

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI DLA RADY NADZORCZEJ CIECH S.A.

Celem niniejszej polityki (dalej: „**Polityka**”) jest wskazanie oraz doprecyzowanie standardów stosowanych przez CIECH S.A. (dalej: „**Spółka**”) w codziennej działalności. Polityka stanowi jednocześnie przejaw stosowania przez Spółkę zasad określonych w *Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021* (w szczególności określonych w pkt. 1.3.2., 2.1., 2.2., 6).

Wstęp

Celem wprowadzenia niniejszej Polityki jest w szczególności:

- a) określenie zasad i mechanizmów gwarantujących zapewnienie różnorodności w Radzie Nadzorczej, w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe;
- b) zagwarantowanie poszanowania różnorodności i godności innych osób, ochrony praw mniejszości i równouprawnienia.

§ 1

Zakres przedmiotowy Polityki

Przedmiotem Polityki jest wskazanie mechanizmów kształtowania składu osobowego Rady Nadzorczej, umożliwiających pełne zastosowanie zasady różnorodności w Spółce.

§ 2

Zakres podmiotowy Polityki

Polityka ma zastosowanie do kandydatów na Członków Rady Nadzorczej, Członków Rady Nadzorczej, Rady Nadzorczej jako organu, a także podmiotów, którym przysługują uprawnienia do bezpośredniego lub pośredniego kształtowania składu osobowego Rady Nadzorczej.

§ 3

Sposoby realizacji celów

1. Cele określone w Polityce realizowane są, m.in. w drodze mechanizmów ustanowionych w obowiązujących w Spółce przepisach wewnętrznych, w szczególności w „*Regulaminie Rady Nadzorczej CIECH Spółka akcyjna*”, „*Kodeksie Postępowania Grupy CIECH*”, „*Procedurze – Przeciwdziałanie*”

mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy w Grupie CIECH” oraz „*Polityce Komunikacji Grupy CIECH*”.

2. Realizację mechanizmów, o których mowa w ust. 1, Spółka zapewnia w szczególności poprzez:
 - 1) monitorowanie środowiska pracy pod kątem zapobiegania oraz eliminowania zachowań niepożądanych;
 - 2) podejmowanie inicjatyw wspierających integrację oraz wymianę doświadczeń w miejscu pracy;
 - 3) zapewnianie wolności wypowiedzi, przy poszanowaniu zasad etycznych i kultury wypowiedzi, a także nienaruszalności dóbr osobistych;
 - 4) uwzględnianie aspektów dotyczących różnorodności w procesach i narzędziach HR (rekrutacja, szkolenia i rozwój, wynagradzanie) oraz w procesie kształtowania kultury organizacyjnej Spółki.
3. Polityka stanowi uzupełnienie obowiązujących w Spółce dokumentów, wskazanych w ust. 1 o zagadnienia dotyczące realizacji założeń z zakresu różnorodności w odniesieniu do Rady Nadzorczej Spółki.

§ 4

Rada Nadzorcza

1. W związku z przekonaniem, że różnorodność w Spółce prowadzi do zwiększenia efektywności pracy, wszechstronności i przeciwdziałania dyskryminacji, Spółka, przy doborze składu osobowego Rady Nadzorczej, w miarę dostępności zgłoszonych kandydatur, bierze pod uwagę, by poszczególni Członkowie różnili się kierunkiem wykształcenia, specjalistyczną wiedzą, wiekiem i doświadczeniem zawodowym oraz, by zróżnicowanie pod względem płci było na poziomie rekomendowanym przez *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021*.
2. W składzie Rady Nadzorczej Spółki, w myśl zasady zróżnicowania pod względem płci, powinno zasiadać przynajmniej 30% przedstawicieli danej płci.
3. Zasada zróżnicowania pod względem płci nie powinna mieć waloru decydującego wyłącznie wówczas, gdy skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki doznałby uszczerbku poprzez niezapewnienie w nim udziału osób gwarantujących najwyższe standardy w zakresie posiadanej wiedzy, umiejętności zarządczych oraz kompetencji w obszarach wskazanych w § 5 ust. 6 Polityki.

