Polityka Równowagi Płci oraz Różnorodności w Columbus Energy S.A.

Polityka opisuje zasady, które pomagają Spółce zapewnić równowagę płci podczas wyboru członków organów statutowych (Zarządu i Rady Nadzorczej) oraz promują wszechstronną różnorodność w organizacji. Określa sposób prowadzenia procesu nominacyjnego, role uczestników oraz działania wspierające osiągnięcie celów wynikających z zewnętrznych regulacji.

Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób uczestniczących w procesie rekrutacji i monitorowania zatrudnienia w Spółce oraz członków organów Spółki tj. osób wchodzących w skład Zarządu oraz Rady Nadzorczej, w szczególności:

- Walnego Zgromadzenia
- Działu HR
- Działu Prawnego
- samego Zarządu i Rady Nadzorczej

Politykę stosujemy przy każdym procesie wyboru lub powołania członka organu Spółki (np. Członka Zarządu, członka Rady Nadzorczej) oraz podczas działań służących monitorowaniu i raportowaniu równowagi płci w ramach corocznego sprawozdania składanego Ministrowi ds. Równości.

1. DEFINICJE

Pojęcie	Definicja
DPSN2021	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021
Dyrektywa Women on Boards	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków;
Niedostatecznie Reprezentowana Płeć	płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
Ustawa	ustawa z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych

Pojęcie	Definicja
	przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;
Polityka	niniejsza Polityka Równowagi Płci oraz Różnorodności w Columbus Energy S.A.;
Spółka	Columbus Energy Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie, ul. Pana Tadeusza 4, 30-727 Kraków, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie, XI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000373608, NIP: 9492163154, BDO: 000258633, z kapitałem zakładowym w wysokości 129.982.198,50 zł w całości opłaconym, będąca dużym przedsiębiorcą;
Organy Spółki	zarząd oraz rada nadzorcza Spółki, których skład podlega zasadom określonym w niniejszej Polityce.

2. DLACZEGO PRZYJĘLIŚMY TĘ POLITYKĘ?

2.1. Cel Polityki

Polityka Równowagi Płci powstała po to aby ustalić zasady i działania wspierające zapewnienie równowagi płci oraz różnorodności w Organach Spółki zgodnie z przepisami Ustawy wdrażającymi Dyrektywę Women on Boards oraz zasadami wynikającymi z pkt. 2.1. DPSN2021.

Innymi słowy, Polityka określa zasady, które mają pomóc w osiągnięciu różnorodności oraz wymaganego poziomu reprezentacji płci w Organach Spółki. Oznacza to, że:

a. osoby należące do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci powinny zajmować co najmniej liczbę stanowisk odpowiadającą liczbie najbardziej zbliżonej do 33% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki; oraz
b. Niedostatecznie Reprezentowana Płeć powinna być reprezentowana w każdym z Organów Spółki.

Przykład nr 1:

Punkt wyjścia: Zarząd 2-osobowy i Rada Nadzorcza 3-osobowa

Załóżmy, że Zarząd składa się z 2 mężczyzn, a Rada Nadzorcza z 3 mężczyzn. Łącznie Spółka ma 5 stanowisk w Organach Spółki.

W takim przypadku Niedostatecznie Reprezentowana Płeć powinna zajmować co najmniej 2 stanowiska. Jednocześnie musi być reprezentowana zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej.

Minimalny skład spełniający te warunki to:

- 1 kobieta i 1 mężczyzna w Zarządzie;
- 1 kobieta i 2 mężczyzn w Radzie Nadzorczej.

W takim składzie kobiety zajmują 2 z 5 stanowisk, czyli 40% wszystkich stanowisk, a kobieta jest reprezentowana w każdym z Organów Spółki.

Przykład nr 2:

Punkt wyjścia: Zarząd 3-osobowy i Rada Nadzorcza 3-osobowa

Załóżmy, że Zarząd składa się z 3 mężczyzn, a Rada Nadzorcza z 1 kobiety i 2 mężczyzn. Łącznie Spółka ma 6 stanowisk w Organach Spółki.

W takim przypadku Niedostatecznie Reprezentowana Płeć to kobiety. Kobiety powinny zajmować więc co najmniej łącznie 2 stanowiska w Organach Spółki. Kobiety są już reprezentowane w Radzie Nadzorczej, ale nie w Zarządzie.

