Polityka równowagi płci w organach PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.



SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA 3
1. Cel i zakres Polityki 4
2. Zasady procesu doboru kandydatek i kandydatów w organach Spółki 4
3. Zasady wskazywania kandydatek i kandydatów w organach Spółki 5
4. Programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn 5
5. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi 5
6. Odpowiedzialność, monitoring i raportowanie 6
7. Postanowienia końcowe 6

PREAMBUŁA

Mając na względzie przepisy prawa Unii Europejskiej i prawa polskiego dotyczące równowagi płci w organach spółek, w tym akty wdrażające dyrektywę Women on Boards, a także obowiązujące Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW oraz wytyczne i rekomendacje właściwych organów administracji publicznej w tym zakresie, PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. przyjmuje niniejszą Politykę.

Zrównoważona reprezentacja płci w organach PGE S.A. wspiera jakość podejmowanych decyzji, komplementarność kompetencji oraz budowanie długoterminowej wartości. Cel ten realizowany jest poprzez przejrzyste i niedyskryminacyjne procesy doboru oraz systemowe przygotowywanie zróżnicowanej puli osób mogących obejmować stanowiska w organach PGE S.A.

1. Cel i zakres Polityki

1.1 Polityka określa zasady zapewnienia równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., zwanej dalej „PGE S.A." albo „Spółką".

1.2 Ilekroć w Polityce jest mowa o organach Spółki, rozumie się przez to Zarząd i Radę Nadzorczą PGE S.A.

1.3 Polityka obejmuje:

a. zasady procesu doboru kandydatek i kandydatów w organach Spółki;
b. zasady wskazywania kandydatek i kandydatów do tych organów;
c. programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn;
d. założenia strategii zarządzania zasobami ludzkimi wspierające realizację celu równowagi płci.

1.4 Przez płeć niedostatecznie reprezentowaną rozumie się płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach spółki. Definicja ta służy ustaleniu, do której płci stosuje się środki przewidziane w Polityce, i nie określa ona wartości docelowego udziału tej płci w organach spółki.

1.5 Cel równowagi płci w PGE S.A. jest osiągnięty, jeżeli łącznie:

a. liczba stanowisk w organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% wszystkich stanowisk w tych organach oraz
b. osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów Spółki.

2. Zasady procesu doboru kandydatek i kandydatów w organach Spółki

2.1 Na każdym etapie procesu doboru kandydatek i kandydatów na stanowisko w organie Spółki stosuje się jasne i jednoznaczne kryteria sformułowane neutralnie i w sposób niedyskryminacyjny, uwzględniające kwalifikacje kandydatek i kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.

2.2 Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu. Mogą one obejmować w szczególności wymagania wynikające z przepisów prawa i wewnętrznych regulacji korporacyjnych.

2.3 Kandydatki i kandydatów na stanowiska w organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.

2.4 W przypadku wyboru między kandydatkami i kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne pierwszeństwo przyznaje się osobie kandydującej należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej.

2.5 Od zasady określonej w pkt 2.4 można odstąpić wyłącznie w wyjątkowym przypadku, gdy 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. Przyczyny odstąpienia podlegają udokumentowaniu.

2.6 Na żądanie kandydatki lub kandydata Spółka przekazuje jej/mu na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego informacje o:

a. kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie;
b. ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu;
c. powodach odstąpienia od wyboru osoby kandydującej należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej oraz kwalifikacjach osoby wybranej na stanowisko – jeżeli do takiego odstąpienia doszło.

3. Zasady wskazywania kandydatek i kandydatów w organach Spółki

3.1 Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatek i kandydatów mają obowiązek uwzględniać potrzebę osiągnięcia i utrzymania celu równowagi płci, z poszanowaniem przysługujących im uprawnień oraz obowiązujących przepisów prawa.

4. Programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn

4.1 PGE S.A. wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn, zapewniając równy dostęp do działań służących rozwojowi kompetencji oraz przygotowaniu do obejmowania stanowisk o rosnącym zakresie odpowiedzialności.

4.2 Programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn mogą obejmować w szczególności: programy talentowe i przywódcze, szkolenia, mentoring, udział w projektach o znaczeniu strategicznym oraz działania przygotowujące do obejmowania stanowisk kierowniczych i funkcji w organach spółek.

4.3 Przy projektowaniu i realizacji programów rozwoju kariery kobiet i mężczyzn uwzględnia się potrzebę zwiększania udziału płci niedostatecznie reprezentowanej oraz tworzenia zróżnicowanej puli osób przygotowanych do obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych i nadzorczych.

5. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

5.1 Strategia zarządzania zasobami ludzkimi wspiera realizację celów niniejszej Polityki i oparta jest na przejrzystych, merytorycznych i niedyskryminacyjnych zasadach, zapewniających kobietom i mężczyznom równoważne możliwości rozwoju kariery.

5.2 Strategia realizowana jest w szczególności poprzez:

a. stosowanie przejrzystych i niedyskryminacyjnych kryteriów rozwoju, oceny, awansu i sukcesji niezależnie od płci;
b. stosowanie praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równowagę płci;
c. zapewnienie i monitorowanie równego dostępu kobiet i mężczyzn do: rekrutacji, szkoleń, mentoringu, programów rozwoju kariery, projektów, awansów oraz procesów sukcesyjnych;
d. wdrażanie programów przygotowujących pracowników do obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych i nadzorczych niezależnie od płci;
e. prowadzenie wewnętrznych działań edukacyjnych i komunikacyjnych wspierających równowagę płci, różnorodność i inkluzywność;

f. wspieranie powrotów pracowników po urlopach związanych z rodzicielstwem oraz rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym;
g. wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, równych szansach, różnorodności i włączeniu.

6. Odpowiedzialność, monitoring i raportowanie

6.1 Zarząd PGE S.A. corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci.

6.2 Sprawozdanie zawiera co najmniej:

a. liczbę osób zajmujących stanowiska w organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
b. informację o środkach podjętych w celu zapewnienia wymaganej reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej;
c. w przypadku nieosiągnięcia celu – wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków podjętych i planowanych w celu jego osiągnięcia.

6.3 Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy o rachunkowości.

6.4 PGE S.A. udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej niezwłocznie po jego sporządzeniu.

6.5 Sprawozdanie za rok poprzedni przekazuje się podmiotowi administracji rządowej wykonującemu zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania:

a. do dnia 30 czerwca każdego roku albo
b. w terminie sześciu miesięcy od zakończenia roku obrotowego, jeżeli sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności.

7. Postanowienia końcowe

7.1 Polityka została przyjęta uchwałą Walnego Zgromadzenia PGE S.A. i wchodzi w życie z dniem określonym w tej uchwale.