

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

Mając świadomość, iż polityka różnorodności i równego traktowania jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa oraz mając na uwadze poszanowanie dla wielokulturowego i różnorodnego społeczeństwa, Zarząd ALIOR TFI S.A. wdraża niniejszą regulację. W przypadku, gdyby jakiegokolwiek postanowienia Polityki okazały się niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, należy stosować właściwe przepisy prawa.

Ilekoć w niniejszej Polityce użyte zostały poniższe pojęcia lub skróty, należy przez nie rozumieć:

Spółka	ALIOR TFI Spółka Akcyjna
KNF	Komisja Nadzoru Finansowego
Osoba Zatrudniona	pracownik, pracowniczka – osoba pozostająca ze Spółką w stosunku pracy, zlecenia lub w innym stosunku prawnym o podobnym charakterze
Polityka / Regulacja	niniejsza „Polityka Różnorodności”

Równość

stan, w którym Osoby Zatrudnione mają równe możliwości zarządzania karierą, osiągnięcia sukcesu oraz oceny ich pracy, bez względu m.in. na płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, zajmowane stanowiska i staż pracy, pochodzenie geograficzne, niepełnosprawność i stan zdrowia, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status rodzinny, role społeczne i styl życia, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w formie pracy zdalnej.

Różnorodność

różnice wynikające m.in. z płci, wykształcenia, wieku, wyglądu, doświadczenia zawodowego, zajmowanych stanowisk i stażu pracy, pochodzenia geograficznego, rasy, niepełnosprawności i stanu zdrowia, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, wyznania, orientacji psychoseksualnej, statusu rodzinnego, ról społecznych i stylu życia, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w formie pracy zdalnej.

§ 1

ZAŁOŻENIA POLITYKI

1. Spółka buduje relacje z Osobami Zatrudnionymi, opierając się na zasadzie równego traktowania i przeciwdziałając wszelkiej dyskryminacji w miejscu pracy.
2. Spółka dostrzega wartość wynikającą z Różnorodności, która ma wpływ na innowacyjność organizacji, dlatego promuje budowanie różnorodnej kadry Osób Zatrudnionych.
3. Spółka w relacjach z Osobami Zatrudnionymi kładzie szczególny nacisk na zapewnienie:

- a) od rozpoczęcia procesu rekrutacji – prawa do równego traktowania i niedyskryminowania ze względu na: wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, wyznanie, wygląd i inne aspekty,
 - b) prawa do godnego i równego wynagrodzenia za świadczoną pracę,
 - c) bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy,
 - d) wolności zrzeszania się, prawa do prywatności oraz swobody wypowiedzi i wyrażania opinii,
 - e) możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym i prywatnym,
 - f) wsparcia w zakresie ochrony zdrowia oraz osiągnięcia „dobrostanu” w środowisku pracy.
4. Cele Polityki to przede wszystkim:
- a) umacnianie wartości kultury wewnątrzorganizacyjnej i stworzenie środowiska pracy, w którym każda Osoba Zatrudniona czuje się szanowana i doceniona, i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu Spółki,
 - b) budowanie wizerunku Spółki jako organizacji otwartej na Różnorodność poprzez szacunek do podstawowych praw człowieka i jego wolności,
 - c) zapobieganie dyskryminacji,
 - d) podnoszenie lojalności i zaangażowania Osób Zatrudnionych,
 - e) zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez Osoby Zatrudnione stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne, a następnie uwzględniając korzyści wynikające z Różnorodności.
5. W Spółce obowiązuje zasada równego traktowania. Zabronione są wszelkie formy bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, wiek, wygląd, status majątkowy, sytuację rodzinną, stopień sprawności fizycznej, narodowość, orientację seksualną, przekonania i poglądy polityczne czy religijne.
6. Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu jest realizowany m.in. poprzez zobowiązania w zakresie:
- a) przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i niedyskryminowania Osób Zatrudnionych,
 - b) oparcia stosowanych w Spółce zasad na obiektywnych kryteriach, zapewniając Osobom Zatrudnionym transparentne reguły m.in. w procesach rekrutacji, awansów, rozwoju pracowniczego, wynagrodzenia i premiowania oraz dostępu do benefitów pracowniczych,
 - c) zagwarantowania równego traktowania Osobom Zatrudnionym wykonującym analogiczną pracę lub pracę o takiej samej wartości poprzez m.in. obiektywne zasady wartościowania stanowisk pracy,
 - d) stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny wyników pracy.
7. Realizując Politykę Spółka wzmacnia innowacyjność i wszechstronność, wynikającą ze zrównoważonych oraz zobiektywizowanych poglądów wszystkich Osób Zatrudnionych kształtujących organizację.
8. Spółka jako pracodawca pracodawcę realizuje obowiązek zapobiegania i przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w relacjach służbowych, w szczególności przeciwdziałania: dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu.
9. W Spółce wprowadzono procedurę zgłaszania naruszeń, umożliwiającą zgłaszanie naruszeń także w sposób anonimowy.
10. Spółka wprowadziła „Kodeks Etyki” oraz rozwiązania, o których mowa w ust. 9 powyżej, w których wskazuje i promuje pożądane wartości. W szczególności Spółka:
- a) określiła istotne wartości, a także promowane postawy i zachowania w relacjach z Osobami Zatrudnionymi, z Klientami, w działalności biznesowej i relacjach z otoczeniem,

b) przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oraz wprowadza sposób zgłaszania naruszeń.

