

### Polityka różnorodności realizowana przez Talex S.A.

W swojej działalności Spółka dąży do zapewnienia racjonalnej różnorodności zarówno w doborze składu osobowego jej organów, jak i w procesie rekrutacji pracowników. Przedstawiciele organów Spółki dostrzegają realne korzyści z zapewnienia różnorodności, w szczególności w odniesieniu do kryteriów wieku, doświadczenia, jak i płci. Jednakże podstawowym kryterium w doborze zarówno składu rady nadzorczej, kadry zarządzającej, menadżerów, jak i pracowników Spółki, pozostają kompetencje merytoryczne oraz umiejętności społeczne. Praktyczna realizacja wskazanych założeń sprowadza się do zapewnienia adekwatności w doborze personelu przy pełnym poszanowaniu dla różnorodności, ze szczególnym uwzględnieniem równości szans. Powyższe ma na celu przede wszystkim zapewnienie stabilności i ciągłości funkcjonowania Spółki jako podmiotu gospodarczego, przedsiębiorcy. W ocenie organów Spółki, polityka różnorodności ma sens i uzasadnienie wtedy, gdy służy rozwojowi przedsiębiorstwa oraz wspiera dążenie do zapewnienia zadowolenia przedstawicieli poszczególnych grup interesów stanowiących bliższe i dalsze otoczenie Spółki.

Dokonując analizy faktycznego wpływu dążenia do zapewnienia różnorodności rozumianej jak przywołano powyżej, należy uwzględnić również specyfikę działalności Spółki oraz jej specjalizację w branży informatycznej. Działalność Spółki jako integratora zaawansowanych technologii informatycznych implikuje bowiem pewne ograniczenia zmniejszające parytety w zapewnieniu różnorodności. Ze swojej natury działalność w branży informatycznej, w szczególności w zakresie usług serwisowych świadczonych w jednostkach terenowych klientów Spółki, powoduje naturalny wzrost udziału kadry młodszej oraz mężczyzn.

Obecnie w składzie pięcioosobowego Zarządu Spółki funkcje sprawują sami mężczyźni, z których większość to założyciele Spółki i jej znaczący akcjonariusze. Natomiast w składzie pięcioosobowej Rady Nadzorczej mandat sprawuje jedna kobieta, która pełni funkcję Przewodniczącej Rady Nadzorczej. Przedstawiciele obu organów zapewniają różnorodność w zakresie wykształcenia oraz posiadanego doświadczenia zawodowego. Ponadto skład osobowy Zarządu, oprócz zapewnienia powyższych kryteriów różnorodności, jest również istotnie zróżnicowany pod względem wieku poszczególnych członków tego organu.

Mając na uwadze przywołane ograniczenia związane ze specyfiką działalności Spółki, warty odnotowania dla oceny faktycznej realizacji przez Spółkę polityki różnorodności są dane dotyczące zatrudnienia. Obecnie ponad 18% pracowników Spółki stanowią kobiety, a ponad 25% to pracownicy w wieku powyżej 40 lat. Wśród kadry menadżerskiej większość stanowią pracownicy w wieku 35 – 45 lat, a więc zapewniający obok kompetencji merytorycznych, dynamizm, otwartość i doświadczenie zawodowe, a nadto 30% tej kadry stanowią kobiety.

Niezależnie od realizowanej polityki różnorodności oraz już osiągniętych w tym zakresie efektów, Spółka odnotowuje postępujący trend zwiększania się udziału kobiet posiadających wysokie kwalifikacje merytoryczne oraz poszerzania się spektrum wiekowego wśród zatrudnionych pracowników.