

Opis polityki różnorodności stosowanej w 2020 roku do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących Emitenta w odniesieniu do aspektów takich jak na przykład wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym

Zarząd Orzeł Biały S.A. pragnie kreować inkluzywne środowisko pracy, uwzględniając zróżnicowanie doświadczeń, przekonań oraz osobistych cech naszych pracowników. Poprzez zarządzanie różnorodnością chcemy kreować kulturę pracy, w której panuje atmosfera otwartości, tolerancji i pracy zespołowej. Stosowane zasady pozwolą na maksymalizację szans związanych z zatrudnianiem najzdolniejszych jednostek z różnych środowisk oraz minimalizację ryzyka związane z utratą kluczowych pracowników.

Polityka różnorodności jest realizowana w Spółce poprzez przestrzeganie norm i zasad zawartych:

- Kodeksie etyki zawodowej Orzeł Biały S.A.,
- Dobrych praktykach obowiązujących w spółce Orzeł Biały S.A.

Przyjęte przez Spółkę standardy etyczne oraz założenia zarządzania różnorodnością, w szczególności w odniesieniu do płci, wieku rodzaju wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego znajdują również zastosowanie wobec kluczowych menedżerów, Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orzeł Biały S.A.

Stan polityki różnorodności w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej Orzeł Biały S.A.

<i>Płeć</i>	<i>Kobiety</i>	<i>Mężczyźni</i>
Rada Nadzorcza	1 (20%)	4 (80%)
Zarząd	-	3 (100%)

<i>Wiek</i>	<i>30 – 40 lat</i>	<i>41 – 50 lat</i>	<i>51 – 60 lat</i>	<i>Powyżej 60 lat</i>
Rada Nadzorcza	1 (20%)	2 (40%)	1 (20%)	1 (20%)
Zarząd	1 (33%)	2 (67%)	-	-

<i>wykształcenie</i>	<i>Techniczne</i>	<i>Ekonomiczne</i>	<i>Humanistyczne</i>
Rada Nadzorcza	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)
Zarząd	1(33%)	3 (100%)	-

<i>Doświadczenie zawodowe</i>	<i>do 20 lat</i>	<i>21 – 25 lat</i>	<i>26 – 30 lat</i>	<i>31 i więcej</i>
Rada Nadzorcza	2 (40%)	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)
Zarząd	1 (33%)	1 (33%)	1	

Różnorodność pod względem doświadczenia zawodowego, a także wykształcenia umożliwia równoległy rozwój wielu obszarów działalności Spółki, co pozwala Emitentowi na efektywniejsze dostosowanie się do otaczających go warunków rynkowych.