

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W AGORA S.A.

I. CEL

Celem niniejszej Polityki Równowagi Płci w Agora S.A. jest określenie zasad, celów i sposobów wspierania w zakresie zapewnienia równowagi płci w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej Agora S.A. na podstawie art. 90 gd Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

DEFINICJE

Organy Spółki -	zarząd oraz rada nadzorcza Spółki.
Płeć Niedostatecznie Reprezentowana -	płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki.
Polityka -	niniejsza polityka równowagi płci w Agora S.A.
Rada Nadzorcza -	rada nadzorcza Agora S.A.
Spółka -	Agora S.A. z siedzibą w Warszawie (00-732), ul. Czerska 8/10, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 59944, kapitał zakładowy: 46 580 831 zł, wpłacony w całości.
Zarząd -	zarząd Agora S.A.

II. ZAPEWNIENIE RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

1. Stosownie do postanowień art. 90 gd Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki z uwzględnieniem zasad procesu doboru, o których mowa w rozdziałach III - IV Polityki.
2. Obowiązek, o którym mowa w ust.1 powyżej uznaje się za spełniony, jeżeli:

- a. łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej jest niemniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% wszystkich stanowisk w Organach Spółki; oraz
 - b. osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują stanowiska zarówno w Zarządzie jak i w Radzie Nadzorczej.
3. Przeprowadzając proces doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki uwzględnia się zarówno obowiązek wskazany w pkt 2 powyżej jak również Politykę Różnorodności Agora S.A. w odniesieniu do Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

III. ZASADY PROCESU DOBORU OSOBY NA OKREŚLONE STANOWISKO W ORGANIE SPÓŁKI MAJĄCE NA CELU ZAPEWNIENIE RÓWNOWAGI PŁCI

1. Kształtując Organy Spółki stosuje się w szczególności Statut Spółki oraz Politykę Różnorodności Agora S.A. w odniesieniu do Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia różnorodności, w tym równowagi płci.
3. Decydującymi kryteriami przy wyborze kandydatów do Organów Spółki są wysokie kwalifikacje merytoryczne i etyczne kandydatów oraz ich przygotowanie do pełnienia danej funkcji. Jednocześnie, przy wyborze członków do Organów Spółki dąży się do zapewnienia różnorodności zgodnie z Polityką Różnorodności Agora S.A. w odniesieniu do Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
4. Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego.
5. Kandydatów na stanowiska w Organie Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
6. W sytuacji, gdy w ramach procesu doboru kandydata na określone stanowisko w Organie Spółki rozpatrywani są kandydaci o równorzędnych kwalifikacjach oraz, gdy obowiązek, o którym mowa w rozdziale II pkt 2 Polityki nie jest spełniony, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej. Odstępstwo od zasady pierwszeństwa może mieć miejsce jedynie w przypadkach, gdy za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne, istotne względy związane z różnorodnością, przewidziane w przepisach prawa, oparte na obiektywnych i niedyskryminujących kryteriach oraz uwzględniające szczególną sytuację danego kandydata.
7. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Spółki, gdy obowiązek, o którym mowa w rozdziale II pkt 2 Polityki nie jest spełniony, Spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.

8. W przypadku gdy kandydat na stanowisko w Organie Spółki należący do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej twierdzi, że Spółka w procesie doboru osoby na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w niniejszym rozdziale i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje co najmniej równorzędne z kwalifikacjami kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko a obowiązek, o którym mowa w rozdziale II pkt 2 Polityki nie jest spełniony, Spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.

IV. ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATA NA STANOWISKO W ORGANACH SPÓŁKI

1. Zgłaszanie kandydatów do Organów Spółki powinno być prowadzone w sposób wspierający realizację celów określonych w Polityce w zakresie równowagi płci, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki oraz Polityki Różnorodności Agora S.A. w odniesieniu do Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatur są zobowiązane, bez uszczerbku dla postanowień Statutu, z uwzględnieniem specyfiki postępowania kwalifikacyjnego, oraz dostępności osób spełniających odpowiednie wymagania formalne i merytoryczne, zapewnić udział przedstawicieli obu płci w gronie zgłoszonych kandydatów.

V. ROZWÓJ ZAWODOWY I STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn zgodnie z przyjętą w Spółce Polityką różnorodności Grupy Agora, poprzez zapewnienie równego dostępu do programów rozwojowych wspierających rozwój kompetencji leaderskich oraz uwzględniających indywidualne potrzeby i potencjał każdej osoby, a także poprzez zapewnienie równych szans rozwoju kariery, w tym obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, w tym funkcji w Organach Spółki – niezależnie od płci.
2. Spółka, w ramach swoich możliwości finansowych, prowadzi analizę potrzeb i działania wspierające pracowników reprezentujących Płeć Niedostatecznie Reprezentowaną, wyrównując w ten sposób szanse oraz zwiększając różnorodność i równowagę płci w procesach sukcesji, nominacji i powoływania do Organów Spółki.
3. Proces rekrutacyjny jest prowadzony w sposób przejrzysty, obiektywny i wolny od dyskryminacji. Decyzje dotyczące zatrudnienia podejmowane są na podstawie jasno określonych kryteriów oraz zgodności kwalifikacji i kompetencji kandydatów z wymaganiami stanowiska. Zasada równego traktowania oraz niedyskryminujące kryteria mają zastosowanie również przy podejmowaniu decyzji dotyczących awansów, wynagrodzeń, udziału w szkoleniach oraz ocen pracowniczych.
4. Spółka prowadzi regularny monitoring i analizę danych dotyczących zatrudnienia wykorzystując ich wyniki do doskonalenia polityk i działań na rzecz równego traktowania oraz równych szans rozwoju zawodowego. Działania te wchodzą w zakres obowiązków Pionu HR, osoby pełniącej funkcję Pełnomocnika ds. różnorodności i przeciwdziałania mobbingowi oraz obszarów biznesowych w zakresie ich działalności i odpowiedzialności.

5. Spółka zapewnia równe traktowanie oraz zakazuje wszelkich form dyskryminacji w stosunkach pracy, zgodnie z Polityką antydyskryminacyjną i antymobbingową Grupy Agora.

VI. ZASADY MONITOROWANIA REALIZACJI POLITYKI

1. Zarząd sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci. Sprawozdanie zawiera:
 - a. informację o liczbie osób pełniących funkcje członków Organów Spółki w danym roku, ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
 - b. informację o działaniach podjętych w celu zapewnienia udziału osób należących do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w liczbie wskazanej w rozdziale II pkt 2 Polityki;
 - c. w przypadku niespełnienia obowiązku, o którym mowa w rozdziale II pkt 2 Polityki – przyczyny jego niespełnienia oraz opis środków przyjętych i planowanych do jego spełnienia.

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Polityka wchodzi w życie z chwilą jej zatwierdzenia uchwałą Walnego Zgromadzenia.