

**ODPOWIEDZIALNA POLITYKA HUMAN  
RESOURCES****Strategia CSR Grupy  
Kapitałowej GPW****Działalność edukacyjna****Dialog i relacje z rynkiem****Odpowiedzialna polityka  
Human Resources****Ograniczenie wpływu na  
środowisko naturalne****ONLINE  
ANALYST****NARZĘDZIA STRONY**

GPW jest odpowiedzialnym pracodawcą, który wysoce ceni wzajemne zaufanie i zaangażowanie pracowników, budując je poprzez oferowanie możliwości rozwoju w bezpiecznym i inspirującym środowisku pracy.

Pracownicy Grupy Kapitałowej GPW z uwagi na swoje unikalne kwalifikacje i doświadczenie stanowią bardzo istotną grupę interesariuszy Grupy. Kształtowanie kultury organizacyjnej w Grupie opiera się na zaangażowaniu, wartościach i efektywnej komunikacji wewnętrznej oraz inwestowaniu w stały rozwój pracowników.

W 2016 r. Spółka kontynuowała działania koncentrujące się na sprawnym zarządzaniu procesami kadrowymi, płacowymi, socjalnymi i premiovymi tak, aby odpowiadały one potrzebom biznesowym i wspierały realizację strategii Giełdy. W 2016 r. GPW rozpoczęła działania zmierzające do ujednolicenia polityki Human Resources w obszarze kadrowo-płacowym w ramach spółki zależnej z Grupy Kapitałowej.

## STAN ZATRUDNIENIA NA GPW I W GRUPIE GPW NA 31 GRUDNIA 2016 R.

|                              | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|------------------------------|------|------|------|------|
| Liczba pracowników GPW       | 187  | 204  | 208  | 205  |
| Liczba pracowników Grupy GPW | 340  | 369  | 373  | 347  |

## POLITYKA REKRUTACYJNA GPW

Grupa GPW prowadzi transparentną politykę zatrudnienia, zmian stanowiskowych i rozwiązywania umów o pracę. Polityka rekrutacyjna GPW jest skoncentrowana na pozyskiwaniu wysokiej klasy specjalistów do wszystkich obszarów działalności Spółki. Rozwój kadr i kompetencji pracowniczych odbywa się m.in. przez rotację na stanowiskach w ramach GPW i Grupy Kapitałowej. W przypadku rekrutacji na strategiczne stanowiska, Giełda podejmuje współpracę z profesjonalnymi biurami doradztwa personalnego. Sukces i reputacja Grupy GPW nie zależą wyłącznie od jakości świadczonych usług, ale również od tego w jaki sposób prowadzimy działalność. Zasady i wartości, którymi się kierujemy zapewniają funkcjonowanie Grupy GPW nie tylko w sposób zgodny z prawem, ale również uczciwy i etyczny.

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA GPW ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ NA 31 GRUDNIA 2016 R.

|                        | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Liczba pracowników GPW | 187  | 205  | 208  | 205  |
| - Kobiety              | 89   | 97   | 99   | 97   |
| - Mężczyźni            | 98   | 108  | 109  | 108  |

W trakcie procesu rekrutacji Grupa GPW działa zgodnie z zasadami polityki różnorodności i przeciwdziała jakimkolwiek formom dyskryminacji, szczególnie ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## WSKAŹNIK ROTACJI PRACOWNIKÓW GPW NA 31 GRUDNIA 2016 R.

|                                  | 2016 | 2015  | 2014 | 2013  |
|----------------------------------|------|-------|------|-------|
| Wskaźnik rotacji pracowników GPW | 20%  | 15,0% | 7,2% | 13,3% |

W 2016 r. roku GPW zawarła 22 umowy z nowymi pracownikami, a 37 umów zostało rozwiązanych. Dla porównania w 2015 r. liczba nowo podpisanych przez GPW umów z pracownikami wyniosła 27, natomiast rozwiązanych zostało 30.

## POLITYKA SZKOLENIOWA GPW

Grupa GPW inwestuje w rozwój pracowników i wspiera ich chęć poszerzania kompetencji i pogłębiania wiedzy. Inspiruje pracowników do rozwoju, kreatywności i wykorzystuje potencjał tkwiący w różnorodności i współpracy.

Istotnym elementem procesu doskonalenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji pracowników są szkolenia. GPW zintensyfikowała swoje działania w tym obszarze realizując w 2016 r. program, w ramach którego zostało uruchomionych kilka projektów szkoleniowych dla pracowników GPW, dla kluczowej kadry kierowniczej oraz dla pozostałych pracowników. W efekcie w 2016 r. w 6 różnych blokach szkoleniowych pracownicy GPW spędzili 986,5 dnia. Zgodnie z polityką HR Giełda dofinansowywała również studia podyplomowe pracowników. W ramach poszerzania kwalifikacji zawodowych pracownicy Grupy GPW uczestniczyli w konferencjach, kongresach i seminariach dotyczących problematyki rynkowej. Średnia liczba dni szkoleniowych przypadająca na pracownika zatrudnionego na umowę o pracę w GPW wyniosła w 2016 roku 5,27 dnia.

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA GPW ZE WZGLĘDU NA WYKSZTAŁCENIE, STAN NA 31 GRUDNIA

|                          | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|--------------------------|------|------|------|------|
| Ogółem                   | 187  | 205  | 208  | 205  |
| - Wykształcenie zawodowe | 0    | 1    | 1    | 1    |
| - Wykształcenie średnie  | 19   | 27   | 28   | 29   |
| - Wykształcenie wyższe   | 168  | 177  | 179  | 175  |

Na koniec 2016 r. w GPW było zatrudnionych 187 pracowników, spośród których 168 posiada wykształcenie wyższe, 19 – średnie.

