



## POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W STOSUNKU DO RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI

Niniejsza „Polityka Różnorodności do członków Rady Nadzorczej”, (zwana dalej także jako „Polityka Różnorodności”) zostaje wprowadzona w Betacom spółka akcyjna (dalej także jako „Spółka” lub „organizacja”) w związku z treścią zasad określonych w Rozdziale 2 „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” (dalej także jako „DPSN 2021”), przyjętych przez Radę Giełdy w dniu 29 marca 2021 roku.

Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje, że różnorodność i otwartość to wartości będące integralną częścią zarówno działań biznesowych Spółki, jak i jej polityki zatrudniania. W związku z tym Walne Zgromadzenie Spółki zobowiązuje się, że kształtując skład organu nadzoru kierować się będzie zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, przyjmując że zasady te przynoszą Spółce wymierne korzyści i wpłyną na rozwój oraz innowacyjność organizacji.

Walne Zgromadzenie Spółki przy wyborze członków Rady Nadzorczej Spółki dążyć będzie do zapewnienia wszechstronności i różnorodności w składzie organu nadzoru, w szczególności poprzez uwzględnienie osób o różnym profilu wykształcenia i zróżnicowanym doświadczeniu zawodowym. Decydującym aspektem będą przede wszystkim przydatność dla organizacji, wysokie kwalifikacje kandydata oraz jego doświadczenia i merytoryczne przygotowanie do pełnienia powierzanej funkcji.

Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego zespołu oraz kładąc należyne nacisk na politykę równego traktowania bez względu na stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, płeć, wiek, niepełnosprawność, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, oraz inne przesłanki narażające na eliminowanie, Walne Zgromadzenie Spółki zobowiązuje Spółkę do wdrożenia zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.

Podstawą zarządzania różnorodnością w Spółce jest stwarzanie równych szans w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu, stąd też kwestie dotyczące płci czy wieku nie mogą decydować o ocenie kandydatów na członków Rady Nadzorczej.

W związku z przekonaniem, że różnorodność w Spółce prowadzi do zwiększenia efektywności pracy i przeciwdziała dyskryminacji, Walne Zgromadzenie Spółki przy doborze składu osobowego Rady Nadzorczej, o ile dobór kandydatów i kandydatek na to będzie pozwalać, weźmie pod uwagę, by poszczególni członkowie Rady Nadzorczej różnili się kierunkiem wykształcenia, specjalistyczną wiedzą, wiekiem czy doświadczeniem zawodowym oraz by zróżnicowanie pod względem płci w organie nadzoru Spółki było na poziomie rekomendowanym przez Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021. Walne Zgromadzenie Spółki wyraża przekonanie, że różnorodny skład Rady Nadzorczy w lepszy sposób umożliwi zrozumienie potrzeb Spółki i zapewni lepszy nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich sferach jej aktywności.