



## POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W STOSUNKU DO ZARZĄDU SPÓŁKI

Przyjmujemy, że różnorodność i otwartość to wartości będące integralną częścią zarówno działań biznesowych Spółki, jak i jej polityki zatrudniania. Rada Nadzorcza Betacom kształtując skład organu zarządzającego kieruje się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji wierząc, że przynosi to wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Rada Nadzorcza Betacom przy wyborze członków Zarządu Spółki dąży do zapewnienia wszechstronności i różnorodności w składzie organu, w szczególności poprzez uwzględnienie osób o różnym profilu wykształcenia i zróżnicowanym doświadczeniu zawodowym. Decydującym aspektem są tu zatem 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, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na eliminowanie, nasza organizacja wdraża zasady zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.

Podstawą zarządzania różnorodnością w Betacom jest stwarzanie równych szans w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu, stąd też kwestie dotyczące płci czy wieku nie decydują o ocenie kandydatów na członków Zarządu. W związku z przekonaniem, że różnorodność w Spółce prowadzi do zwiększenia efektywności pracy i przeciwdziałania dyskryminacji, Rada Nadzorcza przy doborze składu osobowego Zarządu, o ile dobór kandydatów na to pozwala, bierze pod uwagę, by poszczególni członkowie Zarządu różnili się kierunkiem wykształcenia, specjalistyczną wiedzą, wiekiem czy doświadczeniem zawodowym oraz by zróżnicowanie pod względem płci w organie zarządzającym Spółki było na poziomie rekomendowanym przez Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021. Jesteśmy przekonani, że różnorodny skład Zarządu umożliwi lepsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań partnerów biznesowych i odbiorców produktów i usług Spółki.

Mając na uwadze powyższe, zapewniamy w odniesieniu do naszych działań oraz rekomendujemy zarządowi w odniesieniu do podległej mu części organizacji:

- tworzenie atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie w optykę zarządzania różnorodnością kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do polityk i procedur stosowanych w naszej organizacji;
- wprowadzenie instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki różnorodności;
- wypracowanie i wdrażanie zasad równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem;
- wprowadzenie monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, a także cyklicznej edukacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez szkolenia, warsztaty i działania skierowane odpowiednio do wszystkich osób zatrudnionych, w tym w szczególności do kadry zarządzającej;
- prowadzenie dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy organizacji - w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów/ek, współpracowników/ek, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców - o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;
- rokroczne raportowanie co do efektów monitorowania realizacji powyższych celów.