu Zgromadzeniu.

4. Postanowienia końcowe

- 4.1. Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy.
- 4.2. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce.
- 4.3. Polityka jest dostępna na stronie internetowej NEXITY.