Aby spełnić oba warunki, wystarczy zmiana jednego stanowiska w Zarządzie – powołanie kobiety w miejsce jednego z obecnych członków Zarządu.

Po tej zmianie kobiety zajmują 2 z 6 stanowisk, czyli 33,3% wszystkich stanowisk, a Niedostatecznie Reprezentowana Płeć jest reprezentowana zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej.

Poziom 33% liczymy od łącznej liczby stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. Jednocześnie Niedostatecznie Reprezentowana Płeć musi być reprezentowana w każdym z tych organów.

Jednocześnie Polityka ma na celu:

- eliminację zjawiska dyskryminacji;
- zapewnienie równego rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn oraz budowanie różnorodności kompetencji, doświadczeń i perspektyw w Spółce.

2.2. Zakres Polityki

Polityka określa w szczególności:

a. zasady prowadzenia procesu wyboru i powoływania osób do Organów Spółki, uwzględniające dążenie do zapewnienia równowagi płci oraz różnorodności osób pełniących te funkcje;

b. zasady identyfikacji, oceny i przedstawiania kandydatów do Organów Spółki;
c. działania wspierające rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn w Spółce;
d. założenia dotyczące działań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi wspierających realizację celów Polityki.

2.3. Transparentność

Spółka zapewnia dostępność niniejszej Polityki oraz informację o obowiązkach i sankcjach przewidzianych w przepisach prawa na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://group.columbusenergy.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/#dokumenty-korporacyjne.

2.4. Podstawa regulacyjna

Polityka została przyjęta w związku z obowiązkami wynikającymi z:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dyrektywa Women on Boards);
- ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw, implementującej przepisy Dyrektywy Women on Boards do polskiego porządku prawnego (Ustawa);
- zasady 2.1 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 (DPSN2021), w zakresie dotyczącym przyjęcia polityki różnorodności wobec organów Spółki oraz jej kluczowych menedżerów.

3. KOGO DOTYCZY TA POLITYKA?

Polityka zawiera szereg wymogów, które generują nowe obowiązki dla:

a. akcjonariuszy oraz członków organów Spółki uczestniczących w zgłaszaniu, rekomendowaniu lub wyborze kandydatów do Organów Spółki,
b. osób uczestniczących w ocenie kandydatów do Organów Spółki,
c. jednostek organizacyjnych Spółki odpowiedzialnych za działania związane z rozwojem pracowników, różnorodnością i realizacją celów Polityki (np. Dział HR, Dział Prawny).

4. KTO ZA CO ODPOWIADA?

Realizacja Polityki wymaga współpracy osób i jednostek organizacyjnych zaangażowanych w proces wyboru członków Organów Spółki oraz działania wspierające rozwój zawodowy i różnorodność. Poniżej opisujemy, kto w danym obszarze oraz za co odpowiada w Spółce:

a. **Walne Zgromadzenie oraz Rada Nadzorcza:** Podejmowanie decyzji w zakresie wyboru i powoływania członków właściwych Organów Spółki z uwzględnieniem zasad niniejszej Polityki.

b. **Zarząd Spółki:** Zapewnienie stosowania Polityki, monitorowanie jej realizacji oraz przygotowanie corocznych sprawozdań i raportów.
c. **Dział HR oraz Dział Prawny:** Wsparcie procesów rekrutacji, monitorowanie wymogów formalno-prawnych oraz organizacja działań rozwojowych i podnoszących świadomość z zakresu różnorodności.

5. JAK WYGLĄDA PROCES WYBORU CZŁONKA ORGANU SPÓŁKI?

Wybór członka Organu Spółki odbywa się według jasnych i obiektywnych zasad. Celem procesu jest wybranie osoby najlepiej przygotowanej do pełnienia danej funkcji, przy jednoczesnym uwzględnieniu zasad równowagi płci oraz zapewnienia różnorodności w danym Organie.

