



**SPRAWOZDANIE
DOTYCZĄCE UDZIAŁU PRZEDSTAWICIELI POSZCZEGÓLNYCH PŁCI
W ORGANACH ENERGA S.A.
ZA ROK 2025**

Sprawozdanie za rok obrotowy 2025 dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Energa S.A. oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, sporządzone zostało na podstawie Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Sprawozdanie sporządzono na podstawie art. 90gi ust. 1 i 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w brzmieniu nadanym ustawą 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 przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2026 r. poz. 1034). Ustawa z dnia 3 lipca 2026 r. została ogłoszona w Dzienniku Ustaw w dniu 3 sierpnia 2026 r. i weszła w życie w dniu 18 sierpnia 2026 r. Przepisy te wdrażają do polskiego porządku prawnego dyrektywę 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.

Celem sprawozdania jest przedstawienie udziału kobiet i mężczyzn w organach Energa S.A. oraz środków podjętych przez Spółkę w celu zapewnienia i utrzymania równowagi płci w tych organach. Zgodnie z art. 90gi ust. 2 ustawy o ofercie publicznej niniejsze sprawozdanie zawiera:

- 1) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w organach Energa S.A. 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 wymaganej zgodnie z art. 90gc ust. 2 pkt 1 ustawy o ofercie publicznej;
- 3) w przypadku nieosiągnięcia celu określonego w art. 90gc ust. 2 ustawy o ofercie publicznej, wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków podjętych i planowanych w celu osiągnięcia tego celu.

Z uwagi na spełnienie przez Energa S.A., według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r., celu określonego w art. 90gc ust. 2 ustawy o ofercie publicznej, niniejsze sprawozdanie nie zawiera opisu przyczyn nieosiągnięcia celu ani środków planowanych w celu jego osiągnięcia.

Sprawozdanie obejmuje okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2025 r. Dane dotyczące składu organów Spółki przedstawiono według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r.

1. Informacja o osobach zajmujących stanowiska w organach Energa S.A. w okresie sprawozdawczym

Organami Energa S.A. są Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Walne Zgromadzenie. Na potrzeby obowiązków dotyczących równowagi płci analizą objęto Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki.

1.1. Skład organów Spółki w okresie 01.01.2025 – 31.12.2025

Lp.	Funkcja	Płeć (K/M)	Organ Spółki	Data objęcia funkcji	Data zakończenia funkcji <small>Jeśli osoba pełni funkcję nadal na koniec roku 2025, pole pozostaje puste</small>
1	Prezes Zarządu	M	Zarząd	01.01.2025	03.02.2025
2	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	01.01.2025	03.02.2025
3	Prezes Zarządu	M	Zarząd	04.02.2025	13.06.2025
4	Wiceprezes Zarządu	K	Zarząd	04.02.2025	13.06.2025
5	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	04.02.2025	13.06.2025
6	Prezes Zarządu	M	Zarząd	14.06.2025	30.06.2025
7	Wiceprezes Zarządu	K	Zarząd	14.06.2025	30.06.2025
8	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	14.06.2025	30.06.2025
9	Prezes Zarządu	M	Zarząd	01.07.2025	28.09.2025
10	Wiceprezes Zarządu	K	Zarząd	01.07.2025	28.09.2025
11	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	01.07.2025	28.09.2025
12	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	01.07.2025	28.09.2025
13	Wiceprezes Zarządu	K	Zarząd	29.09.2025	11.11.2025
14	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	29.09.2025	11.11.2025
15	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	29.09.2025	11.11.2025
16	Prezes Zarządu	K	Zarząd	12.11.2025	
17	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	12.11.2025	
18	Wiceprezes Zarządu	M	Zarząd	12.11.2025	
19	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025	06.01.2025
20	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.01.2025	06.01.2025
21	Sekretarz Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.01.2025	06.01.2025
22	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025	06.01.2025
23	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025	06.01.2025
24	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	07.01.2025	14.01.2025
25	Sekretarz Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	07.01.2025	14.01.2025
26	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	07.01.2025	14.01.2025
27	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	07.01.2025	14.01.2025
28	Przewodnicząca Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	14.01.2025	31.01.2025
29	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	14.01.2025	31.01.2025
30	Sekretarz Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	14.01.2025	31.01.2025

31	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	14.01.2025	31.01.2025
32	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	14.01.2025	31.01.2025
33	Przewodnicząca Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.02.2025	07.08.2025
34	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.02.2025	07.08.2025
35	Sekretarz Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.02.2025	07.08.2025
36	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.02.2025	07.08.2025
37	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.02.2025	07.08.2025
38	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.02.2025	07.08.2025
39	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	08.08.2025	11.08.2025
40	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	08.08.2025	11.08.2025
41	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	08.08.2025	11.08.2025
42	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	08.08.2025	11.08.2025
43	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	08.08.2025	11.08.2025
44	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	08.08.2025	11.08.2025
45	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
46	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
47	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
48	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
49	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
50	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
51	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.08.2025	13.08.2025
52	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
53	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
54	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
55	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
56	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
57	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
58	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	10.08.2025	05.11.2025
59	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
60	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
61	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
62	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
63	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
64	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
65	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
66	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	06.11.2025	11.11.2025
67	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.11.2025	
68	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	12.11.2025	
69	Sekretarz Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	12.11.2025	

70	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.11.2025
71	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.11.2025
72	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.11.2025
73	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.11.2025
74	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	12.11.2025

1.2. Łączny udział kobiet i mężczyzn w organach Energa S.A.

Ze względu na zmiany zachodzące w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym udział kobiet i mężczyzn w organach Energa S.A. ustalono z zastosowaniem metody średniej ważonej czasowo. Metoda ta uwzględnia rzeczywistą liczbę dni pełnienia funkcji przez poszczególne osoby w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2025 r.

Wyszczególnienie	Zarząd	Rada Nadzorcza	Łącznie	%
Suma osobo-dni ogółem w roku 2025	1 151	2 382	3 533	100,0%
Suma osobo-dni kobiet	331	946	1 277	36,1%
Suma osobo-dni mężczyzn	820	1 436	2 256	63,9%

Wskaźnik % płci niedostatecznie reprezentowanej (średnia ważona)	36,1%
---	--------------

W Zarządzie Energa S.A. odnotowano łącznie 1 151 osobo-dni pełnienia funkcji, w tym 331 osobo-dni przypadających na kobiety oraz 820 osobo-dni przypadających na mężczyzn. W Radzie Nadzorczej odnotowano łącznie 2 382 osobo-dni, w tym 946 osobo-dni przypadających na kobiety oraz 1 436 osobo-dni przypadających na mężczyzn.

Łącznie dla Zarządu i Rady Nadzorczej liczba osobo-dni wyniosła 3 533. Na kobiety przypadało 1 277 osobo-dni, co stanowiło 36,1% łącznej liczby osobo-dni, natomiast na mężczyzn 2 256 osobo-dni, co stanowiło 63,9%. Kobiety pełniły funkcje zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej.

1.3. Ocena spełnienia ustawowego celu równowagi płci

Zgodnie z art. 90gb ust. 4 ustawy o ofercie publicznej przez płęć niedostatecznie reprezentowaną w organach spółki rozumie się płęć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w tych organach. W przypadku Energa S.A. płęcią niedostatecznie reprezentowaną były kobiety. Ze względu na zmiany zachodzące w 2025 r. w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej udział kobiet i mężczyzn w organach Energa S.A. ustalono z zastosowaniem metody średniej ważonej czasowo. Metoda ta uwzględnia liczbę dni pełnienia funkcji przez każdą osobę w okresie sprawozdawczym, dzięki czemu odzwierciedla rzeczywisty udział przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki w całym 2025 r., a nie wyłącznie według stanu na wybrany dzień.

W okresie sprawozdawczym łączna liczba osobo-dni pełnienia funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Energa S.A. wyniosła 3 533. Na kobiety przypadało 1 277 osobo-dni, co stanowiło 36,1% łącznej liczby osobo-dni, natomiast na mężczyzn przypadało 2 256 osobo-dni, co stanowiło 63,9%. Kobiety pełniły funkcje zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej.

