

**POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI  
WOBEC CZŁONKÓW ZARZĄDU  
FERRO S.A.**

**I. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Celem niniejszego dokumentu jest określenie wytycznych oraz kryteriów, którymi powinna kierować się Rada Nadzorcza przy wyborze kandydatów na członków Zarządu Spółki.
2. Uchwalenie Polityki stanowi realizację zasady 2.1 DPSN 2021 oraz jest kontynuacją przyjętej strategii biznesowej Spółki i polityki zatrudnienia, które kierują się wartościami m.in. takimi jak otwartość i różnorodność.
3. Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w Polityce następujące znaczenie:
  - a. **Polityka** – niniejszy dokument,
  - b. **DPSN 2021** - „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” przyjęte Uchwałą Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r.
  - c. **Spółka** – Ferro S.A. z siedzibą w Skawinie;
  - d. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Ferro S.A.;
  - e. **Zarząd** - Zarząd Ferro S.A.

**II. ZASADY POLITYKI**

1. Integralną częścią strategii biznesowej Spółki jest dbałość o poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa, przykładając dużą wagę do polityki równego traktowania bez względu na cechy osobiste każdego człowieka oraz przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji. Ponadto Spółka szanuje różnice między ludźmi oraz ich wartość i dąży do wykorzystania tych różnic na rzecz rozwoju organizacji, zarówno na poziomie powołania członków organów zarządczych oraz kontrolnych Spółki, jak i zatrudniając pracowników.
2. Spółka stosując zasady poszanowania różnorodności wskazane w niniejszej Polityce ma na celu:
  - a. zapewnienie różnorodności w składzie Zarządu pod względem płci, wieku, kompetencji, kierunku wykształcenia oraz poziomu specjalistycznej wiedzy, aby umożliwić wykorzystanie zróżnicowanego doświadczenia każdego z kandydatów na rzecz rozwoju organizacji;
  - b. zarządzanie organizacją, pozwalające na skuteczne dostrzeganie talentów oraz zatrzymanie ich na stanowiskach, poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia oraz wspieranie członków personelu w rozwijaniu kompetencji, zapewnianiu dostępu do szkoleń i awansów oraz innych narzędzi, pozwalających na pogodzenie indywidualnych uwarunkowań z życiem zawodowym.
3. Dokonując wyboru Członków Zarządu Rada Nadzorcza będzie stosować wszystkie zasady różnorodności określone w niniejszej Polityce. Kluczowym kryterium wyboru kandydata na członka Rady Zarządu jest ocena posiadanych kompetencji, niezbędnych do należytego wykonywania powierzonych funkcji. Kompetencje te obejmują zarówno wiedzę, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, jak i umiejętności „miękkie” pozwalające na efektywne wykonywanie zadań zarządczych.

4. Wskazując na podstawowe zasady określone w ust. 1 i 2 powyżej, Rada Nadzorcza może również podejmować działania, aby skład Zarządu był różnorodny pod względem płci, także z uwzględnieniem rekomendacji DPSN2021.

### **III. RAPORTOWANIE I POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny stopnia realizacji Polityki zamieszczając ją w rocznym sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka różnorodności publikowana jest na stronie internetowej Spółki.
3. Każda zmiana Polityki wymaga uchwały Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z chwilą jej przyjęcia uchwałą Rady Nadzorczej.