

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

ROZDZIAŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejsza Polityka została ustanowiona na podstawie Zasady nr 2.1. 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. w celu urzeczywistnienia kryterium Różnorodności i równego traktowania w zakresie wykonywania mandatu członka Rady Nadzorczej Spółki.
2. Politykę adresuje się do organów statutowych Spółki w zakresie, w jakim kształtować mogą swoje decyzje w sprawie wyboru członków organu nadzorującego.
3. Zasady powoływania członków Rady Nadzorczej oraz jej 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 Rady Nadzorczej;
 - 4) Uchwały Walnego Zgromadzenia;
 - 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 Rady Nadzorczej;

Rada Nadzorcza, Rada Nadzorcza Global Cosmed;

Rada

Różnorodność różnice pomiędzy osobami nadzorującymi wynikające w szczególności z płci, wieku, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego;

Walne Walne Zgromadzenie Spółki;

Zgromadzenie

ROZDZIAŁ III

CELE I KRYTERIA POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

§ 3

1. W celu osiągnięcia najwyższych standardów w zakresie wykonywania przez Radę Nadzorczą swoich obowiązków i wywiązywania się z nich w sposób efektywny, do pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej 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 Rady Nadzorczej.

§ 4

W zakresie kształtowania składu Rady Nadzorczej, 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 Rady Nadzorczej jest dokonywany z uwzględnieniem przez Spółkę zagadnienia Różnorodności.
2. Celem zapewnienia zróżnicowania składu Rady Nadzorczej 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 Radzie Nadzorczej na poziomie nie niższym niż 30% ogólnej liczby członków Rady.
3. Reprezentacja płci w Radzie Nadzorczej, na poziomie wskazanym w ust. 2 powyżej, będzie weryfikowana z początkiem każdej kolejnej kadencji Rady Nadzorczej lub częściej w razie potrzeb, w szczególności w następstwie wakatów lub zmiany liczby członków Rady.

§ 6

1. W zakresie kryteriów merytorycznych, Polityka zapewnia wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, doświadczenie, przygotowanie zawodowe, kompetencje adekwatne

do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Rady Nadzorczej.

2. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiального sprawowania nadzoru nad działalnością Spółki, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej.

§ 7

Realizowana polityka kadrowa członków Rady Nadzorczej 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 Walnego Zgromadzenia.
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 sporządza i przedstawia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia, wraz ze sprawozdaniem z działalności Rady, informacje prezentujące skład Rady Nadzorczej pod kątem jego Różnorodności, a także informacje na temat stopnia realizacji celów i kryteriów Polityki w odniesieniu do Rady Nadzorczej.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką, zastosowanie znajdują powszechnie obowiązujące przepisy prawa, Dobre Praktyki oraz regulacje wewnętrzne Spółki.
5. Wszelkie zmiany Polityki wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia.