



Polityka różnorodności Grupy Comarch

W skład Grupy Comarch wchodzi 60 spółek zlokalizowanych w ponad 30 krajach na całym świecie, większość przychodów ze sprzedaży pochodzi z rynków zagranicznych, Comarch jest obecnie firmą międzynarodową z polskimi korzeniami. Wchodzenie na nowe rynki i sprawne na nich funkcjonowanie wymaga znajomości lokalnego prawa i zwyczajów, poszanowania kultury i tożsamości lokalnych społeczności. Nie byłoby to możliwe bez zatrudniania obywateli krajów, w których spółki Grupy Comarch prowadzą działalność. Zatrudnienie w spółkach zagranicznych Comarch wynosi ok. 9% całości zatrudnienia w Grupie Comarch. Comarch daje szansę zatrudnienia przedstawicielom społeczności lokalnej w każdej lokalizacji, w której prowadzi działalność. Zgodnie z Regulaminem pracy pracodawca jest zobowiązany m.in. „przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie, etniczne, wyznanie, orientację seksualną”.

Ponadto pracownicy spółek Grupy Comarch „powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

Polityka Comarch nie stawia żadnych barier ze względu na płeć, poglądy, orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne w zakresie zatrudniania i polityki kadrowej, nie przyczynia się do dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną.

Grupa Comarch dokłada także wszelkich starań, aby zapewnić zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Przedstawiciele organów zarządzających spółkami Grupy Comarch są obywatelami różnych krajów. W składzie rad nadzorczych spółek Grupy Comarch znajduje się 11 kobiet i 38 mężczyzn. W skład zarządów spółek Grupy Comarch wchodzi głównie mężczyźni (130 wobec 22 kobiet), co związane jest przede wszystkim z charakterem prowadzonej przez Grupę Comarch działalności i specyfiką branży IT, w której mężczyźni stanowią znaczącą większość. Należy również podkreślić, że duża część członków zarządów to osoby związane z Comarch od wielu lat, posiadające szeroką wiedzę w zakresie zagadnień technologicznych z obszaru IT i kwalifikacje konieczne na sprawowanych stanowiskach.

Grupa Comarch stale zwiększa procentowy udział zatrudnienia kobiet, jednak przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu brane są pod uwagę przede wszystkim kwalifikacje pracownika a nie płeć. Panie stanowią ok. 31,4% pracowników zatrudnionych w spółkach Grupy Comarch i ok. 27,5% kadry kierowniczej spółek Grupy Comarch, co stanowi wysoki udział kobiet w całości zatrudnienia, biorąc pod uwagę techniczny charakter

działalności Grupy Comarch.

Struktura wiekowa pracowników Grupy Comarch jest bardzo zróżnicowana. Comarch zatrudnia bardzo dużo osób poniżej 30 roku życia, co jest charakterystyczne dla branży IT. Osoby na stanowiskach menedżerskich są przeważnie w grupie wiekowej 30-50 lat, co cechuje także zarządy. W przypadku rad nadzorczych grupy wiekowe 30-50 lat oraz powyżej 50 lat są reprezentowane przez podobną liczbę osób.

Wspieranie różnorodności i równości

Polityka Comarch w zakresie różnorodności nie stawia żadnych barier ze względu na płeć, poglądy, orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne w zakresie zatrudniania i polityki kadrowej, nie przyczynia się do dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną.

Stosunek średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet do średniego wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn według kategorii pracowników w 2022 roku kształtował się jak poniżej.

	Comarch S.A.	Grupa Comarch
Kategorie pracowników	2022	2022
administracja	91%	91%
menedżerski	67%	69%
produkcja	76%	77%
inne	73%	75%

Średnie wynagrodzenie kobiet w Comarch S.A. i w Grupie Comarch jest niższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn. Wynika to głównie z faktu, że zatrudniane kobiety posiadają krótsze doświadczenie w branży IT i krótszy staż pracy w Grupie Comarch, co wpływa na poziom wynagrodzeń. Różnica ta jednak zmniejsza się z roku na rok, a w grupie pracowników, gdzie doświadczenie w branży i staż pracy są zbliżone dla kobiet i mężczyzn (administracja), poziom zarobków jest wyrównany.