

DOM DEVELOPMENT S.A.

# POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI DOM DEVELOPMENT S.A.



## 1. Założenia i cele Polityki różnorodności Dom Development S.A.

Polityka różnorodności stosowana w Dom Development S.A. (dalej: „Spółka”) pozostająca w zgodzie z wartościami współdzielonymi z obowiązującym w Spółce Kodeksem Etyki, ma na celu:

- pełne wykorzystanie potencjału pracowników, ich różnorodnych umiejętności, doświadczeń i talentów w atmosferze szacunku i wsparcia;
- wspieranie realizacji celów strategicznych Spółki poprzez określenie zasad różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu oraz pracowników;
- zapewnienie w procesie rekrutacji pracowników osób posiadających zróżnicowane umiejętności, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe;
- zagwarantowanie niedyskryminacji w procesach rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi.

Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa, o ogromnym znaczeniu dla funkcjonowania i rozwoju Spółki oraz jej Grupy Kapitałowej na rynku. Zarówno poprzez środowisko, które tworzymy jak i otwarcie na współpracę z każdą osobą, zapewniamy rozwój dla każdego naszego pracownika i pomagamy w odkryciu i pełnym wykorzystaniu ich potencjału. Dom Development S.A. realizuje Politykę różnorodności mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu m.in. na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny i społeczny, styl życia, stanowisko w Spółce oraz inne przesłanki indywidualizujące daną osobę. Tworzymy miejsce pracy bez dyskryminacji lub niewłaściwych zachowań, które mogłyby godzić w uczciwość lub naruszać poczucie własnej wartości naszych pracowników. Siła Spółki płynie z zaangażowania, wiedzy i różnorodności pracowników, którzy wnoszą duży wkład w jej rozwój. Wszyscy pracownicy są dla nas ważni, a każdy z pracowników stanowi unikalną wartość.

## 2. Dom Development S.A. realizuje Politykę różnorodności m.in. poprzez:

- równe traktowanie pracowników w procesach kadrowych, uwzględniając przy tym m.in. takie elementy różnorodności jak płeć, wykształcenie, wiek i doświadczenie zawodowe,
- ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem, mobbingiem, dyskryminacją, przemocą w miejscu pracy,
- wprowadzenie zakazu dyskryminacji,
- udostępnianie pracownikom wewnętrznych narzędzi i procedur dot. zgłaszania wszelkich nieprawidłowości,
- powołanie funkcji Compliance Managera Grupy Kapitałowej Dom Development S.A., do którego zadań należy m.in. szerzenie postaw etycznych, propagowanie realizacji Polityki różnorodności w wewnętrznych procedurach i przyjmowanie zgłoszeń dotyczących ewentualnych naruszeń,
- umożliwienie pracownikom uzyskania wsparcia psychologicznego,
- przygotowanie procedur pozwalających odnaleźć się w sytuacji zagrożenia zewnętrznego,
- otwartość i wspieranie inicjatyw pracowniczych,
- zapewnienie możliwości dostosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb, w tym w zakresie niepełnosprawności oraz pozostawanie otwartymi na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zawodowo,
- tworzenie odpowiedniej atmosfery i kultury organizacyjnej szanującej różnorodność w miejscu pracy, dające możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji i awansu,
- wiarę w potencjał i możliwości młodych osób, które stawiają pierwsze kroki w zawodowym świecie i umożliwienie realizacji programów stażowych i praktyk, w tym we współpracy z uczelniami wyższymi i szkołami zawodowymi,
- wspieranie rozwoju kobiet w branży budowlanej,
- jasne i równe kryteria premiowania i wynagradzania,

- przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych w oparciu o jasne kryteria, standardowe i jednolite zasady oraz obiektywne przesłanki, zapewniające dobór kompetentnych pracowników, posiadających zróżnicowaną wiedzę, doświadczenie, adekwatne wykształcenie,
- stawianie jako priorytet wartości rodzinnych i umożliwianie godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym,
- wspieranie rodzin pracowników poprzez realizację programów prorodzinnych.

### 3. Polityka różnorodności wobec członków Zarządu Spółki

Polityka różnorodności wobec członków Zarządu Spółki jest istotną częścią Polityki różnorodności funkcjonującej w Spółce i pozostaje w zgodzie z jej głównymi założeniami i wartościami.

Cele Polityki różnorodności wobec członków Zarządu:

- promowanie wyboru członków Zarządu przy uwzględnieniu Polityki różnorodności;
- dążenie do zapewnienia, aby wybór członków Zarządu Spółki odbywał się każdorazowo z zapewnieniem wszechstronności oraz różnorodności w ich składzie, przy założeniu osiągnięcia i utrzymania docelowego wskaźnika minimalnego udziału płci słabiej reprezentowanej, określonego na poziomie nie niższym niż 30%;
- dywersyfikacja talentów i ocena kadry menedżerskiej wyższego szczebla pod kątem możliwości uzupełnienia składu Zarządu Spółki o nowe lub brakujące kompetencje;
- wspieranie realizacji celów strategicznych Spółki poprzez realizację Polityki różnorodności wobec członków Zarządu Spółki;
- stosowanie przyjętych w Spółce zasad wyboru członków Zarządu, w tym określenie obiektywnych kryteriów merytorycznych oraz kompetencji wymaganych od poszczególnych członków i kompetencji wymaganych komplementarnie na poziomie całego Zarządu Spółki, w szczególności w zakresie znajomości branży mieszkaniowej, finansów, ESG i zarządzania ryzykiem oraz zgodnością, a także umiejętności zarządzania organizacją, umiejętności strategiczne, zarządzanie relacjami z interesariuszami.