Zgodnie z art. 90gc ust. 2 ustawy o ofercie publicznej obowiązek zapewnienia równowagi płci uznaje się za spełniony, jeżeli:

- 1) łączna liczba stanowisk w organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach Spółki;
- 2) osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów Spółki.

Udział kobiet w organach Energa S.A., obliczony dla całego okresu sprawozdawczego metodą średniej ważonej czasowo, wyniósł 36,1%, a zatem był wyższy niż poziom 33%. Jednocześnie kobiety były reprezentowane w każdym z organów objętych analizą, pełniąc funkcje zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej.

W konsekwencji, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. Energa S.A. spełniała warunki zapewnienia równowagi płci określone w art. 90gc ust. 2 ustawy o ofercie publicznej.

Energa S.A. monitoruje udział kobiet i mężczyzn w organach Spółki oraz, w zakresie pozostającym w jej kompetencji, podejmuje działania organizacyjne i rozwojowe wspierające zapewnienie i utrzymanie równowagi płci. Powoływanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej należy do kompetencji organów i podmiotów wskazanych w przepisach prawa oraz Statucie Energa S.A.

2. Działania podjęte w celu zapewnienia i utrzymania równowagi płci

2.1. Zasady doboru kandydatów i powoływania członków organów Spółki

Kompetencje dotyczące powoływania i odwoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Energa S.A. określają przepisy prawa oraz Statut Energa S.A.

Szczegółowe ramy prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych na stanowiska członków Zarządu określa Regulamin przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko Członków Zarządu ENERGA S.A., zatwierdzony uchwałą Nr 24/V/2018 Rady Nadzorczej z dnia 8 marca 2018 r., a szczegółowe warunki poszczególnych postępowań określone są w uchwałach Rady Nadzorczej podejmowanych przy ich wszczęciu. Regulamin reguluje w szczególności podział zadań pomiędzy Radę Nadzorczą a Komitet Nominacji i Wynagrodzeń, weryfikację zgłoszeń, dopuszczanie kandydatów

do rozmów kwalifikacyjnych, ocenę ich predyspozycji, wiedzy i kwalifikacji, wybór najlepszego kandydata oraz dokumentowanie przebiegu postępowania.

Zgodnie z § 13 Statutu Energa S.A. członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Powołanie członka Zarządu następuje po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego, którego celem jest sprawdzenie i ocena kwalifikacji kandydatów oraz wyłonienie najlepszego kandydata. Wszczynając postępowanie kwalifikacyjne, Rada Nadzorcza określa, w drodze uchwały, szczegółowe zasady i tryb tego postępowania, w tym wymagania wobec kandydatów oraz sposób ich oceny. W procesie tym funkcję wspierającą i doradczą wobec Rady Nadzorczej pełni Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Energa S.A., który dokonuje szczegółowej analizy zgłoszonych kandydatur oraz udziela Radzie rekomendacji w zakresie powoływania członków Zarządu, w szczególności poprzez prowadzenie czynności związanych z rekrutacją kandydatów na członków Zarządu Spółki w zakresie określonym przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza powierza jednemu z członków Zarządu funkcję Prezesa Zarządu, a jednemu lub kilku członkom może powierzyć funkcję Wiceprezesa Zarządu.

Postępowania kwalifikacyjne prowadzone są na podstawie Statutu, właściwych uchwał Rady Nadzorczej i Regulaminu postępowania kwalifikacyjnego, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, w tym wymogów dotyczących równowagi pól.

Zgodnie z § 17 Statutu Energa S.A. członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie, z zastrzeżeniem osobistego uprawnienia ORLEN S.A. ORLEN S.A. jest uprawniony do powoływania i odwoływania takiej liczby członków Rady Nadzorczej, aby posiadał w Radzie Nadzorczej bezwzględną liczbę głosów, ustaloną zgodnie z zasadami określonymi w § 17 ust. 3 Statutu Energa S.A.

Powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej przez ORLEN S.A. następuje w drodze pisemnego oświadczenia ORLEN S.A. złożonego Zarządowi Energa S.A. Oświadczenie uznaje się za złożone z chwilą jego doręczenia.