4. Spełnienie warunku odnoszącego się do udziału 30% przedstawicieli danej płci, powinno nastąpić do 2028 r. Okres ten jest ściśle związany z okresem zakończenia aktualnej kadencji Rady Nadzorczej Spółki oraz powołaniem Członków Rady Nadzorczej na kolejną kadencję.
5. Spółka będzie podejmować niezbędne działania w celu wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Polityki. Działania te obejmować będą w szczególności mechanizmy polegające na:
 - a) kształtowaniu zróżnicowanej i wykwalifikowanej kadry zarządzającej na wszystkich poziomach zarządzania w Spółce;
 - b) tworzeniu równych (ang. *equitable*) szans w zatrudnieniu;
 - c) promowaniu odpowiednich postaw wśród pracowników i kadry zarządzającej stanowiących urzeczywistnienie zasad różnorodności;
 - d) kształtowaniu atmosfery i kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu dla różnorodności i wykluczającej przejawy dyskryminacji;
 - e) stosowaniu przejrzystych kryteriów rekrutacyjnych, w tym w szczególności przy kształtowaniu wymogów względem osób zatrudnianych w szeroko rozumianej kadrze kierowniczej;
 - f) kształtowaniu środowiska pracy zapewniającego możliwość wymiany doświadczeń i kompetencji;
 - g) okresową weryfikację stanu stosowania zasady różnorodności.

§ 5

Kryteria wyboru Członków Rady Nadzorczej

1. Dobór Członków Rady Nadzorczej Spółki powinien być podyktowany najlepszym interesem Spółki.
2. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki są powoływani przez Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Zgłoszenie kandydatów na Członków Rady Nadzorczej powinno być poparte stosownym uzasadnieniem uwzględniającym wytyczne dotyczące różnorodności w Radzie Nadzorczej, o których mowa w Polityce.
4. Skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki powinien gwarantować różnorodność kompetencji, doświadczenia zawodowego, wiedzy i umiejętności, przy uwzględnieniu profilu działalności Spółki.
5. Podczas kształtowania składu Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie Spółki:

- 1) analizuje wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ramach Rady Nadzorczej, wybierając kandydatów gwarantujących wysokie kwalifikacje oraz doświadczenie,
 - 2) ocenia przewidywane zaangażowanie pod względem poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie funkcji Członka Rady Nadzorczej oraz obowiązków,
 - 3) uwzględnia cele Polityki w zakresie stosowania zasady różnorodności.
6. Wybór członków Rady Nadzorczej powinien zapewnić posiadanie przez Radę Nadzorczą jako organ kolegialny kompetencji niezbędnych z perspektywy Spółki, w tym w szczególności z zakresu:
- 1) finansów;
 - 2) sprawozdawczości finansowej;
 - 3) produkcji;
 - 4) przemysłu chemicznego;
 - 5) transformacji biznesowej;
 - 6) energetyki;
 - 7) ESG;
 - 8) zarządzania (ang. *General Management*);
 - 9) zarządzania ryzykiem;
 - 10) zarządzania zmianą.
7. Każdy Członek Rady Nadzorczej Spółki – przy powołaniu oraz przez cały okres sprawowania funkcji – powinien:
- 1) posiadać wysokie kwalifikacje oraz doświadczenie w obszarach, o których mowa w ust. 6 (poświadczone życiorysem oraz stosownymi dokumentami),
 - 2) poświęcać wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich funkcji i obowiązków w sposób należyty,
 - 3) kierować się przede wszystkim interesem Spółki.
8. Wytyczne, o których mowa powyżej stosuje się odpowiednio w przypadku uzupełnienia składu Rady Nadzorczej.
9. Ocena kandydatów na Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Rady Nadzorczej dokonywana jest w wymiarze indywidualnym, przy jednoczesnym uwzględnieniu całokształtu kompetencji, jakie powinna posiadać dana Rada Nadzorcza.
10. Dobór Członków Rady Nadzorczej Spółki powinien również uwzględniać inne wymogi, w tym w szczególności wymóg udziału w składzie tego Organu dwóch

Członków nieposiadających rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce.

