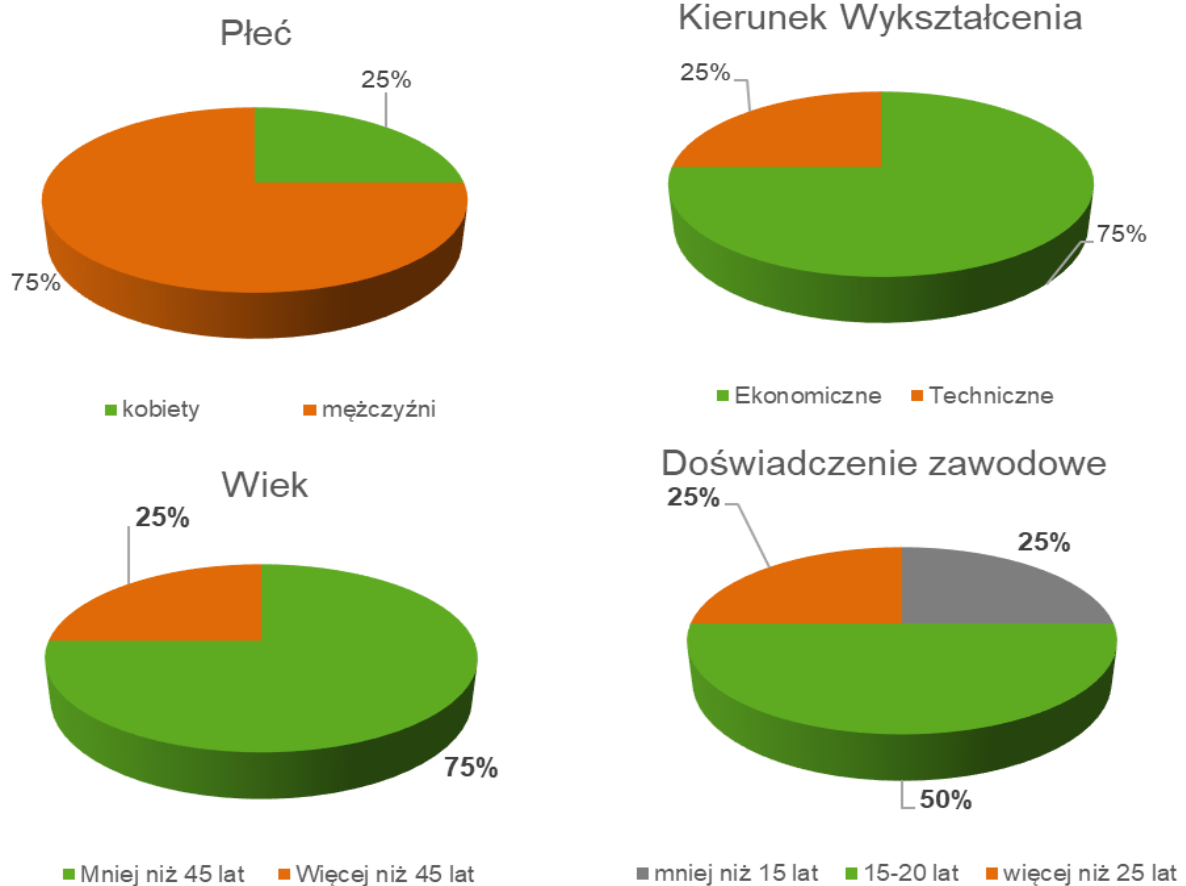


Zarząd Orzeł Biały S.A („Spółka”) w odniesieniu do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW (DPSN) z dnia 13 października 2015 roku, które weszły w życie 1 stycznia 2016 roku, przekazuje informację zgodnie z zasadą DPSN I.Z.1.15. o brzmieniu:

„Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oprócz informacji wymaganych przepisami prawa (...) informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów; opis powinien uwzględniać takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, zamieszcza na swojej stronie internetowej wyjaśnienie takiej decyzji.”.

W Spółce Orzeł Biały S.A. w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menadżerów stosuje się politykę różnorodności, a charakterystyka jej elementów zamieszczona jest poniżej.



Głównym celem stosowania polityki różnorodności jest tworzenie realnej wartości dodanej, która przyczynia się do sukcesu organizacji i wpływa na poprawę wyników osiągniętych przez spółkę. Zarządzanie różnorodnością jest podejściem maksymalizującym szanse związane z zatrudnianiem najzdolniejszych jednostek z różnych środowisk, kreowaniem kultury, w której panuje atmosfera otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejściem minimalizującym ryzyko związane z utratą wartościowych pracowników. Polityka różnorodności w kontekście kluczowych menadżerów realizowana jest poprzez różnicowanie kadry pod względem wieku, płci, rodzaju wykształcenia oraz

doświadczenia zawodowego, a także poprzez przestrzeganie obowiązujących wartości oraz dobrych praktyk w codziennym funkcjonowaniu Spółki.