

# Polityka różnorodności dla Zarządu LiveChat Software S.A.

## WSTĘP

*LIVECHAT Software S.A. (dalej także jako „Spółka”) prowadzi działalność globalną, a jego produkty są wykorzystywane obecnie przez klientów w ponad 150 krajów świata. Biorąc pod uwagę przyjęte przez Spółkę: wizję Spółki („Customer communication without barriers” – „Komunikacja z klientami bez ograniczeń”) oraz misję Spółki („Help people and businesses communicate better and fully express themselves” – „Wspieranie ludzi i firm w lepszym komunikowaniu i wyrażaniu siebie”) – zapewnienie różnorodności i różnych perspektyw w zespole pracowniczym Spółki oraz w Zarządzie Spółki ma szczególne znaczenie dla dalszego funkcjonowania dynamicznego i jednocześnie zrównoważonego rozwoju Spółki. Biorąc to pod uwagę Rada Nadzorcza uchwała co następuje:*

## I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza „Polityka Różnorodności dla Zarządu LIVECHAT Software S.A.”, zwana dalej także jako „Polityka Różnorodności” lub „Polityka” zostaje wprowadzona w spółce LIVECHAT Software S.A. (dalej także jako „Spółka”) w związku z treścią zasad określonych w Rozdziale 2 „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” (dalej także jako „DPSN 2021”), przyjętych przez Radę Giełdy w dniu 29 marca 2021 roku.
2. Różnorodność w rozumieniu niniejszej Polityki, to dostrzeżenie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji, niezależnie od dzielących różnic opartych na cechach widocznych i niewidocznych, wrodzonych i nabytych, takich jak np. płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność, orientacja seksualna, status rodzinny i cywilny, wyznawane wartości, przekonania polityczne, cechy osobowości, wykształcenie i zainteresowania. Poszanowanie różnorodności jest jednym z podstawowych praw człowieka i jego wolności.
3. LIVECHAT Software S.A. stosuje Politykę Różnorodności rozumianą jako otwartość na pluralizm doświadczeń, wykształcenia i umiejętności osób zatrudnianych w Spółce. Realizacja Polityki Różnorodności powinna zapewnić równe traktowanie osób zatrudnianych w Spółce na wszystkich stanowiskach oraz stwarzać dogodne i bezpieczne warunki do pracy, niezależnie od formy zatrudnienia w Spółce.

4. Niniejsza Polityka Różnorodności będzie stosowana przez Radę Nadzorczą w odniesieniu do Członków Zarządu Spółki i powinna być stosowana odpowiednio przez Zarząd w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w Spółce niezależnie od formy zatrudnienia.
5. Do przestrzegania niniejszej Polityki Różnorodności zobowiązana jest każda osoba zatrudniana przez Spółkę.

## II. DZIAŁANIA ZAPEWNIAJĄCE RÓŻNORODNOŚĆ

1. Spółka będzie podejmować różnorodne działania mające na celu stosowanie i wprowadzanie w życie postanowień niniejszej Polityki, w szczególności polegające na:
  - 1) dbaniu o zapewnienie Spółce zróżnicowanej i kompetentnej kadry zarządzającej, co oznacza, że przy wyborze członków Zarządu Spółki i dyrektorów oraz kluczowych menedżerów w Spółce decydujące znaczenie powinny mieć wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz przygotowanie merytoryczne do zakresu obowiązków (zobacz także punkt III Polityki);
  - 2) budowaniu różnorodnych zespołów pracowniczych, to jest dbałości o to, aby każdy zespół był otwarty na pracowników o zróżnicowanych doświadczeniach i spostrzeżeniach,
  - 3) wdrażaniu kultury otwartości w relacjach między pracownikami oraz w relacjach z przełożonymi i osobami nadzorującymi;
  - 4) zapewnieniu możliwości wymiany kompetencji w zespołach pracowniczych;
  - 5) przestrzeganiu zasad równości szans dla każdej osoby zatrudnianej w Spółce, to jest zapewnieniu aby każda zatrudniona osoba miała równy dostęp do szkoleń, awansów, benefitów oraz wynagrodzeń;
  - 6) wdrażaniu systemu oceny i awansu osób zatrudnionych opartego wyłącznie na ocenie kompetencji, osiągniętych wyników oraz zaangażowania w pracę;
  - 7) tworzeniu przyjaznej atmosfery pracy, w tym promocji wśród osób zatrudnionych postaw poszanowania różnorodności i akceptacji indywidualnych preferencji różnych osób;
  - 8) stosowaniu przejrzystych kryteriów rekrutacji, to jest stosowanie zasady, że przy naborze nowych osób do zatrudnienia w Spółce będzie stosowana zasada równości szans oraz umożliwienie wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym każdej zainteresowanej osoby;
  - 9) dostosowaniu stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb, w przypadku zatrudnienia przez Spółkę osób niepełnosprawnych.
2. Spółka będzie prowadzić konsekwentną politykę równości płci we wszelkich procesach kadrowych, między innymi dotyczącymi spraw rekrutacji, awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń, godzenia obowiązków

zawodowych i rodzinnych, ochrony przed mobbingiem i nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy. Procedury stosowane w opisanych wyżej sprawach powinny uwzględniać metodę selekcji gwarantującą obiektywną ocenę i umiejętności osób zatrudnionych w Spółce.

3. Przy uwzględnieniu podstawowego kryterium wiedzy, umiejętności, doświadczenia zawodowego i przydatności dla Spółki, Zarząd Spółki będzie dążył, aby skład dyrektorów i kluczowych menedżerów Spółki zapewniał różnorodność płci na poziomie nie niższym niż 30% udziału mniejszości wśród członków kadry dyrektorskiej i kadry kluczowych menedżerów.

### III. SZCZEGÓLNE POSTANOWIENIA POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI WOBEC CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Dokonując wyboru Członków Zarządu Spółki Rada Nadzorcza będzie stosować wszystkie zasady różnorodności określone w niniejszej Polityce, zawsze jednak z uwzględnieniem, że naczelną zasadą i obowiązkiem Rady Nadzorczej jest powołanie do Zarządu Spółki wyłącznie osób posiadających odpowiednie kompetencje, umiejętności i doświadczenie niezbędne do działania w interesie Spółki i jej akcjonariuszy, w tym także osób wykazujących cechy przywódcze, kierownicze i zaangażowanie, które to cechy będą niezbędne do zapewnienia Spółce dalszego dynamicznego rozwoju, efektywności i bezpieczeństwa działania.
2. Wskazując na podstawowe zasady określone w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza będzie dążyć, aby skład każdego Zarządu Spółki był różnorodny także pod względem płci z udziałem mniejszości w składzie Zarządu na poziomie nie niższym niż 30%.

### IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W terminie 60 dni od daty zakończenia danego roku obrotowego Zarząd Spółki dokona pisemnej oceny stosowania Polityki Różnorodności w stosunku osób zatrudnionych w Spółce. Dokonana ocena powinna w szczególności uwzględniać kryteria i wymogi informacyjne zawarte w zasadzie I.1.4.2. DPSN 2021. Ocena może być częścią publikowanej przez Spółkę corocznej informacji o realizacji strategii biznesowej Spółki, o której mowa w zasadzie I.1.4 DPSN 2021.
2. Ocena Zarządu zostanie przedstawiona Radzie Nadzorczej i opublikowana na stronie internetowej Spółki.
3. Rada Nadzorcza dokonuje oceny stosowania przez Spółkę Polityki Różnorodności, w tym stosowania przez Radę Nadzorczą Polityki Różnorodności w odniesieniu do Członków Zarządu, w treści corocznego sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej.

4. W przypadku stwierdzenia istotnego naruszenia przez Zarząd lub osoby działające w jego imieniu Polityki Różnorodności Rada Nadzorcza może przekazać Zarządowi stosowne uwagi i zalecenia oraz wezwać do stosowania w przyszłości wszystkich zasad Polityki Różnorodności.
5. Sprawozdanie Rady Nadzorczej jest publikowane na stronie internetowej Spółki. Sprawozdanie Rady Nadzorczej podlega ocenie i zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki.
6. Pierwsza ocena z funkcjonowania i stosowania niniejszej Polityki Różnorodności będzie sporządzona przez Zarząd i Radę Nadzorczą za okres od 01.07.2021 roku do 31.03.2022 roku.