

POLITYKA ANTYDISKRYMINACYJNA CAPTOR THERAPEUTICS

Uwzględniając

- 1) podstawowe zasady prawa pracy, do których należy w szczególności obowiązek eliminowania dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu;
- 2) dobre praktyki spółek giełdowych, zgodnie z którymi wprowadza się niedyskryminujące zasady w stosunkach pracy, w szczególności w zakresie wynagradzania oraz zapewnienia równości płac kobiet i mężczyzn;
- 3) zasady wynikające z kodeksu pracy polegające na realizacji obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz przeciwdziałania mobbingowi lub prześladowaniu w miejscu pracy

Captor Therapeutics S.A. wprowadza niniejszą Politykę Antydyskryminacyjną.

1. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA I CEL POLITYKI

- 1.1. Niniejsza Polityka Antydyskryminacyjna (dalej „**Polityka**”) obowiązuje w Captor Therapeutics S.A., z siedzibą we Wrocławiu (adres: 54-427 Wrocław, ul. Duńska 11), wpisanej do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod nr KRS 0000756383, o kapitale zakładowym w wysokości 464.571,20 zł – w całości wpłaconym, NIP 8943071259, REGON 363381765 (dalej „**Spółka**”, „**Captor Therapeutics**” lub „**Pracodawca**”) oraz w spółkach zależnych od Spółki w relacjach z pracownikami i stałymi współpracownikami („**Pracownicy**”).
- 1.2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1.2.1. jednoznaczną i wyraźną deklarację Spółki dotyczącą przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i rekrutacji oraz przeciwdziałania mobbingowi;
 - 1.2.2. zdefiniowanie i podanie przykładów zachowań dyskryminacyjnych i o charakterze mobbingu, których Spółka nie będzie tolerować;
 - 1.2.3. wprowadzenie zasad działania mających na celu realizację Polityki;
 - 1.2.4. uregulowanie zasad zgłaszania przypadków dyskryminacji i mobbingu;
 - 1.2.5. upowszechnienie zasad przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

2. PODSTAWOWE POJĘCIA

- 2.1. Za dyskryminację uznaje się wszelkie przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu, w sposób bezpośredni lub pośredni, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy („**Dyskryminacja**”).
- 2.2. Przykładami Dyskryminacji są:
 - 2.2.1. formułowanie w ramach procesu rekrutacji (w szczególności w ogłoszeniach rekrutacyjnych) wymagań, które nie są uzasadnione stanowiskiem, którego dotyczy rekrutacja np. wymagań w zakresie płci (również poprzez sformułowania sugerujące np. „asystentka”) (dyskryminacja ze względu na płeć);
 - 2.2.2. żądanie od kandydata na Pracownika, również podczas rozmów rekrutacyjnych, informacji, które nie są niezbędne do oceny jego przydatności na stanowisko, którego

- dotyczy rekrutacja (np. informacji o niepełnosprawności, wymaganie przedstawienia fotografii co może prowadzić do dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć lub religię itp.);
- 2.2.3. różnicowanie wynagrodzeń nieuzasadnione kwalifikacjami, umiejętnościami, doświadczeniem lub zakresem obowiązków Pracownika (np. ze względu na płeć albo ze względu na rodzaj umowy);
 - 2.2.4. nieuzasadnione stosowanie wobec wybranych Pracowników precyzyjnie określonych zasad awansów, dostępu do szkoleń, dodatkowych benefitów, podczas gdy wobec innych Pracowników nie stosuje się w ogóle takich zasad lub stosuje się inne zasady (np. ze względu na płeć, rodzaj umowy, przynależność związkową, przekonania polityczne);
 - 2.2.5. nieuzasadnione udzielanie urlopów, zezwoleń na wykonywanie pracy w formie zdalnej, w indywidualnie określonym czasie pracy lub wprowadzanie innych wyjątków w postaci dotyczących warunków wykonywania pracy (np. z uwagi na wyznaczenie, płeć, rodzaj umowy);
 - 2.2.6. ograniczanie możliwości zrzeszania się Pracowników.
- 2.3. Molestowaniem jest niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie jest przejawem Dyskryminacji. („**Molestowanie**”).
- 2.4. Przykładami Molestowania są:
- 2.4.1. dokonywanie oceny pracy Pracownika w sposób, który narusza godność ocenianego Pracownika;
 - 2.4.2. nadużywanie przewidzianych prawem i wewnętrznymi aktami prawa pracy instytucji dyscyplinujących Pracownika;
 - 2.4.3. nieuzasadnione izolowanie Pracownika zarówno fizyczne, jak i poprzez np. odcięcie od informacji, do których powinien mieć dostęp;
 - 2.4.4. pomijanie Pracownika w działaniach, mimo, że jego stanowisko i zakres odpowiedzialności uzasadniają jego zaangażowanie;
 - 2.4.5. komentarze, zwłaszcza formułowane wobec innych Pracowników, odnoszące się do cech, przekonań lub działań Pracownika, które nie są związane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.
- 2.5. Molestowaniem seksualnym jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Molestowanie seksualne jest przejawem Dyskryminacji. („**Molestowanie Seksualne**”).
- 2.6. Przykładami Molestowania Seksualnego są:
- 2.6.1. niepożądane zaproszenia na spotkania, które nie są związane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych;
 - 2.6.2. komentarze dotyczące życia seksualnego, związków lub braku związku Pracownika;
 - 2.6.3. nieuzasadnione wykonywanymi przez Pracownika obowiązkami komentarze dotyczące jego wyglądu;
 - 2.6.4. komentarze lub żarty, które w negatywny sposób przedstawiają daną płeć, niektóre osoby danej płci, określone zachowania seksualne lub preferencje seksualne;
 - 2.6.5. dotyk, gesty i inne zachowania, które są odpowiednie dla bliskiej relacji pozapracowniczej i nie mają uzasadnienia w miejscu pracy.
- 2.7. Mobbingiem są działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu

poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników („**Mobbing**”).

- 2.8. Przykładami Mobbingu są:
 - 2.8.1. systematyczne i długotrwałe poniżanie, krytykowanie lub ośmieszanie Pracownika;
 - 2.8.2. ciągłe izolowanie lub wykluczanie Pracownika z życia zespołu bez uzasadnionej przyczyny;
 - 2.8.3. systematyczne przekazywanie Pracownikowi zadań znacznie poniżej jego kwalifikacji lub niemożliwych do wykonania w celu poniżenia;
 - 2.8.4. rozsiewanie fałszywych plotek lub nieprawdziwych informacji na temat Pracownika;
 - 2.8.5. ciągłe ignorowanie lub marginalizowanie wkładu prac Pracownika.

3. DEKLARACJA ANTYDYSKRYMINACYJNA

- 3.1. Captor Therapeutics zobowiązuje się do stworzenia środowiska pracy wolnego od Dyskryminacji, Molestowania, Molestowania Seksualnego oraz Mobbingu.
- 3.2. Spółka uznaje i docenia różnorodność swoich Pracowników oraz indywidualność każdego Pracownika, i deklaruje, że wszelkie formy Dyskryminacji - niezależnie od tego, czy dotyczą płci, wieku, rasy, religii, narodowości, orientacji seksualnej, stanu zdrowia, niepełnosprawności, statusu społecznego czy jakiegokolwiek innej cechy - są absolutnie niedopuszczalne i będą stanowczo zwalczane.
- 3.3. Captor Therapeutics zobowiązuje się do przeciwdziałania wszelkim formom Dyskryminacji, Molestowania, Molestowania Seksualnego oraz Mobbingu, zapewniając, że żadne takie zachowanie nie zostanie zignorowane, a sprawcy zostaną pociągnięci do odpowiedzialności. Każdy przypadek potencjalnego naruszenia zostanie potraktowany z najwyższą powagą i poufnością.
- 3.4. Celem Pracodawcy jest promowanie kultury szacunku, równości i bezpieczeństwa, w której każdy Pracownik czuje się doceniany i wspierany, a jego prawa są chronione.
- 3.5. Spółka będzie ciągle monitorować sposób działania oraz opracowane polityki i procedury, aby zapewnić skuteczność w eliminowaniu wszelkich form Dyskryminacji, Mobbingu oraz innego rodzaju niewłaściwych zachowań w miejscu pracy.

4. NIEDYSKRYMINUJĄCA REKRUTACJA

- 4.1. Spółka prowadząc rekrutację stosuje ogłoszenia o pracę sformułowane w sposób, który jest neutralny pod względem płci i kulturowo wrażliwy, a także wyraźnie wskazuje, że organizacja ceni różnorodność i inkluzję.
- 4.2. Spółka o ile to możliwe i uzasadnione w danym procesie rekrutacji podejmuje starania, aby proces rekrutacji prowadzony był z zachowaniem następujących zasad:
 - 4.2.1. w procesie rekrutacji wykorzystywane są standardowe procedury i kryteria oceny dla wszystkich kandydatów, włącznie z ujednoliconymi pytaniami na rozmowach kwalifikacyjnych i wywiadzie behawioralnym, co pomaga w obiektywnej ocenie kandydatów;
 - 4.2.2. w procesie rekrutacji biorą udział rekruterzy odpowiednio przeszkoleni z zakresu przeciwdziałania Dyskryminacji;
 - 4.2.3. w proces rekrutacji zaangażowani są rekruterzy zróżnicowani pod względem płci, wieku, doświadczenia i tła kulturowego, co może pomóc w lepszym zrozumieniu i ocenie różnorodnych kandydatów;
 - 4.2.4. kandydatom umożliwia się składanie skarg na przebieg rekrutacji a Spółka niezwłocznie i z należytą starannością rozpatruje te skargi;
 - 4.2.5. prowadzony jest regularny przegląd i analiza danych z procesów rekrutacyjnych w celu identyfikacji i korygowania ewentualnych działań o charakterze Dyskryminacji.

5. PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU

- 5.1. Spółka ustala przejrzyste i umotywowane zasady wynagradzania, które ujęte są w Regulaminie Wynagradzania.
- 5.2. Spółka opracowuje przejrzyste i umotywowane zasady oceny pracy Pracownika, oraz zasady awansów i dostępu do szkoleń dostosowane do stanowiska, które Pracownik zajmuje.
- 5.3. W przypadku, w którym Pracownik wykonuje swoją pracę w sposób nieodpowiedni dla swojego stanowiska, Spółka w pierwszej kolejności – o ile jest to uzasadnione okolicznościami – w sposób nienaruszający godności Pracownika przedstawia Pracownikowi zastrzeżenia wobec sposobu wykonywania pracy i daje czas i szansę na jego poprawę.
- 5.4. Spółka prowadzi cykliczne szkolenia dla kadry zarządzającej dotyczące przeciwdziałania Dyskryminacji.

6. PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

- 6.1. Captor Therapeutics prowadzi politykę całkowitego braku tolerancji dla wszelkich niepożądanych zachowań o podtekście seksualnym lub odnoszącym się do płci.
- 6.2. Niepożądanym zachowaniem jest każde zachowanie, wobec którego osoba nim dotknięta wyraziła sprzeciw lub które miało charakter pozapracowniczy a osoba nim dotknięta je tolerowała w obawie przed konsekwencjami w miejscu pracy.
- 6.3. Spółka prowadzi cykliczne szkolenia dla Pracowników dotyczące przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu.

7. PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

- 7.1. Spółka prowadzi cykliczne szkolenia dla Pracowników, zwłaszcza dla kadry zarządzającej, dotyczące przeciwdziałania Mobbingowi.
- 7.2. Spółka wspiera zachowania Pracowników mające na celu pomoc Pracownikom objętym Mobbingiem i zachęca świadków Mobbingu do zgłaszania takich przypadków zgodnie z procedurą przewidzianą w Polityce.

8. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ POLITYKI I KONSEKWENCJE NARUSZEŃ

- 8.1. Wszelkie przypadki naruszenia zasad wynikających z Polityki, każdy Pracownik, który jest poszkodowany takim naruszeniem lub jest jego świadkiem, może zgłaszać i będą one rozpatrywane w trybie i na zasadach obowiązującej w Captor Therapeutics Procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz procedur i standardów etycznych (sygnaliści).
- 8.2. Pracodawca informuje wszystkich Pracowników, że naruszenie zasad wynikających z Polityki może stanowić jednocześnie naruszenie zasad współpracy ze Spółką i może prowadzić do rozwiązania umowy z Pracownikiem bez zachowania terminów wypowiedzenia.
- 8.3. Pracodawca informuje wszystkich Pracowników, że naruszenie zasad wynikających z Polityki może, poza konsekwencjami, o których mowa w punkcie 8.2, prowadzić do odpowiedzialności odszkodowawczej wobec Spółki.

9. UPOWSZECHNIANIE ZASAD PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

- 9.1. W celu upowszechniania zasad przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi niniejszą Politykę publikuje się z dostępem dla wszystkich Pracowników w wewnętrznej sieci Spółki.
- 9.2. Spółka informuje o obowiązywaniu Polityki każdego nowozatrudnianego Pracownika i odbiera od niego oświadczenie o zapoznaniu się z jej treścią.

10. NADZÓR NAD WYKONANIEM I SKUTECZNOŚCIĄ POLITYKI

- 10.1. Spółka wyznacza osobę odpowiedzialną za przestrzeganie Polityki i informuje wszystkich Pracowników o jej wyznaczeniu.

- 10.2. Spółka przeprowadza cykliczne, anonimowe ankiety wśród Pracowników w celu wykrywania przypadków Dyskryminacji lub Mobbingu oraz w celu oceny skuteczności wdrożonych rozwiązań przeciwdziałających tym zachowaniom.