

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI
GLOBAL COSMED SPÓŁKA AKCYJNA Z SIEDZIBĄ W RADOMIU
W ODNIESIENIU DO CZŁONKÓW ZARZĄDU

ROZDZIAŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Mając na względzie treść wskazówek Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego GPW w zakresie stosowania zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, stanowiących Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r., niniejsza Polityka została ustanowiona na podstawie Zasady nr 2.1. oraz 2.2. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, w celu urzeczywistnienia kryterium Różnorodności i równego traktowania w zakresie wykonywania mandatu członka Zarządu Spółki.
2. Politykę adresuje się do Rady Nadzorczej, jako organu dokonującego wyboru członków Zarządu z poszanowaniem zasad Różnorodności.
3. Zasady powoływania członków Zarządu oraz jego skład określają w szczególności:
 - 1) ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 ze zm.);
 - 2) Statut Spółki;
 - 3) Regulamin Zarządu;
 - 4) Uchwały Rady Nadzorczej;
 - 5) Polityka.

ROZDZIAŁ II

DEFINICJE

§ 2

Dobre Praktyki	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, stanowiące Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r.
Global Cosmed, Spółka	Global Cosmed Spółka Akcyjna z siedzibą w Radomiu przy ul. Wielkopolskiej 3, 26-600 Radom, dla której Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego prowadzi rejestr o numerze KRS: 0000049539
Polityka	niniejszy zbiór zasad zarządzania Różnorodnością i polityki równego traktowania w Global Cosmed w odniesieniu do członków Zarządu
Rada Nadzorcza, Rada	Rada Nadzorcza Global Cosmed
Różnorodność	różnice pomiędzy osobami nadzorującymi wynikające w szczególności z płci, wieku, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego
Zarząd	Zarząd Global Cosmed

ROZDZIAŁ III

CELE I KRYTERIA POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

§ 3

1. W celu osiągnięcia najwyższych standardów w zakresie wykonywania przez Zarząd swoich obowiązków i wywiązywania się z nich w sposób efektywny, do pełnienia funkcji członków Zarządu powoływane są osoby posiadające odpowiednie kompetencje, umiejętności i doświadczenie przy jednoczesnym uwzględnieniu postanowień Polityki.

2. Spółka w sposób odpowiedzialny, transparentny i zgodny z jej interesem oraz najwyższymi standardami prawnymi i etycznymi prowadzi działalność gospodarczą, a także dba o swój wizerunek, renomę oraz zaufanie inwestorów, klientów i partnerów biznesowych.
3. Różnorodność i otwartość to wartości uznawane przez Spółkę, stanowiące integralną część zarówno działań biznesowych Spółki, jak i jej polityki zatrudniania.
4. Realizując strategię Różnorodności, Global Cosmed wzmacnia innowacyjność i wszechstronność, a także dąży do przeciwdziałania jakimkolwiek formom dyskryminacji.
5. Mając na uwadze poszanowanie dla złożonego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, a także inne przesłanki mogące narazić na zachowania dyskryminacyjne, wprowadza się niniejszą Politykę Różnorodności składu osobowego Zarządu.

§ 4

W zakresie kształtowania składu Zarządu, Spółka stawia sobie za cel:

- 1) poszanowanie różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz równego traktowania ze względu na Różnorodność;
- 2) tworzenie kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla Różnorodności, poprzez włączanie Polityki do innych polityk i procedur stosowanych w Spółce, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem;
- 3) wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań dla stosowania Polityki;
- 4) monitorowanie antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe, a także działania edukacyjne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez opracowania i prezentacje skierowane do akcjonariuszy i inwestorów.

§ 5

1. Dobór kandydatów na członków Zarządu jest dokonywany z uwzględnieniem przez Radę Nadzorczą zagadnienia Różnorodności.
2. Celem zapewnienia zróżnicowania składu Zarządu pod względem płci, podczas doboru kandydatów, o których mowa w ust. 1 powyżej, akcentować się będzie potrzebę zapewnienia odpowiedniego udziału mniejszości pod względem płci w Zarządzie na poziomie nie niższym niż 30% ogólnej liczby członków Zarządu.
3. Reprezentacja płci w Zarządzie, na poziomie wskazanym w ust. 2 powyżej, będzie weryfikowana z początkiem każdej kolejnej kadencji Zarządu lub częściej w razie potrzeb, w szczególności w następstwie wakatów lub zmiany liczby członków Zarządu.

§ 6

1. Przy wyborze członków Zarządu, Rada Nadzorcza dąży jednocześnie do zapewnienia Różnorodności Zarządu w obszarze:
 - a) wykształcenia – poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i dorobku naukowym, w szczególności w zakresie finansów przedsiębiorstw, badań sprawozdań finansowych oraz znajomości obowiązujących przepisów prawa;
 - b) doświadczenia zawodowego – poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem w pracy w przedsiębiorstwach o zróżnicowanym profilu działalności;
 - c) wieku – poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego, kompetencji społecznych oraz poziomie empatii.
2. W Zarządzie każdorazowo powinny zasiadać osoby posiadające specjalistyczne kompetencje z zakresu branży, w której działa Spółka, finansów, sprawozdawczości finansowej, ESG (*Environmental, Social and Governance*) oraz zarządzania ryzykiem.
3. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Zarządu powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego działania związanego z wykonywaniem zadań własnych Spółki, mających bezpośredni wpływ na jej funkcjonowanie, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej oceny odpowiedniości członków Zarządu.

§ 7

Realizowana polityka kadrowa członków Zarządu we wszystkich procesach, a w szczególności rekrutacji, oceny wyników pracy, awansu i rozwoju zawodowego uwzględnia w szczególności takie elementy Różnorodności jak: płeć, wykształcenie, wiek i doświadczenie zawodowe, uznając jednocześnie Różnorodność i równość szans za istotne przewagi konkurencyjne pozwalające zdobyć i utrzymać utalentowanych pracowników oraz wykorzystać ich pełen potencjał zawodowy.

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 8

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia uchwałą Rady Nadzorczej.
2. Zwraca się uwagę Rady Nadzorczej i jej komitetów na potrzebę okresowego opiniowania strategii Spółki oraz bieżącego weryfikowania pracy jej Zarządu w ramach osiągania ustalonych celów strategicznych dotyczących Różnorodności oraz monitorowania w tym zakresie wyników osiągniętych przez Spółkę.
3. Poza dokonywaniem czynności wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Dobrych Praktyk oraz odrębnych regulacji wewnętrznych Spółki, raz w roku Rada Nadzorcza podejmując uchwałę w tym przedmiocie wraz z przyjęciem rocznego sprawozdania Rady Nadzorczej, przedstawia informacje prezentujące skład Zarządu pod kątem jego Różnorodności, a także informacje na temat stopnia realizacji celów i kryteriów Polityki w odniesieniu do Zarządu.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką, zastosowanie znajdują powszechnie obowiązujące przepisy prawa, Dobre Praktyki oraz regulacje wewnętrzne Spółki.
5. Wszelkie zmiany Polityki wymagają uchwały Rady Nadzorczej.

Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej nr 6/10/2021 z dnia 05.10.2021r.