

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI "NOVITA" S.A.

Mając na względzie w szczególności zasadę 2.1. ustanowioną w zbiorze „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” przyjętym Uchwałą Rady Giełdy Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 roku, przyjmuje się w "NOVITA" S.A. z siedzibą w Zielonej Górze, przy ul. Dekoracyjnej 3, 65-722 Zielona Góra (dalej jako „Spółka”), niniejszą Politykę różnorodności (dalej jako „Polityka”).

Głównym założeniem niniejszej Polityki jest formalne określenie w Spółce równych i niedyskryminujących warunków i środowiska pracy, w których każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona oraz w których może w pełni realizować swój potencjał, przy jednoczesnym dążeniu do niwelowania negatywnych zjawisk i przejawów nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Władze Spółki wspierają różnorodność w zatrudnieniu na każdym szczeblu struktury organizacyjnej Spółki. Różnorodność personelu służy tworzeniu w Spółce atmosfery wzajemnej wymiany i przepływu poglądów oraz doświadczeń, która przyczynia się do:

- usprawnienia działalności w każdej sferze istnienia Spółki;
- budowania i wzmocnienia relacji pracowników ze Spółką;
- poprawienia innowacyjności Spółki;
- wzmocnienia pozycji rynkowej i przewagi konkurencyjnej Spółki na rynku.

W procesie rekrutacji pracowników, Spółka dąży do zapewnienia różnorodności personelu w obszarach takich jak: kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, doświadczenie zawodowe, wiek oraz płeć.

Zatrudnienie Członków Zarządu, Członków Rady Nadzorczej Spółki oraz jej kluczowych menadżerów, odbywa się zawsze na podstawie obiektywnych kryteriów, z uwzględnieniem zachowania wszechstronności tych organów i stanowisk. Spółka kieruje się w tym zakresie wyborem osób zapewniających różnorodność, posiadających wysokie kompetencje, wyróżniających się profesjonalizmem, wieloletnim doświadczeniem zawodowym oraz specjalistyczną wiedzą w zakresie: finansów i rachunkowości, prawa, działalności Spółki, zarządzaniem przedsiębiorstwami oraz znajomością specyfiki branży. Realizacja zasady wyboru członków organów Spółki z uwzględnieniem i poszanowaniem kryteriów różnorodności zostaje powierzona Radzie Nadzorczej i Walnemu Zgromadzeniu.

Cel niniejszej Polityki jest osiągany poprzez stosowanie w Spółce zasady równego traktowania w miejscu pracy. Wszystkie osoby zatrudnione w Spółce, jak również te, których dotyczy proces

rekrutacji mają wobec siebie równe prawa, bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, formę i wymiar zatrudnienia.

Wszystkie osoby zatrudnione w Spółce mają równy dostęp do: awansu, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, benefitów pracowniczych, edukacji pracowniczej, ochrony przed każdymi przejawami i formami dyskryminacji, mobbingiem.

Zasady określone w niniejszej Polityce są wdrożone i potwierdzone aktami wewnętrznymi, obowiązującymi w Spółce, którymi są w szczególności:

- 1) Regulamin Pracy, gwarantujący pracownikom Spółki równe traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także formę, wymiar i czas zatrudnienia;
- 2) Polityka Wynagrodzeń oraz Regulamin Wynagradzania, określające równe i transparentne zasady wynagradzania członków organów Spółki oraz pozostałych pracowników;
- 3) Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa, wprowadzająca procedury postępowania w przypadku stwierdzenia w Spółce zjawiska mobbingu, eliminowania przypadków mobbingu oraz ochrony osób dotkniętych mobbingiem;
- 4) Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa, wdrożona m. in. w celu ochrony osób zatrudnionych przed naruszeniami w obszarze ochrony przed dyskryminacją lub mobbingiem oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) Regulamin sugestii pracowniczych Kaizen, umożliwiający osobom zatrudnionym w Spółce zgłaszanie swoich pomysłów dotyczących w szczególności: zwiększenia efektywności pracy oraz poprawy ergonomii i bezpieczeństwa pracy.

Realizację zasad wyrażonych w niniejszej Polityce powierza się również pracownikom Biura Zarządu i osobom odpowiedzialnym za proces rekrutacji. Ww. osoby mają obowiązek uwzględniania aspektów dotyczących różnorodności w procesach i narzędziach zarządzania zasobami ludzkimi (tj. w szczególności: w procesie rekrutacji, organizacji szkoleń, zasadach wynagradzania oraz kształtowaniu kultury organizacyjnej Spółki).

Spółka dokonuje corocznego przeglądu realizacji zasad niniejszej Polityki oraz jej skutków, a także zgodności aktów wewnętrznych obowiązujących w Spółce z niniejszą Polityką.