

Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 03/2024 z dnia 20 marca 2024 r.

**POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI**  
**W M.W. TRADE S.A.**  
**- ZARZĄD SPÓŁKI -**

## § 1 [Przedmiot i cel regulacji]

1. Celem niniejszej Polityki różnorodności w M.W. Trade S.A. dotyczącej Zarządu Spółki jest wspieranie oraz zachowanie kultury różnorodności w składzie Zarządu, a także zapewnienie wszechstronności środowiska pracy sprzyjającego równości, różnorodności oraz integracji.
2. Niniejsza Polityka skierowana jest do wszystkich interesariuszy M.W. Trade S.A.
3. Przestrzeganie niniejszej Polityki ma na celu zapewnienie obowiązywania w Spółce zasady różnorodności w Zarządzie M.W. Trade S.A. zgodnie z najlepiej pojętymi interesami Spółki, dzięki czemu poszczególni członkowie Zarządu Spółki będą czuli się docenieni oraz szanowani, a także będą mieli nieograniczone możliwości realizowania swoich potencjałów w dążeniu do realizacji obranej strategii Spółki, a także rozwoju osobistego.

## §2 [Definicje]

1. Pojęcia użyte w niniejszym dokumencie mają następujące znaczenie:
  - a) **Spółka** – oznacza M.W. Trade S.A. siedzibą we Wrocławiu, ul. Powstańców Śląskich 125/200, 53-317 Wrocław, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000286915,
  - b) **Zarząd** – oznacza Zarząd Spółki,
  - c) **Rada Nadzorcza** – oznacza Radę Nadzorczą Spółki,
  - d) **Polityka** – oznacza niniejszą Politykę różnorodności w M.W. Trade S.A. dotyczącą Zarządu Spółki.
2. W przypadku gdy niniejsza Polityka odnosi się do Zarządu czy poszczególnych członków tego organu, należy przez nich rozumieć również potencjalnych kandydatów do Zarządu.

## §3 [Definicja różnorodności]

1. Przez różnorodność dotyczącą Zarządu należy rozumieć wszelkie różnice oraz podobieństwa poszczególnych osób wchodzących w skład organu, obejmujące przede wszystkim ich cechy indywidualne oraz organizacyjne, a także wyznawane wartości, przekonania i preferencje oraz doświadczenia, w tym doświadczenia zawodowe.
2. Zachowanie w Zarządzie różnorodności dokonywane jest z uwzględnieniem różnic i podobieństw, o których mowa w ust. 1 w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, kierunek wykształcenia, specjalistyczną wiedzę, doświadczenie zawodowe, kulturę, przekonania religijne lub polityczne, pochodzenie społeczno-ekonomiczne, status rodzinny czy orientację seksualną.
3. Zachowanie w Zarządzie różnorodności przez usunięcie barier w dostępie do pełnienia funkcji w tym organie ma zapewnić Spółce przede wszystkim większą kreatywność i zaangażowanie poszczególnych osób wchodzących w skład Zarządu, jak również intensyfikację osiągania wyznaczonych celów oraz strategii biznesowych Spółki.

#### §4

##### **[Zachowanie zasady różnorodności]**

1. Zasada różnorodności w Zarządzie Spółki jest zachowana, jeżeli Spółka oraz jej interesariusze w sposób równy traktują wszystkie osoby wchodzące w skład tego organu czy będące potencjalnymi kandydatami do pełnienia funkcji.
2. Interesariusze Spółki dążą do zróżnicowania składu osobowego Zarządu pod względem płci, tak by osiągnięty został udział mniejszości w Zarządzie na poziomie nie niższym niż 30%, z zastrzeżeniem, że naczelnym celem obsadzenia Zarządu jest zapewnienie Spółce kadry zarządzającej spełniającej najwyższe standardy oraz dającej rękojmię efektywności na najwyższym poziomie, przede wszystkim na podstawie posiadanych przez poszczególne osoby umiejętności, kwalifikacji oraz zdolności, w tym zdolności interpersonalnych.

