



*Załącznik do projektu Uchwały Nr 20/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Krynica Vitamin S.A.
zwołanego na dzień 26 czerwca 2023 r.*

Polityka różnorodności wobec Zarządu i Rady Nadzorczej Krynica Vitamin S.A.

Przy wyborze władz Spółki, Spółka dąży do zapewnienia wszechstronności i różnorodności szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Decydującym aspektem są wysokie kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.

1. Polityka ma na celu:

- 1) budowanie świadomości i kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność, która prowadzi do zwiększenia efektywności pracy i przeciwdziałania dyskryminacji;
- 2) dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji przy powoływaniu członków Rady Nadzorczej i Zarządu, aby pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w ramach organu;
- 3) zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez organy zarządzające, poprzez wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej oraz Zarządzie, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

2. W zakresie kryteriów merytorycznych polityka różnorodności zapewnia wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Zarządu i Rady Nadzorczej.

3. Polityka różnorodności obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które oprócz wiedzy, kompetencji i doświadczenia zawodowego, wynikają z:

- a) płci,
- b) wieku.

4. Przy wyborze członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, Spółka dąży do zapewnienia różnorodności w obszarze:

- a) płci, poprzez zapewnienie każdej z płci co najmniej 30% udziału w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej,

b) wykształcenia, poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i dorobku naukowym,

c) doświadczenia zawodowego, poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem i kompetencjami adekwatnymi do powierzonych im funkcji,

d) wieku, poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego oraz kompetencji społecznych.

5. Podejmując decyzję w ramach powoływania członków organów zarządzających, Spółka bierze pod uwagę fakt, iż bardziej zróżnicowane organy zarządzające sprzyjają konstruktywnemu sprzeciwowi i dyskusji w oparciu o różne punkty widzenia.

6. Zarząd stosownie do kadencji danego organu monitoruje skład Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem realizacji polityki różnorodności. W przypadku, jeżeli w wyniku weryfikacji okaże się, że nie są zachowane zasady różnorodności, Zarząd określa wartość docelową reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci w Zarządzie Spółki i Radzie Nadzorczej oraz opracowuje plan zmierzający do osiągnięcia wartości docelowej, która zapewni różnorodność w każdym z organów. Wartość docelowa jest ustalana stosownie do długości kadencji Rady Nadzorczej i Zarządu. W przypadku gdy wartość docelowa nie została osiągnięta, Spółka w raporcie rocznym wskaże powody, dla których powyższe nie zostało osiągnięte.

7. Spółka nie będzie powoływać członków organów wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedności organu jako całości lub odpowiedności pojedynczych członków.

8. Zmiany w Polityce są przedstawiane Radzie Nadzorczej, w celu wydania opinii, a następnie poddawane pod głosowanie na Walnym Zgromadzeniu Spółki.

9. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce stosują się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce.

10. Polityka wchodzi w życie z chwilą jej uchwalenia przez Walne Zgromadzenie.