

Polityka różnorodności w Skotan S.A.

Spółka nie posiada sformalizowanej polityki różnorodności, jednakże od początku swojej działalności Emitent ma na celu pełne wykorzystywanie szerokiej praktyki oraz wieloletnich doświadczeń zawodowych swoich pracowników, co finalnie jest również źródłem wartości dodanej dla całego przedsiębiorstwa.

Skotan S.A. przywiązuje szczególną uwagę do aspektów równego traktowania w odniesieniu do przepisów Kodeksu Pracy, który zgodnie z art. 11³ stanowi, iż:

*„**Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.**”*

Znamiennym przykładem takich działań jest fakt, iż w Radzie Nadzorczej Spółki zasiadają trzy kobiety, co stanowi aż 60% całego składu tego organu. Osoby będące członkami tego organu ukończyły różne kierunki studiów, takie jak np. zarządzanie, informatyka i ekonometria, wydział prawa i administracji oraz były lub są członkami Rad Nadzorczych w innych podmiotach, dzięki czemu mogą pochwalić się szerokim spektrum doświadczeń zawodowych. Wiek osób zasiadających w Radzie Nadzorczej mieści się w przedziale 33-44 lat.

W związku z tym, że w Spółce działa jednoosobowy Zarząd brak jest praktycznych możliwości prowadzenia polityki różnorodności na tym szczeblu. Prezes Zarządu legitymuje się szerokim doświadczeniem zawodowym oraz solidnymi podstawami w zakresie wykształcenia (w tym również poza granicami kraju), co daje odpowiednią rękojmię do sprawowania tej funkcji, oraz sprzyja potencjalnemu wsparciu w rozwoju zawodowym oraz praktyki biznesowej wszystkich pracowników Spółki.

Zasady dotyczące polityki różnorodności dotyczą także poziomu najwyższej kadry menedżerskiej Spółki, gdyż zespół ten tworzą osoby o różnej płci i poziomie wykształcenia. Pracowników będących kluczowymi menedżerami Spółki cechuje przede wszystkim duże doświadczenie wynikające z dotychczasowej działalności zawodowej w różnych miejscach pracy.

Zgodnie z powyższym polityka różnorodności w Spółce realizowana jest w głównej mierze poprzez różnicowanie kadry pod względem wykształcenia, płci, wieku oraz doświadczeń zawodowych.