

**Uchwała nr 10**  
**NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA DIAGNOSTYKA S.A.**  
**z dnia 17 stycznia 2025 r.**  
**w sprawie przyjęcia polityki różnorodności Diagnostyka S.A.**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Diagnostyka S.A. z siedzibą w Krakowie („Spółka”), przyjmuje Politykę Różnorodności Diagnostyka S.A. o następującej treści:

## **Polityka Różnorodności Diagnostyka S.A.**

### **1. Wprowadzenie**

Diagnostyka S.A., w ramach realizacji zasad zrównoważonego ładu korporacyjnego oraz zgodnie z „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021”, zobowiązuje się do promowania różnorodności i włączania jej zasad w aspekty swojej działalności.

W ramach Polityki Różnorodności kładziemy nacisk na równość szans w następujących kryteriach:

- wiek,
- doświadczenie,
- płeć,
- narodowość,
- wyznanie,
- przekonania,
- niepełnosprawność.

Kryteria te zapewniają wzajemny szacunek, poszanowanie praw, równość szans - zarówno kandydatów w procesach rekrutacyjnych, jak i pracowników. W stosowaniu Polityki Różnorodności wspierają nas firmowe wartości.

### **2. Cel Polityki**

Celem Polityki Różnorodności jest:

- a. Wspieranie różnorodności i inkluzywności w całej organizacji, co przyczynia się do zwiększenia innowacyjności i efektywności działania.
- b. Eliminowanie barier w dostępie do stanowisk pracy na każdym szczeblu, szczególnie w kontekście płci, wieku, pochodzenia, wyznania, przekonań czy niepełnosprawności oraz innych cech.
- c. Równość szans, każda osoba w Spółce ma prawo do sprawiedliwego traktowania i równych możliwości rozwoju zawodowego.
- d. Transparentność oznaczająca, że procesy związane z zatrudnieniem, awansami zarządzaniem rozwojem, są prowadzone w sposób jawny i oparty na obiektywnych kryteriach dopasowanych do poziomu stanowiska.
- e. Dążenie do osiągnięcia zwiększania udziału kobiet w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej.
- f. Doskonalenie kultury otwartości, wzmacniane firmowymi wartościami, poprzez organizację szkoleń, warsztatów wspierających świadomość znaczenia różnorodności

oraz integracji w miejscu pracy.

### 3. Zakres Polityki

Polityka Różnorodności obejmuje wszystkie obszary działalności Spółki, w tym:

- a. procesy rekrutacyjne,
- b. zarządzanie rozwojem,
- c. kulturę organizacyjną,
- d. postępowanie przy wyborze Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

### 4. Postanowienia szczegółowe

Poniższe elementy procesów mają szczególny wpływ na realizację zasad polityki różnorodności w Diagnostyce S.A.

- a. **Procesy rekrutacyjne:** gwarantujemy równy dostęp do stanowisk pracy poprzez cykliczną publikację wewnętrznych newsletterów rekrutacyjnych oraz ofert pracy na stronie kariery i portalach pracy.  
W ogłoszeniach rekrutacyjnych stosujemy feminitywy, adresujące potrzeby kobiet. Dajemy możliwość wyboru zdalnej rekrutacji, jeśli kandydaci z niepełnosprawnościami ruchowymi preferują takie rozwiązanie.  
Nasz zespół rekrutacyjny jest gotowy do prowadzenia rozmów rekrutacyjnych w języku angielskim, z otwartością na inne narodowości.  
Nasze działania rekrutacyjne są opisane w procedurze. Procesy rekrutacyjne oparte są na modelach kompetencyjnych. Zwracamy uwagę na kryteria związane z posiadaniem specyficznej wiedzy, dopasowanej do potrzeb danego stanowiska, doświadczeń zawodowych, zbioru umiejętności, które składają się na pożądany profil kandydata.  
Rekrutacja odbywa się w oparciu o wystandaryzowany proces, adekwatny do poziomu stanowiska.  
Przy wyborze Członków Zarządu, czy Rady Nadzorczej w pierwszej kolejności stosujemy obiektywne kryteria merytoryczne, a następnie uwzględniamy Kryteria Różnorodności.
- b. **Zarządzanie rozwojem:** zapewniamy naszym pracownikom rozwój na wszystkich stanowiskach. Jest on ściśle związany z naszą misją - badamy, aby pomagać dbać o zdrowie i żyć dłużej, oraz wizją - wyznaczamy światowe standardy diagnostyki i profilaktyki. Tak zaakcentowane zobowiązania społeczne determinują stały rozwój, podążanie za trendami i poszukiwanie nowych rozwiązań w zakresie naukowym. Budujemy ścieżki rozwojowe oparte na kompetencjach.  
Łączymy pokolenia i doświadczenia, które są niezwykle ważne w przekazywaniu wiedzy w zakresach medycznych. Ułatwiamy młodym pracownikom zdobywanie wiedzy, certyfikacje w zakresach wykonywanej przez nich pracy.  
Dbamy o to, aby pracownicy mogli wiązać się z firmą w długofalowej perspektywie. Jesteśmy także otwarci na kontynuowanie współpracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.
- c. **Kształtowanie kultury organizacyjnej:** nasze wartości #serce, #odpowiedzialność, #partnerstwo, #odwaga, #wiedza są fundamentami kultury organizacyjnej. Ich rozumienie w całej organizacji, utożsamianie się z nimi i zarządzanie na ich podstawie wspiera nas w realizacji celów polityki. Organizujemy akcje wewnętrzne i wydarzenia,

odnoszące się do wartości, przypominamy o nich w komunikacji wewnętrznej i kampaniach informacyjnych.

