ZAŁĄCZNIK DO UCHWAŁY NR [●]

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI

ZE PAK S.A. („Polityka")

§ 1 Przedmiot Polityki

1. Polityka określa zasady, którymi ZE PAK S.A. („Spółka") kieruje się w celu zapewnienia równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej („Organy"). Równowagę płci uważa się za osiągniętą, jeżeli:
   1) łączna liczba stanowisk w Organach zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest niemniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach oraz
   2) osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów.
2. Polityka określa w szczególności:
   1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie mające na celu spełnienie wymogów równowagi płci zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 1) i 2) Polityki;
   2) zasady wskazywania kandydata na stanowisko w Organie;
   3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
   4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

§ 2 Zasady procesu doboru osób na stanowiska w Organach

1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria określa się przed rozpoczęciem procesu.
2. Kandydatów na stanowiska w Organach wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
3. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że:
   1) na dzień wyboru kandydata równowaga płci jest osiągnięta zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 1) i 2) Polityki, a wybór kandydata nienależącego do płci niedostatecznie reprezentowanej nie zmieni tego stanu, lub
   2) w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.

§ 3 Zasady wskazywania kandydatów na stanowiska w Organach

1. Członkowie Organów są powoływani zgodnie z przepisami prawa oraz Statutem Spółki.
2. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatur powinny się kierować w szczególności kwalifikacjami, wiedzą, doświadczeniem zawodowym, kompetencjami zarządczymi lub nadzorczymi oraz innymi czynnikami merytorycznymi istotnymi dla należytego sprawowania danej funkcji.
3. Bez uszczerbku dla § 3 ust 2. Polityki, zgłaszanie kandydatów do Organów Spółki powinno być prowadzone w sposób wspierający realizację celów określonych w Polityce w zakresie równowagi płci.

§ 4 Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez zapewnienie równego dostępu do programów rozwojowych wspierających kompetencje liderskie oraz równe szanse awansu, w tym na stanowiska kierownicze, zarządcze i nadzorcze, niezależnie od płci.
2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki w obszarze równowagi płci obejmuje w szczególności:
   1) stosowanie praktyk rekrutacyjnych promujących różnorodność i równość płci na wszystkich szczeblach organizacji;
   2) zapewnienie dostępu do szkoleń i programów rozwojowych niezależnie od płci;
   3) promowanie kultury organizacyjnej wspierającej równość płci, inkluzywność i różnorodność, w tym poprzez działania edukacyjne i komunikacyjne;
   4) regularne monitorowanie danych dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń, awansów oraz doświadczeń pracowników w podziale na płeć;
   5) budowanie wewnętrznej ścieżki sukcesji do organów Spółki, w tym poprzez programy mentoringowe i rozwojowe, z uwzględnieniem celu Polityki w zakresie równowagi płci.

§ 5 Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość

1. Zarząd Spółki dokonuje okresowej oceny realizacji Polityki oraz poziomu reprezentacji kobiet i mężczyzn w Organach Spółki.
2. Zarząd Spółki corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych Organach; sprawozdanie to może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki.
3. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 2, zawiera co najmniej:
   1) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w organach spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;
   2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie, o której mowa w § 1 ust. 1 pkt 1) i 2) Polityki;
   3) w przypadku nieosiągnięcia celu, o którym mowa w § 1 ust. 1 pkt 1) i 2) Polityki – wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.
4. Niezwłocznie po sporządzeniu sprawozdania Spółka udostępnia je na swojej stronie internetowej.

§ 6 Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie Spółki.
2. Polityka dotyczy wyłącznie powołań do Organów mających miejsce po jej wejściu w życie a realizacja celu, o którym mowa w § 1 ust. 1 pkt 1) i 2) Polityki następuje sukcesywnie, w szczególności w związku z upływem kadencji, wygaśnięciem mandatu lub innymi zmianami w składzie Organów Spółki dokonywanymi zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i Statutem.
3. Zarząd Spółki odpowiada za publikację Polityki na stronie internetowej Spółki niezwłocznie po jej przyjęciu, wraz z informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych i sankcjach.
4. Postanowienia Polityki nie ograniczają praw akcjonariuszy wynikających z przepisów prawa ani ze Statutu Spółki, w tym uprawnień osobistych związanych z powoływaniem lub odwoływaniem członków Organów.

5. W sprawach nieuregulowanych w Polityce zastosowanie mają przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz Statut i wewnętrzne regulacje Spółki.