Zgodnie z § 18 ust. 1 Statutu Energa S.A. ORLEN S.A. wskazuje, spośród członków Rady Nadzorczej powołanych przez ORLEN S.A. na podstawie § 17 ust. 3 tego Statutu, członka Rady Nadzorczej, który będzie pełnił funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

ORLEN S.A. wskazuje jako kandydata na członka Rady Nadzorczej lub powołuje do Rady Nadzorczej osobę posiadającą pozytywną opinię Rady do spraw spółek z udziałem Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych. Osoby te powinny ponadto spełniać wymagania określone w § 17 ust. 6-8 Statutu Energa S.A. Kompetencje w zakresie powoływania i odwoływania członków organów Spółki wykonują odpowiednio Rada Nadzorcza, Walne Zgromadzenie oraz ORLEN S.A., w zakresie przysługującego mu uprawnienia osobistego, na zasadach określonych w przepisach prawa i Statucie Energa S.A.

Energa S.A., w zakresie pozostającym w kompetencji Spółki, podejmuje działania służące monitorowaniu udziału kobiet i mężczyzn w jej organach, wspieraniu równości szans, rozwojowi kompetencji oraz przygotowywaniu zróżnicowanego zaplecza kadrowego.

2.2. Prace nad Polityką równowagi płci

Energa S.A. prowadzi działania związane z przygotowaniem projektu Polityki równowagi płci, o której mowa w art. 90gd ustawy o ofercie publicznej. Zgodnie z przepisami ustawy Polityka jest przyjmowana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.

Projekt Polityki równowagi płci będzie uwzględniał podział kompetencji wynikający ze Statutu Energa S.A., postanowienia regulacji korporacyjnych dotyczących postępowań kwalifikacyjnych na stanowiska członków Zarządu oraz obowiązujące przepisy prawa określające zasady doboru kandydatów i zapewnienia równowagi płci.

Do czasu przyjęcia Polityki, Energa S.A. realizuje działania wspierające równość szans i niedyskryminację, rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn oraz przygotowywanie pracowników do pełnienia kluczowych funkcji.

2.3. Regulacje wewnętrzne wspierające równe szanse

W 2025 r. w Grupie ENERGA obowiązywały i były stosowane wzajemnie uzupełniające się polityki, zasady i mechanizmy organizacyjne wspierające równość szans.

Tworzyły one spójne ramy służące zapewnieniu równego i uczciwego traktowania, poszanowaniu praw człowieka, przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz rozwijaniu środowiska pracy opartego na szacunku, różnorodności i włączeniu.

W okresie sprawozdawczym podstawę tych działań stanowiły w szczególności:

- Polityka różnorodności w Grupie ENERGA;
- Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN;
- Polityka ochrony praw człowieka w Grupie Kapitałowej ORLEN;
- Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie ENERGA;
- Polityka ochrony sygnalistów w Grupie ENERGA;
- Polityka zarządzania potencjałem pracowników Grupy Kapitałowej ORLEN;
- Polityka zarządzania wiekiem w Grupie ENERGA;
- Polityka określająca zasady i warunki pracy osób z niepełnosprawnościami w Grupie ENERGA;
- Polityka well-beingowa w Grupie ENERGA;
- Polityka zarządzania zgodnością w Grupie ENERGA;
- Zasady dotyczące rekrutacji, adaptacji, szkoleń, rozwoju kompetencji, mobilności zawodowej oraz prowadzenia rozmów rozwojowych.

- Regulamin przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko Członków Zarządu Energa S.A. zatwierdzony uchwałą Nr 24/V/2018 Rady Nadzorczej ENERGA S.A. z dnia 8 marca 2018 r., opisany w pkt 2.1 Sprawozdania;

Polityka różnorodności w Grupie ENERGA określa kierunki zarządzania różnorodnością i wspiera tworzenie środowiska pracy, w którym pracownicy mają możliwość rozwoju i wykorzystywania swojego potencjału niezależnie od cech osobistych. Uzupełniają ją Polityka zarządzania wiekiem oraz Polityka określająca zasady i warunki pracy osób z niepełnosprawnościami, które wspierają uwzględnianie zróżnicowanych potrzeb pracowników i przeciwdziałanie wykluczeniu w środowisku zawodowym.

Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN oraz Polityka ochrony praw człowieka w Grupie Kapitałowej ORLEN wyznaczają standardy odpowiedzialnego postępowania, poszanowania godności, uczciwości i praw człowieka. Zasady te odnoszą się do relacji pomiędzy pracownikami, sposobu podejmowania decyzji oraz odpowiedzialności osób zarządzających za tworzenie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i równym traktowaniu.

Bezpośrednie znaczenie dla ochrony pracowników przed nierównym traktowaniem ma Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie ENERGA. Określa ona zasady przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom, kanały dokonywania zgłoszeń oraz mechanizmy prowadzenia postępowań wyjaśniających i interwencyjnych. Rozwiązania te umożliwiają zgłaszanie przypadków potencjalnego mobbingu lub dyskryminacji oraz zapewniają organizacyjne podstawy ich rzetelnego wyjaśnienia i podjęcia odpowiednich działań.

System ochrony pracowników i reagowania na nieprawidłowości uzupełnia Polityka ochrony sygnalistów w Grupie ENERGA. Określa ona zasady dokonywania zgłoszeń dotyczących potencjalnych naruszeń, prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń przed działaniami odwetowymi. Mechanizmy te wzmacniają przejrzystość organizacji i umożliwiają reagowanie na zachowania sprzeczne z prawem, zasadami etycznymi lub regulacjami wewnętrznymi.

Zasada równych szans znajduje odzwierciedlenie również w procesach zarządzania zasobami ludzkimi, obejmujących rekrutację, adaptację, szkolenia, rozwój kompetencji, mobilność zawodową oraz rozmowy rozwojowe. Procesy te prowadzone są z wykorzystaniem kryteriów merytorycznych i kompetencyjnych oraz wspierają rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn.

Wymienione polityki, zasady i mechanizmy tworzą organizacyjne ramy wspierające równe traktowanie, przeciwdziałanie dyskryminacji, rozwój kompetencji oraz budowanie zróżnicowanego zaplecza kadrowego.

Regulacje te nie zastępują zasad powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej wynikających z przepisów prawa i Statutu Spółki ani kompetencji przysługujących Radzie Nadzorczej, Walnemu Zgromadzeniu i ORLEN S.A., przy czym wskazany wyżej Regulamin postępowania kwalifikacyjnego ma bezpośrednie znaczenie dla procesu doboru członków Zarządu.

Energia S.A. jako spółka dominująca Grupy ENERGA, którą tworzy, wraz ze spółkami od niej zależnymi i współzależnymi, działała w sposób zapewniający realizację polityki Grupy Kapitałowej ORLEN, co jest wynikiem nabycia w kwietniu 2020 r. przez ORLEN S.A. akcji Energii S.A. reprezentujących ponad 80% kapitału zakładowego Spółki (ORLEN zwiększył ten udział do 92,03% w grudniu 2025 r., które spowodowało, że Energia S.A. (oraz pośrednio jej spółki zależne) stała się spółką zależną od ORLEN S.A.

2.4. Rozwój zawodowy, równe szanse

Zasada równych szans była uwzględniana w 2025 roku w procesach zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności w:

- rekrutacji;
- rozwoju kompetencji;
- dostępie do szkoleń i programów rozwojowych;
- powierzaniu odpowiedzialnych zadań i projektów;
- mobilności zawodowej;
- prowadzeniu rozmów rozwojowych;
- identyfikowaniu i rozwijaniu talentów;
- przygotowywaniu pracowników do pełnienia funkcji kierowniczych oraz innych kluczowych funkcji w Spółce.

Działania te służyły budowaniu szerokiego i zróżnicowanego grona osób posiadających kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje potrzebne do pełnienia funkcji kierowniczych, a w dalszej perspektywie również funkcji w organach Spółki. Identyfikowanie i rozwijanie potencjału pracowników oraz przygotowywanie ich do obejmowania kluczowych stanowisk odbywało się z poszanowaniem zasady równych szans i na podstawie kryteriów merytorycznych oraz kompetencyjnych.

2.5. Działania podjęte w okresie sprawozdawczym

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Energia S.A.:

- 1) monitorowała udział kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej,

- 2) prowadziła analizy oraz prace przygotowawcze dotyczące równowagi płci w organach Spółki, z uwzględnieniem celów i założeń dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r.;
- 3) realizowała działania wspierające równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji, w szczególności poprzez stosowanie Polityki różnorodności, Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz Polityki ochrony sygnalistów, a także zapewnianie kanałów zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości i mechanizmów ich wyjaśniania;
- 4) rozwijała rozwiązania dotyczące różnorodności oraz rozwoju zawodowego;
- 5) realizowała działania edukacyjne, społeczne i wolontariackie wspierające włączenie społeczne i wyrównywanie szans, skierowane między innymi do dzieci, seniorów, osób z niepełnosprawnościami oraz innych grup zagrożonych wykluczeniem;
- 6) gromadziła dane niezbędne do przygotowania informacji i sprawozdawczości w zakresie równowagi płci;
- 7) współpracowała z organizacjami i inicjatywami promującymi odpowiedzialne zarządzanie, poszanowanie praw człowieka, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji, korzystając z wymiany wiedzy i dobrych praktyk.

Podejmowane przez Energa S.A. działania miały charakter wzajemnie uzupełniający. Środki bezpośrednio odnoszące się do organów Spółki obejmowały monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn, uwzględnianie zmian w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz stosowanie sformalizowanych i opartych na kryteriach merytorycznych zasad prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych na stanowiska członków Zarządu. Działania długoterminowe obejmowały regulacje chroniące przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją oraz procesy wspierające rozwój kompetencji i przygotowanie pracowników do obejmowania stanowisk o większym zakresie odpowiedzialności.

Od 15 września 2014 r. Energa S.A. uczestniczy w inicjatywie United Nations Global Compact i realizuje zobowiązania wynikające z jej dziesięciu zasad odnoszących się do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Działania Spółki w zakresie różnorodności, równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i poszanowania praw człowieka stanowiły element realizacji tych zobowiązań.

Działania Energi S.A. wpisywały się również w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ określonych w Agendzie 2030, w szczególności celu 5 „Równość płci”, celu 8 „Wzrost gospodarczy i godna praca”, celu 10 „Mniej nierówności” oraz celu 17 „Partnerstwa na rzecz celów”. Od 2020 r. Energa S.A. jest także sygnatariuszem „Partnerstwa na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce”,

koordynowanego przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii. Inicjatywa służy współpracy administracji publicznej, przedsiębiorstw, organizacji pozarządowych, środowiska naukowego i społeczeństwa obywatelskiego na rzecz realizacji Agendy 2030.

Realizacji tych zobowiązań służyły zarówno rozwiązania wdrażane wewnątrz organizacji, wspierające równe traktowanie, rozwój zawodowy i włączającą kulturę organizacyjną, jak i działania kierowane do otoczenia społecznego. Obejmowały one m.in. przedsięwzięcia edukacyjne, społeczne i wolontariackie wspierające wyrównywanie szans oraz osoby i grupy zagrożone wykluczeniem. Podejście to sprzyjało budowaniu środowiska pracy opartego na szacunku, równych szansach oraz różnorodności doświadczeń i kompetencji.

3. Oświadczenie Zarządu

Zarząd Energa S.A. oświadcza, że niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z art. 90gi ustawy o ofercie publicznej, na podstawie informacji dotyczących okresu sprawozdawczego od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2025 r. oraz danych o składzie organów Spółki aktualnych na dzień 31 grudnia 2025 r. Sprawozdanie przedstawia udział przedstawicieli poszczególnych płci w organach Energa S.A. oraz środki podjęte w celu zapewnienia i utrzymania równowagi płci w tych organach.

Niniejsze Sprawozdanie zostało sporządzone i przyjęte przez Zarząd Spółki w dniu 29 października 2026 r. oraz Radę Nadzorczą Spółki w dniu 31 października 2026 r.