5.1. Wymagane kompetencje Organu Spółki

Przed wyborem członka Organu Spółki określamy, jakie kompetencje i doświadczenie są potrzebne dla prawidłowego wykonywania danej funkcji. Pod uwagę bierzemy w szczególności:

a. zakres obowiązków i odpowiedzialności związanych z daną funkcją;
b. wiedzę i doświadczenie zawodowe istotne dla pełnienia funkcji;
c. kompetencje menedżerskie, przywódcze i interpersonalne odpowiednio do charakteru funkcji;
d. kompetencje i doświadczenie już reprezentowane w składzie danego Organu Spółki oraz obszary wymagające wzmocnienia;
e. specyfikę działalności Spółki, jej sytuację i aktualne potrzeby;
f. wymogi wynikające z przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych Spółki.

5.2. Ocena kandydatów

Przy ocenie kandydatów na stanowisko członka Organu Spółki, poza kryteriami merytorycznymi oraz wymogami dotyczącymi równowagi płci, Spółka uwzględnia cele wszechstronnej różnorodności, w tym w szczególności:

a. różnorodność wykształcenia i wiedzy specjalistycznej (zapewnienie zróżnicowanego profilu kompetencyjnego odpowiadającego wyzwaniom branżowym);
b. różnorodność wieku i doświadczenia zawodowego (łączenie wiedzy eksperckiej ze świeżym spojrzeniem rynkowym);
c. przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji – proces nominacyjny prowadzony jest w poszanowaniu dla różnorodności, bez względu na rasę, narodowość, religię, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną, stan cywilny czy poglądy polityczne kandydatów.

Najważniejsze zasady:

- Kryteria wyboru określamy przed rozpoczęciem procesu.
- Stosujemy jasne, obiektywne i niedyskryminujące zasady wobec wszystkich kandydatów.

- Przy wyborze uwzględniamy wpływ decyzji na realizację celu równowagi płci w Organach Spółki.

5.3. Uwzględnianie równowagi płci

W procesie wyboru członka Organu Spółki uwzględniamy wymóg zapewnienia, aby przedstawiciele każdej Niedostatecznie Reprezentowanej Płci zajmowali co najmniej 33% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Przed dokonaniem wyboru sprawdzamy więc czy planowana zmiana składu Organu Spółki przyczynia się do zachowania lub osiągnięcia wymaganego w nim poziomu reprezentacji Niedostatecznie Reprezentowanej Płci.

Należy jednak pamiętać, że Polityka Równowagi Płci nie zastępuje kryteriów merytorycznych. Dlatego w pierwszej kolejności najpierw określamy potrzeby Organów Spółki i kryteria, następnie oceniamy kandydatów, a dopiero przy porównywalnych kwalifikacjach sprawdzamy wpływ wyboru na równowagę płci.

Stąd, jeżeli kandydaci posiadają porównywalne kwalifikacje, a wybór kandydata wpłynie na zachowanie lub osiągnięcie wymaganego przez Dyrektywę Women on Boards i Ustawę poziomu reprezentacji Niedostatecznie Reprezentowanej Płci – pierwszeństwo może uzyskać kandydat należący właśnie do tej grupy.

Przykład nr 1: Uzupełnienie brakujących kompetencji w Zarządzie

Załóżmy, że Zarząd składa się z 3 osób. W składzie Zarządu są już osoby posiadające doświadczenie w finansach, sprzedaży i zarządzaniu operacyjnym. Brakuje natomiast kompetencji związanych z transformacją cyfrową i technologiami.

Przed rozpoczęciem procesu wyboru określono więc, że jednym z kluczowych kryteriów dla nowego członka Zarządu będzie doświadczenie w zarządzaniu projektami cyfrowymi oraz znajomość technologii istotnych dla działalności Spółki.

Do procesu zgłoszono kandydatkę i kandydata spełniających wymagania. Kandydatka ma większe doświadczenie w tym obszarze, dlatego to ona uzyskuje wyższą ocenę. Jej wybór dodatkowo zwiększa udział Niedostatecznie Reprezentowanej Płci w Zarządzie.

W tym przypadku wybór wynika przede wszystkim z kwalifikacji i potrzeb Zarządu. Równowaga płci jest dodatkowym elementem uwzględnianym przy wyborze, a nie zastępuje oceny merytorycznej.

Przykład nr 2: Porównywalne kwalifikacje kandydatów

Załóżmy, że w Radzie Nadzorczej jest 5 osób: 1 kobieta oraz 4 mężczyzn. Rada posiada odpowiednie kompetencje prawne, finansowe i biznesowe, ale potrzebuje dodatkowej wiedzy z zakresu cyberbezpieczeństwa.

Do procesu wyboru zgłoszono kobietę i mężczyznę, którzy mają porównywalne kwalifikacje, doświadczenie i wiedzę w zakresie cyberbezpieczeństwa.

Wybór jednego z kandydatów pozwoli uzupełnić brakujące kompetencje w Radzie. Jednocześnie wybór kobiety przyczyni się do osiągnięcia wymaganego poziomu reprezentacji Niedostatecznie Reprezentowanej Płci.

W takiej sytuacji pierwszeństwo może uzyskać kandydatka.

Przykład nr 3: Różne kompetencje, różny wpływ na skład Organu

Załóżmy, że w Zarządzie zwolniło się stanowisko. Przed rozpoczęciem procesu określono, że nowy członek powinien posiadać doświadczenie w zarządzaniu dużymi projektami inwestycyjnymi.

Do procesu zgłoszono dwoje kandydatów. Kandydatka ma 8 lat doświadczenia w projektach inwestycyjnych, a kandydat 15 lat doświadczenia i dodatkowo kierował projektami o podobnej skali do projektów realizowanych przez Spółkę.

W takiej sytuacji kandydat może uzyskać wyższą ocenę ze względu na doświadczenie bardziej odpowiadające wymaganiom funkcji. Sam fakt, że wybór kandydatki poprawiłby poziom reprezentacji Niedostatecznie Reprezentowanej Płci, nie oznacza automatycznie, że powinna zostać wybrana.

Decyzja powinna wynikać z porównania kwalifikacji kandydatów i wymagań związanych z daną funkcją.

WYJĄTEK: Od powyższej zasady można odstąpić w wyjątkowej sytuacji tj. gdy za wyborem kandydata należącego do drugiej płci przemawiają obiektywne i niedyskryminacyjne przesłanki związane z innymi celami różnorodności realizowanymi przez Spółkę lub szczególną sytuacją kandydata.

Przykładowe sytuacje umożliwiające odstąpienie od zasady pierwszeństwa kandydata należącego do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci to:

a. potrzeby uzupełnienia określonych kompetencji lub doświadczenia w składzie Organu Spółki;
b. zapewnienia różnorodności wiedzy, doświadczeń lub perspektyw istotnych dla prawidłowego wykonywania funkcji przez Organ Spółki;
c. szczególnych kwalifikacji kandydata istotnych z punktu widzenia aktualnych potrzeb Spółki.

5.4. Podejmowanie decyzji

Ostateczną decyzję o wyborze członka Organu Spółki podejmuje właściwy organ Spółki zgodnie z przepisami prawa, statutem Spółki oraz regulacjami wewnętrznymi.

6. JAK ZAPEWNIAMY PRZEJRZYSTOŚĆ PROCESU WYBORU CZŁONKÓW

ORGANÓW SPÓŁKI?

6.1. Jeżeli jesteś kandydatem uczestniczącym w procesie wyboru na stanowisko w Organie Spółki możesz zwrócić się do Spółki o przekazanie informacji dotyczących przebiegu procesu wyboru. Na Twój wniosek Spółka przekaże Ci w formie pisemnej lub elektronicznej:

a. kryteria, które zostały zastosowane przy ocenie kandydatów;
b. informację o dokonanej ocenie porównawczej kandydatów oraz jej uzasadnienie;
c. w przypadku wyboru kandydata nienależącego do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci – informację o przyczynach odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci;
d. informacje dotyczące kwalifikacji wybranego kandydata.

6.2. Informacja zostanie przekazana z uwzględnieniem obowiązku ochrony informacji dotyczących innych kandydatów.

7. JAK WSPIERAMY ROZWÓJ KOBIET I MĘŻCZYZN?

7.1. Spółka tworzy warunki wspierające rozwój kariery kobiet i mężczyzn oraz zapewnia równy dostęp do działań rozwojowych. W ramach programów rozwoju kariery Spółka w szczególności:

a. **inspiruje i umożliwia wymianę doświadczeń** – poprzez spotkania i inicjatywy służące poznawaniu różnych ścieżek kariery, doświadczeń zawodowych i dobrych praktyk;
b. **rozwija kompetencje** – poprzez szkolenia i warsztaty wspierające rozwój kompetencji zawodowych i osobistych, w szczególności w obszarze komunikacji, współpracy, przywództwa, zarządzania, udzielania informacji zwrotnej oraz planowania rozwoju kariery;
c. **zapewnia indywidualne wsparcie** – poprzez coaching, mentoring i inne formy wsparcia dostosowane do potrzeb rozwojowych pracowników i kadry kierowniczej;
d. **przygotowuje do przyszłych ról** – poprzez działania służące identyfikowaniu i rozwijaniu talentów, budowaniu kompetencji przyszłych liderów oraz przygotowywaniu kobiet i mężczyzn do podejmowania nowych ról i odpowiedzialności.

7.2. Zakres i forma poszczególnych działań rozwojowych są dostosowywane do potrzeb pracowników i Spółki oraz określane w wewnętrznych planach i dokumentach HR.

8. JAK ZARZĄDZAMY ZASOBAMI LUDZKIMI, ABY WSPIERAĆ RÓWNOŚĆ SZANS?

8.1. Nasze działania HR wspierają równe szanse wszystkich pracowników i współpracowników na każdym etapie kariery, bez względu na płeć, kolor skóry,

wyznawaną religię, wiek, narodowość, orientację seksualną, obywatelstwo, stan cywilny, posiadanie dzieci, poglądy polityczne, niepełnosprawność czy inny status legalnie chroniony – od rekrutacji, przez rozwój i awans, po wynagradzanie, korzystanie z uprawnień rodzicielskich i powrót do pracy.

a. **REKRUTUJEMY: Równe i przejrzyste zasady**
   Stosujemy jasne i niedyskryminacyjne zasady rekrutacji i selekcji. Kandydatów oceniamy według jednolitych kryteriów, uwzględniając w szczególności kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie i predyspozycje do pełnienia danej roli. Stosujemy neutralne pod względem płci nazwy stanowisk i dostosowujemy je do obowiązujących przepisów prawa, w szczególności w ogłoszeniach o pracę.
b. **ROZWIJAMY: Równy dostęp do rozwoju**
   Zapewniamy kobietom i mężczyznom równy dostęp do szkoleń, programów rozwojowych i innych działań wspierających rozwój kompetencji. Rozwijamy działania, które pomagają pracownikom podnosić lub uzupełniać kwalifikacje zawodowe i przygotowują ich do podejmowania nowych ról i odpowiedzialności.
c. **AWANSUJEMY: Kompetencje, potencjał i rezultaty**
   Decyzje dotyczące awansu opieramy na obiektywnych kryteriach, w szczególności kompetencjach, doświadczeniu, potencjale i osiąganych rezultatach. Zasady różnorodności i równego traktowania stosujemy również w procesach awansów i sukcesji na stanowiskach kadry menedżerskiej.
d. **WYNAGRADZAMY RÓWNO: Obiektywne zasady i równa płaca**
   Stosujemy zasady wynagradzania oparte na obiektywnych kryteriach, w szczególności zakresie odpowiedzialności, poziomie stanowiska, kompetencjach i doświadczeniu. Przestrzegamy zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Płeć nie stanowi podstawy różnicowania wynagrodzeń. Monitorujemy wskaźniki wynagrodzeń pod kątem potencjalnych różnic wynikających z płci (Gender Pay Gap). Wyniki analiz wykorzystujemy do identyfikowania ewentualnych nierówności i, w razie potrzeby, podejmowania działań korygujących.
e. **WSPIERAMY RODZICIELSTWO: Rodzicielstwo nie powinno być barierą w karierze**
   Respektujemy uprawnienia związane z rodzicielstwem i zapewniamy kobietom i mężczyznom dostęp do przysługujących im urlopów i innych uprawnień. Korzystanie z uprawnień rodzicielskich nie powinno ograniczać możliwości rozwoju zawodowego ani awansu. Pracownikom powracającym z urlopów związanych z rodzicielstwem zapewniamy możliwość ponownego wdrożenia się w obowiązki oraz zapoznania się ze zmianami, które nastąpiły w organizacji podczas ich nieobecności. Zasady te stosujemy niezależnie od płci pracownika.
f. **MONITORUJEMY: Sprawdzamy, czy równe szanse są rzeczywistością**

