

## Zasada 1.4.2. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 – wskaźnik równości wynagrodzeń

Ze względu na specyfikę działalności w branży IT i fakt, że o sukcesie organizacji w tej branży decydują przede wszystkim wiedza i praktyczne umiejętności jej pracowników, zagadnienia związane z zatrudnieniem, rozwojem pracowników oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy są kluczowe dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju Spółki. Procesy rekrutacji oraz rozwoju zawodowego w Asseco Poland odbywają się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników dotyczących różnorodności kandydatów.

### Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2023 roku

| Rodzaj stanowiska            | Kobiety    | Mężczyźni    | Udział kobiet | Udział mężczyzn |
|------------------------------|------------|--------------|---------------|-----------------|
| Zarząd                       | 2          | 9            | 18%           | 82%             |
| Pozostała kadra zarządzająca | 73         | 204          | 26%           | 74%             |
| Produkcja                    | 608        | 1 375        | 30%           | 70%             |
| Stanowiska pozaprodukcyjne   | 197        | 124          | 61%           | 39%             |
| <b>Pracownicy ogółem</b>     | <b>880</b> | <b>1 712</b> | <b>34%</b>    | <b>66%</b>      |

Ze względu na specyfikę branży, w procesie rekrutacji i rozwoju zawodowego największą wagę przywiązuje się do praktycznej wiedzy i kwalifikacji pracowników, co wpływa na dobór osób o kompetencjach najlepiej odpowiadających danemu stanowisku. Jasno określone kryteria oraz obiektywna ocena kwalifikacji zapewniają pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego.

### Wskaźnik równości wynagrodzeń w 2023 roku\*

| Rodzaj stanowiska            | Wynagrodzenie podstawowe | Wynagrodzenie całkowite** |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Zarząd                       | 112,5%                   | 97%                       |
| Pozostała kadra zarządzająca | 78,2%                    | 75%                       |
| Produkcja                    | 80,4%                    | 78%                       |
| Stanowiska pozaprodukcyjne   | 88,5%                    | 92%                       |

\*Wskaźnik równości wynagrodzeń prezentuje stosunek średniego wynagrodzenia kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

\*\* Obejmuje wynagrodzenie podstawowe oraz wszystkie inne składniki, takie jak dodatki, premie i nagrody.

Dla wyodrębnionych w poniższej tabeli rodzajów stanowisk w Spółce średnie wynagrodzenie kobiet jest niższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn. Wynika to głównie z faktu, że większa liczba mężczyzn posiada większe doświadczenie w branży IT, dłuższy staż pracy w Asseco Poland i wynikającą z tego dogłębną znajomość produktów spółki, które są rozwijane na przestrzeni lat. W grupie pracowników, gdzie doświadczenie oraz staż pracy kobiet i mężczyzn są zbliżone, poziom zarobków jest wyrównany.