§ 6

Monitorowanie realizacji zasady różnorodności

1. Rada Nadzorcza jest organem właściwym dla weryfikacji i monitorowania realizacji zasady różnorodności. Zakresu obowiązków Rady Nadzorczej obejmuje sporządzenie i przedstawienie do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu rocznych sprawozdań uwzględniających stan stosowania zasady różnorodności.
2. Sprawozdanie o którym mowa w ust. 1 powyżej powinno obejmować część odnoszącą się do Rady Nadzorczej oraz część dotyczącą Zarządu Spółki. Sprawozdanie powinno uwzględniać w szczególności informacje dotyczące:
 - 1) stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do poszczególnych organów Spółki lub – w przypadku niepodjęcia działań w tym zakresie – wytłumaczenie i informacje o działaniach naprawczych;
 - 2) liczby osób w Zarządzie i Radzie Nadzorczej;
 - 3) składu Rady Nadzorczej i Zarządu w kontekście jego różnorodności ze względu na:
 - a) płeć: liczba lub procent kobiet i mężczyzn,
 - b) kierunek wykształcenia: zaznaczenie obszarów kompetencji, przykładowo wykształcenie techniczne, ekonomiczne, menedżerskie etc.,
 - c) specjalistyczną wiedzę: zaznaczenie jaką fachową i branżową wiedzę dysponują członkowie danego organu Spółki, zdobytą w szczególności poprzez studia podyplomowe, pracę naukową, doświadczenie zawodowe,
 - d) wiek: liczba lub procent Członków danego organu Spółki, których wiek znajduje się w przedziałach: poniżej 30 lat, między 30 a 50 lat, powyżej 50 lat,
 - 4) różnorodności doświadczenia oraz wykształcenia Członków Rady Nadzorczej w kontekście atrybutów posiadanych przez Członków Zarządu (czy kompetencje Członków Rady Nadzorczej rozszerzają kompetencje Członków Zarządu, a jeśli tak, to w jakich obszarach).

§ 7

Obowiązki osób objętych zakresem zastosowania Polityki

Obowiązkiem każdej osoby objętej zakresem zastosowania Polityki jest przestrzeganie zasad określonych w Polityce i podejmowanie działań ukierunkowanych na realizację jej celów, w szczególności poprzez tworzenie, utrzymanie i wspieranie tolerancyjnego i transparentnego środowiska pracy.

§ 8

Ochrona danych osobowych

1. Realizując zadania wynikające z niniejszej Polityki, Spółka (jako Administrator danych, zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, dalej skrót: RODO) przetwarza dane osobowe pracowników, współpracowników, kandydatów na Członków organów Spółki oraz Członków organów Spółki.
2. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych jest prawnie uzasadniony interes Spółki polegający na zapewnieniu realizacji celów Polityki, w szczególności wskazanych w ramach Wstępu, zapewnieniu przestrzegania Polityki, oraz dochodzeniu, ustaleniu i obronie przed roszczeniami związanymi z przedmiotem Polityki, tj. art. 6 ust. 1 lit. f) RODO jak również niezbędność do realizacji obowiązku prawnego Spółki polegającego na obowiązku poszanowania i ochrony godności i innych dóbr osobistych pracowników oraz osób niebędących pracownikami, tj. art. 6 ust. 1 lit. c) RODO w zw. z art. 11¹ Kodeksu pracy oraz art. 23 Kodeksu cywilnego.
3. Dostęp do danych osobowych oraz ich przetwarzanie ograniczone jest jedynie do osób, które zostały do tego upoważnione przez Administratora danych. Każda osoba przetwarzająca dane osobowe w imieniu Spółki, zobowiązana jest do zachowania ich w poufności i przetwarzania jedynie w zakresie wynikającym z upoważnienia i polecenia Administratora danych.
4. Stworzona przez Administratora danych odpowiednia dokumentacja w postaci Polityki ochrony danych, rejestrów oraz stosownych procedur daje gwarancje zapewnienia przez Spółkę zgodności z RODO.

5. Spółka zapewnia, że przetwarzanie danych osobowych nie narusza godności osób, których dane dotyczą.
6. Spółka zapewnia, że dane osobowe nie będą wykorzystywane do innych celów niż wynikające z Polityki.
7. Dane osobowe przechowywane są nie dłużej niż przez okres niezbędny do realizacji celów Polityki bądź do prawomocnego zakończenia postępowania, w którym dane te mogą lub stanowią dowód, po czym są trwale usuwane.

§ 9

Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie CIECH S.A. Uchwałą Nr [numer Uchwały] i obowiązuje od dnia [data].