Monitorujemy dane dotyczące zatrudnienia, zajmowanych stanowisk, awansów i rozwoju pracowników. Rozwijamy monitorowanie tych danych z podziałem na płeć, aby identyfikować ewentualne dysproporcje i w razie potrzeby podejmować działania korygujące. Analizujemy również ścieżki kariery kobiet i mężczyzn oraz ich udział w procesach rozwojowych i awansowych. Wyniki analiz wykorzystujemy do dalszego wzmacniania różnorodności i budowania puli potencjalnych kandydatów do pełnienia funkcji kierowniczych i funkcji w Organach Spółki.

9. JAK MONITORUJEMY REALIZACJĘ POLITYKI?

9.1. Spółka regularnie sprawdza, czy działania podejmowane w ramach Polityki wspierają osiągnięcie celów związanych z równowagą płci.

9.2. Za monitorowanie realizacji Polityki odpowiada Zarząd Spółki, który dokonuje oceny jej stosowania przy wsparciu właściwych jednostek organizacyjnych, w szczególności Działu HR oraz Działu Prawnego. W szczególności monitorowane są:

a. skład Zarządu i Rady Nadzorczej oraz udział kobiet i mężczyzn w tych organach;
b. przebieg procesów wyboru członków Organów Spółki i stosowane kryteria oceny kandydatów;
c. działania podejmowane na rzecz zapewnienia różnorodności w organizacji oraz rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn.

9.3. Ocena realizacji Polityki jest przeprowadzana co najmniej raz w roku oraz każdorazowo przy wyborze członka Organu Spółki.

9.4. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w zakresie wynikającym z jej kompetencji.

10. JAKIE OBOWIĄZKI WYKONUJEMY KAŻDEGO ROKU?

10.1. Spółka raz w roku przygotowuje sprawozdanie dotyczące realizacji zasad równowagi płci w Organach Spółki. Za przygotowanie informacji odpowiada Zarząd Spółki lub Rada Nadzorcza. Informacja obejmuje w szczególności:

a. skład Zarządu i Rady Nadzorczej w danym okresie, z uwzględnieniem liczby kobiet i mężczyzn pełniących funkcje w tych organach oraz zajmowanego przez nich stanowiska;
b. środki podjęte w celu zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki;
c. w przypadku nieosiągnięcia wymaganego poziomu reprezentacji płci w Organach Spółki – wskazanie przyczyn oraz działań podjętych i planowanych w celu osiągnięcia tego celu.

10.2. Po sporządzeniu sprawozdanie jest niezwłocznie udostępniane na stronie internetowej Spółki oraz przekazywane Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równości w terminie:

- do dnia 30 czerwca każdego roku za poprzedni rok, jeżeli sprawozdanie stanowi odrębny dokument, lub

- w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy sprawozdanie – jeżeli stanowi ono wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki.

10.3. Niezależnie od obowiązków sprawozdawczych wynikających z Ustawy (sprawozdanie dla Ministra ds. Równości), Zarząd Spółki corocznie przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Spółki informację z realizacji zasad różnorodności określonych w niniejszej Polityce (zgodnie z wymogami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021).

11. CO JESZCZE WARTO WIEDZIEĆ?

11.1. Politykę stosujemy od dnia jej przyjęcia przez Zarząd Spółki w formie uchwały.

11.2. Politykę stosujemy razem z obowiązującymi przepisami prawa, Statutem Spółki oraz innymi regulacjami wewnętrznymi Spółki.

11.3. Treść Polityki oraz zasady w niej wyrażone, mogą zmienić się kiedy:

d. zmieniają się przepisy dotyczące równowagi płci w organach spółek;
e. zmieniają się zasady wyboru członków Organów Spółki;
f. praktyka funkcjonowania Spółki pokazuje, że Polityka wymaga uzupełnienia lub dostosowania.

11.4. Aktualną wersję Polityki znajdziesz na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://group.columbusenergy.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/#dokumenty-korporacyjne.