## SYSTEM MOTYWACYJNY GPW

Polityka HR GPW w dużej mierze opiera się na zaangażowaniu pracowników, stąd Spółka przywiązuje bardzo dużą wagę do odpowiedniego motywowania swojej kadry.

Wynagrodzenie zasadnicze na GPW jest powiązane z potencjałem, kompetencjami i wynikami pracownika.

Zgodnie z Regulaminem Premiowania jest realizowany system motywacyjny obejmujący wszystkich pracowników giełdy, z wyjątkiem członków Zarządu Giełdy. Jego celem jest motywowanie pracowników do osiągania wysokich wyników w pracy poprzez realizację wyznaczonych celów indywidualnych. W ramach systemu oceniane są również postawy pracowników. W wyniku oceny wskazywane są obszary będące mocnymi stronami pracownika oraz te, które wymagają dalszego rozwoju.

Każdy pracownik Giełdy ma także szeroki dostęp do benefitów pozapłacowych takich jak: opieka medyczna, refundowanie kosztów dojazdu do pracy, Pracowniczy Program Emerytalny, system kafeteryjny, pożyczki na cele m.in. mieszkaniowe lub zdrowotne oraz świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

## KODEKS ETYKI GPW

Poza podnoszeniem kwalifikacji zawodowych GPW podejmuje również działania ukierunkowane na rozwój kultury korporacyjnej opartej na wartościach oraz w unikalnym stopniu premiującej i wykorzystującej inicjatywy pracowników w zakresie podnoszenia efektywności całej organizacji.

Ustanowiony w listopadzie 2013 r. Kodeks Etyki pracowników GPW określający podstawowe wartości obowiązujące we wszystkich aspektach działalności Spółki, został w 2014 r. zmodyfikowany. Dokument ten wskazuje zasady postępowania i wartości, jakimi powinien się kierować każdy pracownik GPW, a także upowszechnia i promuje kulturę przestrzegania obowiązującego prawa i podejmowania decyzji w oparciu o kryteria etyczne w obszarach: wzajemnych relacji pracowników, relacji z klientami i kontrahentami, relacji z konkurencją oraz w zakresie komunikacji, promocji i reklamy, i określa sankcje za nieprzestrzeganie Kodeksu. Dokument został podpisany przez wszystkich pracowników GPW.

W 2015 r. zgodnie ze strategią CSR Grupy Kapitałowej GPW Kodeks Etyki został wdrożony również w spółkach: Towarowa Giełda Energii oraz Bondspot.

## POLITYKA BHP

Wśród priorytetów GPW znajduje się także troska o zdrowe, bezpieczne i przyjazne

środowisko pracy, które wspiera budowę potencjału zawodowego wszystkich pracowników Giełdy. W ramach przyjętej w 2014 r. polityki BHP Spółka zobowiązała się do zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie grożącym wypadkiem, ciągłego dążenia do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej oraz podnoszenia kwalifikacji pracowników, a także uwzględniania ich roli i zaangażowania w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2015 r. polityka BHP obowiązująca w GPW została przyjęta również przez spółki zależne: TGE i BondSpot. W 2016 r. w Grupie GPW nie miał miejsca żaden wypadek przy pracy.

## WOŁONTARIAT PRACOWNICZY

Grupa Kapitałowa Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie wspiera wrażliwość społeczną swoich pracowników, integrując ich wokół inicjatyw wolontariackich.

Wolontariat pracowniczy jest jedną z form realizacji działalności Grupy Kapitałowej GPW z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. W ramach wolontariatu spółki z Grupy objęły opieką Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą we Franciszkowie oraz dwa Rodzinne Domy Dziecka w Ruszkowie. Wsparcie pracowników Grupy polega na corocznym przygotowywaniu paczek świątecznych, sezonowej zbiórce odzieży oraz wyposażeniu pomieszczeń Placówki w niezbędny sprzęt, m.in. gimnastyczny.

## PRAKTYKI I STAŻE

Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. przykłada dużą wagę do edukacji i zdobywania wiedzy na temat rynku kapitałowego przez młodzież.

Od wielu lat Giełda umożliwia studentom szkół wyższych odbywanie praktyk. Są to studenci uczelni o różnych profilach, m.in.: ekonomicznych, finansowych, marketingowych. Poza tym, GPW realizuje program kierowany do laureatów Akademii Liderów Rynku Kapitałowego, organizowanej przez Fundację im. Lesława A. Pagi we współpracy z GPW.

## AKCJE CHARYTATYWNE

6 października 2016 r. w Teatrze Narodowym odbyła się Gala Jubileuszowa z okazji 25-lecia GPW oraz Rynku Kapitałowego w Polsce, która zgromadziła blisko 500 osób - przedstawicieli władz państwowych, Sejmu i Senatu, spółek giełdowych i inwestorów. Jednym z ważnych elementów wydarzenia była aukcja charytatywna, z której dochód w wysokości 162 600 złotych został przekazany Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę, z przeznaczeniem na wsparcie działań mających na celu stworzenie pierwszego w Polsce, specjalistycznego Centrum Pomocy Dzieciom, placówki zapewniającej kompleksową

pomoc dzieciom-ofiarom wykorzystywania seksualnego, przemocy fizycznej i innych poważnych przestępstw.