Wartości wdrażamy także w działania skierowane do interesariuszy zewnętrznych pacjentów i partnerów biznesowych.

Jesteśmy także firmą przyjazną rodzinie – staramy się pomagać mamom w powrocie do pracy zawodowej po urlopie macierzyńskim.

## **5. Postanowienia szczegółowe przy wyborze Członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

Polityka wskazuje na następujące kryteria wyboru kandydatów.

- a. Wykształcenie: odpowiednie wykształcenie lub doświadczenie zawodowe, mile widziane MBA.
- b. Kierunek wykształcenia i obszary kompetencji: w szczególności medyczne i pokrewne, sprzedażowe, zarządzanie operacyjne, finansowe, prawnicze, zarządzanie ryzykiem, zrównoważony rozwój oraz inne związane z realizacją celów i strategii Spółki.
- c. Wiedza i umiejętności: wynikające z wykształcenia, pracy naukowej czy szkoleń, tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych, potwierdzona w formie certyfikatów oraz nabyta w trakcie kariery zawodowej.
- d. Doświadczenie zawodowe i staż pracy: uwzględniając liczbę lat, jak i zróżnicowanie pod względem obszarowym, doświadczenie nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk. Rekomendowane jest, aby przynajmniej część Członków Zarządu i Rady Nadzorczej posiadała doświadczenie w branży, w której realizowane są cele strategiczne Spółki.
- e. Wiek: zrównoważona struktura wiekowa, dająca gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji.
- f. Płeć: w zakresie zróżnicowania pod względem płci, dążymy do zwiększania udziału kobiet w organach spółki.
- g. Inne kryteria, wskazane według uznania, jako ważne i zasadne do zastosowania przy ocenie i wyborze kandydatów na Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej.
- h. Przy ocenie kandydatów na Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, brane są pod uwagę kryteria dotyczące wykształcenia, umiejętności, dopasowania psychometrycznego i doświadczenia zawodowego rozpatrywane łącznie, jako powiązane ze sobą obszary. Stanowią one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.
- i. W skład organów spółki powoływane są osoby, na zasadach najlepiej pojętego interesu spółki oraz biorąc pod uwagę zróżnicowanie, zgodne z przyjętą Polityką Różnorodności. W związku z tym, w procesie wyboru i oceny członków organów w pierwszej kolejności uwzględniane są kryteria doświadczenia oraz kompetencji niezależnie od płci, wieku lub innych cech.

## **6. Cele operacyjne dla Zarządu i Rady Nadzorczej**

Spółka będzie dążyć do zapewnienia zróżnicowania w oparciu o przyjęte w Polityce kryteria różnorodności.

Celem operacyjnym dla Zarządu i Rady nadzorczej jest:

- a. W razie otwartych wakatów do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki będziemy dążyć do zwiększania w organach spółki obecności kobiet, zróżnicowanych doświadczeń zawodowych, stażu i wieku. Zrealizujemy to poprzez włączanie do listy kandydatów w procesach rekrutacyjnych zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych kobiety i mężczyzn w podobnych proporcjach i na równych zasadach.
- b. Budowanie bazy talentów do procesów wewnętrznych:
  - identyfikacja potencjalnych liderów w organizacji,
  - tworzenie w organizacji programów sukcesji, wspierających rozwój umiejętności menadżerskich i awans kobiet na stanowiska top managerskie.

## **7. Monitorowanie i odpowiedzialność za realizację polityki**

- a. Zarząd Diagnostyka S.A. jest odpowiedzialny za wdrożenie i realizację Polityki Różnorodności.
- b. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad zgodnością polityki z wytycznymi Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Diagnostyka oraz „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021”.

## **8. Zgodność z Dobrymi Praktykami GPW**

Polityka Różnorodności realizuje zasady ładu korporacyjnego zgodnie z „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021”, w szczególności w zakresie:

- a. zapewnienia równowagi płci i kompetencji w organach zarządczych,
- b. promowania różnorodności jako elementu zwiększającego wartość Spółki,
- c. integracji zasad ESG w działaniach biznesowych.

## **9. Podsumowanie**

Diagnostyka S.A. wierzy, że różnorodność jest fundamentem trwałego sukcesu i innowacyjności. Dążenie do równowagi płci na stanowiskach menadżerskich i włączenia innych aspektów różnorodności jest naszym priorytetem, stanowiącym integralną część strategii ESG oraz naszej odpowiedzialności wobec akcjonariuszy, pracowników i społeczności.

Polityka Różnorodności będzie regularnie aktualizowana w odpowiedzi na zmieniające się otoczenie społeczne, biznesowe i prawne.