- dążenie do zapewnienia wyboru do Zarządu osób posiadających zróżnicowane umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiedzę, płeć i wiek.

Niniejsza polityka w odniesieniu do wyboru członków Zarządu jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień:

- Statutu Spółki,
- Regulaminu Zarządu.

Realizacja przez Spółkę Polityki różnorodności zapewnia w odniesieniu do członków Zarządu m.in. odpowiedni poziom wiedzy, zróżnicowania umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych adekwatnych do stanowiska oraz wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesu wynikających z pełnionych funkcji i realizacji powierzonych zadań i obowiązków.

Cele dotyczące zróżnicowania składu Zarządu Spółki są uwzględniane przy doborze członków organu tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie tego organu.

#### **4. Polityka różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej Spółki**

Polityka różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej Spółki jest kolejną istotną częścią Polityki różnorodności funkcjonującej w Spółce i pozostaje w zgodzie z jej głównymi założeniami i wartościami.

Celem Polityki różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej jest:

- promowanie wyboru członków Rady Nadzorczej przy uwzględnieniu Polityki różnorodności;
- dążenie do zapewnienia, aby wybór członków Rady Nadzorczej Spółki odbywał się każdorazowo z zapewnieniem wszechstronności oraz różnorodności w ich składzie, przy założeniu osiągnięcia i utrzymania docelowego wskaźnika minimalnego udziału płci słabiej reprezentowanej na poziomie nie niższym niż 30%;
- wspieranie nadzoru nad realizacją celów strategicznych Spółki;

- stosowanie przyjętych w Spółce zasad wyboru członków Rady Nadzorczej, w tym określenie obiektywnych kryteriów merytorycznych oraz kompetencji wymaganych od poszczególnych członków i kompetencji wymaganych komplementarnie na poziomie całej Rady Nadzorczej Spółki, w szczególności w zakresie znajomości branży mieszkaniowej, rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, ESG i zarządzania ryzykiem oraz zgodnością;
- zapewnienie wyboru do Rady Nadzorczej osób posiadających różnicowane umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiedzę, płeć i wiek.

Niniejsza polityka w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień:

- Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz. U. 2022 poz. 1302 z późn zm.),
- Statutu Spółki,
- Regulaminu Rady Nadzorczej.

Realizacja niniejszej Polityki różnorodności zapewnia w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej odpowiedni poziom niezależności, wiedzy, zróżnicowane umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych adekwatnych do stanowiska oraz wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesu wynikających z pełnionych funkcji i realizacji powierzonych zadań i obowiązków.

Cele dotyczące zróżnicowania składu Rady Nadzorczej Spółki są uwzględniane przy doborze członków organu tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie tego organu.

## **5. Zasady sporządzania sprawozdań z realizacji założeń Polityki różnorodności**

Spółka monitoruje realizację postanowień Polityki różnorodności. Rada Nadzorcza Spółki raz w roku przygotowuje sprawozdanie z realizacji założeń niniejszej Polityki różnorodności w podziale na część poświęconą Zarządowi Spółki oraz część poświęconą Radzie Nadzorczej Spółki.

Sprawozdanie dotyczące Zarządu Spółki zawierać powinno każdorocznie podsumowanie liczby osób w Zarządzie oraz określenie różnorodności Zarządu, biorąc pod uwagę:

- wykształcenie z zaznaczeniem obszarów kompetencji poszczególnych członków Zarządu Spółki.
- doświadczenie: liczba lat doświadczenia ogólnie oraz w sektorze/ branży, którą Spółka reprezentuje, w podziale na następujące okresy: mniej niż 5 lat doświadczenia, między 5 a 10 lat doświadczenia, między 10 a 15 lat doświadczenia, między 15 a 20 lat doświadczenia, ponad 20 lat doświadczenia etc. zarówno w odniesieniu do doświadczenia zawodowego danej osoby jak i doświadczenia w branży, dodatkowo z uwzględnieniem skali zarządzanego zespołu i skomplikowania firmy,
- stażu pracy w Spółce: podane w analogicznych przedziałach jak wyżej określone doświadczenie,
- płeć: liczba lub procent kobiet i mężczyzn w Zarządzie Spółki w danym roku, z którego pochodzi sprawozdanie,
- narodowość: liczba lub procent członków Zarządu Spółki, którzy posiadają obywatelstwo polskie oraz zagraniczne, wraz z odpowiednim podziałem narodowości,
- wiek: liczba lub procent członków Zarządu Spółki, których wiek znajduje się w przedziałach: poniżej 30 lat, między 31 a 40 lat, między 41 a 50 lat, między 51 a 60 lat, powyżej 60 lat.

Część sprawozdania poświęcona Radzie Nadzorczej Spółki odnosić się powinna również każdorocznie do ww. kryteriów oraz dodatkowo opisywać różnorodność doświadczenia i wykształcenia członków Rady Nadzorczej Spółki, w kontekście weryfikacji czy dochodzi do uzupełnienia i rozszerzenia przez członków Rady Nadzorczej Spółki kompetencji posiadanych przez Zarząd Spółki.

## **6. Postanowienia Końcowe**

W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce. Politykę stosuje się ze szczególnym uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy.