

Spółka MABION S.A. realizując najlepsze praktyki giełdowe, po raz pierwszy w roku 2021 r. **dokonała pomiaru tzw. luki płacowej (ang. Gender Pay Gap Ratio), który przedstawia poniższa tabela.** W tabeli nie uwzględniono wynagrodzeń osiągniętych przez Członków Zarządu Spółki.

Stosunek średniego, miesięcznego łącznego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w Mabion S.A w roku 2021 r. (lipiec)

Wszyscy Pracownicy	95%
Najwyższe Kierownictwo	103,80%
Personel wysokiego szczebla	92,40%
Personel średniego szczebla	100%
Pozostali pracownicy Spółki	96%

Spółka realizuje działania mające na celu niwelowanie luki płacowej w możliwych do zdefiniowania porównywalnych grupach zawodowych, poprzez:

- realizację polityki płacowej korzystając z pomocy ekspertów, dzięki którym polityka płacowa oparta jest na sprawiedliwych zasadach, z uwagi na aspekt płci,
- poprzez oferowanie stawek wynagrodzeń, wyłącznie w oparciu o posiadane przez kandydata kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie, które posiada,
- systematycznie odbywające się procedury, zmierzające do awansów zawodowych, co w perspektywie niweluje różnice w średnich wynagrodzeniach osiągniętych wśród kobiet i mężczyzn.