#### §5

##### **[Podstawowe zasady zapewnienia różnorodności w Zarządzie Spółki]**


1. Podstawową zasadą w zakresie zapewnienia różnorodności w Zarządzie Spółki jest poszanowanie indywidualnych różnic osobowościowych, kompetencji, zdolności i talentów poszczególnych członków tego organu i ich uznanie, tak by każdy z nich czuł się szanowany i zaangażowany w działalność Spółki, przy jednoczesnym dążeniu do zapewnienia Spółce władz spełniających najwyższe standardy w zakresie pełnienia obowiązków.
2. Rada Nadzorcza w wyborze poszczególnych członków Zarządu winna kierować się niezależnymi, obiektywnymi merytorycznie oraz sprawiedliwymi kryteriami, w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, kulturę, przekonania religijne lub polityczne, pochodzenie społeczno-ekonomiczne, status rodzinny czy orientację seksualną.
3. Wybór poszczególnych członków Zarządu winien być dokonywany w sposób zapewniający wszechstronność oraz różnorodność składu tego organu, w tym winien odzwierciedlać różnice wynikające w szczególności z płci, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy, wieku, a także doświadczenia zawodowego.
4. Rada Nadzorcza w wyborze poszczególnych członków Zarządu winna kierować się przede wszystkim oceną indywidualnych cech poszczególnych kandydatów, ich doświadczeniem zawodowym, posiadaną wiedzą, a także pomysłowością, innowacyjnością, poziomem kultury osobistej oraz unikalnymi zdolnościami i talentami, tak by pełnienie funkcji powierzone zostało najbardziej kompetentnym kandydatom.
5. Rada Nadzorcza w wyborze poszczególnych członków Zarządu nie uprzywilejowuje żadnego kandydata w stosunku do pozostałych kandydatów, każda kandydatura rozpatrywana jest w sposób indywidualny, z uwzględnieniem zasady różnorodności w odniesieniu do organu jako całości.
6. Zasada różnorodności w Zarządzie jest realizowana ponadto m.in. przez:

- a) **równe traktowanie** w oparciu o jednolite zasady osób wchodzących w skład Zarządu, niezależnie od indywidualnych cech odnoszących się do poszczególnych członków,
- b) tworzenie **równych szans** na powołanie do składu Zarządu, kierowanie się **obiektywnymi kryteriami merytorycznymi** oraz **unikanie stronniczości**,
- c) **tworzenie atmosfery i kultury organizacyjnej** opartej na poszanowaniu dla równości, różnorodności oraz praw człowieka, w której indywidualne różnice i wkład wszystkich członków jako organu, ale także każdego z członków jako indywidualnej jednostki, są uznawane i cenione,
- d) okazywanie wzajemnego **szacunku** oraz **docenianie różnic** występujących między interesariuszami Spółki a osobami wchodzącymi w skład Zarządu,
- e) zapewnianie równych szans w **praktykach i procesach biznesowych** Spółki,
- f) **promowanie kultury organizacyjnej**, która ceni różnorodność i toleruje różnice poprzez rozwijanie i oferowanie rozwiązań, procesów i procedur, które pomagają zaspokoić potrzeby zróżnicowanej kadry zarządzającej,
- g) tworzenie **dogodnych, bezpiecznych i profesjonalnych** warunków pracy,
- h) tworzenie **równych szans** w zakresie rozwoju zawodowego oraz możliwości awansu w oparciu o uzyskane wyniki i zasługi dla Spółki,
- i) zapewnienie **rozwaju osobistego** oraz przyciągnięcie i zatrzymanie najbardziej utalentowanych i zaangażowanych jednostek w strukturach organizacyjnych Spółki,
- j) promowanie **równowagi** między życiem zawodowym a życiem prywatnym, w szczególności przez takie zorganizowanie pracy by możliwe było zrównoważenie obowiązków zawodowych oraz obowiązków osobistych.

## §6

### [Monitoring oraz raportowanie]

1. Osobą odpowiedzialną za odbieranie zgłoszeń na podstawie niniejszej Polityki jest Przewodniczący Rady Nadzorczej.
2. Zgłoszenie powinno być szczegółowo opisane w celu dostarczenia odpowiednich elementów umożliwiających właściwe zbadanie zasadności zgłoszonych faktów.
3. W przypadku stwierdzenia, że brak jest podstaw do zakwalifikowania zgłoszonego przypadku jako rzeczywistego lub potencjalnego naruszenia zasady różnorodności w Zarządzie, osoba zgłaszająca oraz osoba, której mogłoby potencjalnie dotyczyć zgłoszone naruszenie otrzymują odpowiednią informację zwrotną.
4. Rada Nadzorcza wydaje stosowne rekomendacje dalszego działania oraz sposobu postępowania i czynności, które mają zostać podjęte by zapobiegać sytuacjom, w których dojdzie do naruszenia zasady różnorodności w Zarządzie w przyszłości, a także wskazuje termin, w którym mają one zostać wprowadzone.
5. Rada Nadzorcza może w każdym czasie dokonać przeglądu niniejszej Polityki by zapewnić jej efektywność i aktualność - tak w odniesieniu do obowiązujących Spółkę regulacji, jak i zmieniającego się otoczenia rynkowego, biznesowego oraz społeczno-ekonomicznego.
6. Rada Nadzorcza nie rzadziej niż raz w czasie trwania kadencji Zarządu dokonuje przeglądu Polityki pod kątem jej prawidłowości i efektywności oraz realizowania zasady różnorodności w Zarządzie, z zastrzeżeniem ust. 7.

- 
7. W przypadku zmian osobowych w składzie Zarządu w trakcie dotychczasowej kadencji, Rada Nadzorcza dokonuje dodatkowego przeglądu Polityki pod kątem jej prawidłowości i efektywności oraz realizowania zasady różnorodności w Zarządzie.

## **§ 7**

### **[Postanowienia końcowe]**

1. Polityka wchodzi w życie w dniu 28 czerwca 2021 roku.