11. W zakresie opisanym w punktach 8-10 niniejszego paragrafu Spółka prowadzi działania prewencyjne (edukacyjne).

§ 2

STANDARDY REKRUTACJI ZGODNE Z DYREKTYWĄ UE W SPRAWIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRZY ZATRUDNIENIU

1. W trakcie oceny kandydatów, Spółka uwzględnia szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych do pełnienia poszczególnych ról w organizacji.
2. Spółka podejmuje starania w celu zapewnienia Różnorodności na stanowiskach w stopniu zapewniającym szerokie spektrum kompetencyjne.
3. Spółka eliminuje wszelkie dyskryminujące kryteria w zakresie Różnorodności podczas przygotowywania ofert pracy.
4. Spółka informuje partnerów zewnętrznych działających w obszarach rekrutacji (np. agencje pośrednictwa pracy, firmy headhunterskie) o zakresie i treści wdrożonej Polityki oraz zaangażowaniu Spółki w realizację jej celów.
5. Spółka dąży do zapewnienia reprezentacji wszystkich płci w zewnętrznych i wewnętrznych procesach rekrutacyjnych, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne, a następnie uwzględniając korzyści wynikające z Różnorodności.
6. Spółka gwarantuje kandydatom równe traktowanie z uwzględnieniem Równości i Różnorodności.
7. Kształtowanie zatrudnienia nie powinno mieć miejsca wyłącznie w celu zwiększenia Różnorodności kosztem zapewnienia realizacji celów biznesowych.
8. Spółka w ramach swoich możliwości zatrudnia i daje możliwości rozwoju uczniom, studentom, a także absolwentom szkół średnich oraz uczelni o różnych profilach organizując programy stażowe i stypendia dla studentów i absolwentów w różnych obszarach biznesowych, w trakcie których zdobywają oni pierwsze doświadczenie zawodowe oraz kompetencje niezbędne do wykonywania zawodów.
9. W Spółce obowiązują zasady realizacji zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz standardy rozwiązań technologicznych i technicznych stanowiące o podejmowaniu niezbędnych czynności w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w czasie wykonywania pracy przez osoby z niepełnosprawnością.

§ 4

RÓŻNORODNOŚĆ W ZAKRESIE ROZWOJU, ZAINTERESOWAŃ I KOMUNIKACJI

1. Spółka zapewnia szanse rozwoju zawodowego Osobom Zatrudnionym (np. poprzez szkolenia) z uwzględnieniem Równości i Różnorodności, uwzględniając obowiązki służbowe, efektywność, potencjał zawodowy zgodnie z potrzebami organizacyjnymi.
2. Spółka zapewnia na żądanie Osobom Zatrudnionym materiały edukacyjne dotyczące Równości i Różnorodności.

3. Spółka wspiera Osoby Zatrudnione w integracji zespołowej oraz między zespołowej, ułatwia tworzenie grup zainteresowań (np. sekcje sportowe, działalność charytatywna Osób Zatrudnionych jako wolontariuszy itp.)
4. Spółka gwarantuje Osobom Zatrudnionym prawo do prywatności oraz do swobody wypowiedzi i wyrażania swoich opinii poprzez m.in. organizację czatów na żywo, dostęp do narzędzi umożliwiających pracę w grupach itd. nie definiując obszarów ryzyka dyskryminującego.
5. Spółka w ramach możliwości wspiera wewnętrzne inicjatywy organizowane w ramach grupy kapitałowej ALIOR Bank S.A.

§ 5

RÓWNOŚĆ W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ I BENEFITÓW

1. Spółka zapewnia Osobom Zatrudnionym równe traktowanie w zakresie wynagradzania i świadczeń dodatkowych, w szczególności bez względu na płeć oraz zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi w tym zakresie, a także wytycznymi zewnętrznych regulatorów.
2. Spółka wspiera Osoby Zatrudnione w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności poprzez: unikanie dyskryminacji w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, umożliwienie Osobom Zatrudnionym pozostawania w kontakcie z firmą w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności przepisami prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.
3. Spółka stosuje politykę wynagradzania, która jest neutralna pod względem płci oraz aktualizowana na bieżąco względem otoczenia rynkowego.

§ 6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia przez Zarząd.
2. Polityka jest jawna dla wszystkich Osób Zatrudnionych.
3. Do przestrzegania Polityki zobowiązany jest każda Osoba Zatrudniona.
4. W zakresie niewskazanym w Polityce zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy prawa oraz przepisy regulacji wewnętrznych.