



# POLITYKA DEIB GRUPY ENEA ORAZ POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH ENEA S.A.

## Wstęp

Grupa ENEA uznaje różnorodność, równość szans, włączenie i poczucie przynależności (DEIB) za fundamenty nowoczesnej i odpowiedzialnej organizacji.

Polityka DEIB obowiązuje wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy ENEA oraz dotyczy wszystkich osób zatrudnionych, współpracowników, kontrahentów i partnerów biznesowych.

Polityka DEIB jest powiązana ze „Strategią Rozwoju Grupy ENEA do 2035 roku", działa przy tym zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz strategią ESG.

## I. Cele polityki DEIB

Nadrzędnym celem jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda osoba jest traktowana z szacunkiem, ma równe szanse rozwoju i czuje się częścią organizacji.

Tworzymy miejsca pracy, w którym różnorodność, równość szans, włączenie i przynależność są codzienną praktyką.

Budujemy kulturę organizacyjną wspierającą innowacyjność, zaangażowanie i zadowolenie pracowników.

Wzmacniamy pozycję konkurencyjną Grupy ENEA na rynku poprzez lepsze wyniki biznesowe, wyższą retencję talentów i pozytywny wizerunek pracodawcy.

Odpowiedzialnie reagujemy na oczekiwania interesariuszy: pracowników, klientów, partnerów biznesowych, społeczności lokalnych i udziałowców.

## II. Cztery koncepcje stanowiące podstawę realizacji polityki

1. **Diversity (Różnorodność):** doceniamy i wykorzystujemy bogactwo doświadczeń, kompetencji, wieku, płci, orientacji, wyznania, pochodzenia i innych aspektów tożsamości.
2. **Equity (Równość szans):** zapewniamy równy dostęp do zasobów, awansów, szkoleń i wynagrodzeń, eliminując bariery systemowe.
3. **Inclusion (Włączenie):** angażujemy każdą osobę w procesy decyzyjne, wysłuchujemy opinii i tworzymy przestrzeń dla dialogu.
4. **Belonging (Przynależność):** budujemy kulturę bezpieczeństwa psychologicznego, w której każdy czuje się częścią zespołu i ma poczucie sensu wykonywanej pracy, może wyrażać siebie bez obaw przed osądem lub odwetem.

## III. DEIB – klucz do odpowiedzialnego rozwoju organizacji

1. **Potrzeby pracowników –** budowanie kultury relacji opartych na szacunku, programy rozwojowe, polityki przeciwdziałania dyskryminacji, dostępność benefitów i elastycznych form pracy.
2. **Perspektywa biznesowa –** przyciąganie i utrzymanie talentów na konkurencyjnym rynku pracy oraz zwiększenie innowacyjności i kreatywności zespołów.
3. **Korzyści biznesowe –** wzrost lojalności, zaangażowania, satysfakcji z pracy oraz wyższe wyniki finansowe.
4. **Oczekiwania klientów –** rosnąca świadomość społeczna wymaga od firm działań inkluzywnych, dostępnych dla każdej osoby i odzwierciedlających różnorodność konsumentów – klientów, klientek, osób niepełnosprawnych.
5. **Decyzje i zarządzanie –** różnorodne zespoły i zarządy podejmują trafniejsze decyzje i osiągają lepsze rezultaty.
6. **Regulacje prawne i dyrektywy UE –** dotyczące równowagi płci w zarządach, równej płacy, należytej staranności oraz raportowania ESG.

## IV. Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. **Przywództwo i odpowiedzialność –** rola liderów i liderek - zaangażowanie zarządu, top managementu i liderów w budowanie kultury inkluzywnej.
2. **Struktury wsparcia –** Diversity Team (zarząd, HR, menedżerowie, pracownicy) oraz ambasadorów/liderów DEI odpowiedzialnych za wdrożenie i monitorowanie działań, regulacji.
3. **Równe procesy HR –** inkluzyjna rekrutacja, działania zmniejszające dysproporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przeciwdziałanie lukom płacowym, mentoring, szkolenia antydyskryminacyjne, zarządzanie międzygeneracyjne, wsparcie dla osób powracających z urlopów rodzicielskich i osób z niepełnosprawnościami, tworzenie sieci pracowniczych (kobiet, seniorów, inne).
4. **Wspieranie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn –** poprzez zapewnianie równego dostępu do programów rozwojowych, mentoringowych i szkoleniowych oraz działań rozwijających kompetencje menedżerskie, przywódcze i nadzorcze, umożliwiających równe szanse rozwoju kariery. Ww. działania służą również budowaniu zróżnicowanej puli osób posiadających kwalifikacje i doświadczenie umożliwiające ubieganie się w przyszłości o stanowiska kierownicze oraz funkcje w organach ENEA S.A.
5. **Strategia zarządzania zasobami ludzkimi –** uwzględnia przejrzyste i niedyskryminujące praktyki rekrutacyjne i awansowe, promujące różnorodność i równowagę płci, równy dostęp do szkoleń i programów rozwojowych oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości szans, inkluzywności

i różnorodności. Monitorowane są dane dotyczące zatrudnienia, awansów oraz udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Potrzeba zapewnienia równowagi płci jest uwzględniana również w planowaniu sukcesji i rozwoju kadry kierowniczej.

6. **Bezpieczne i przyjazne środowisko pracy –** mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości, działania antymobbingowe i przeciwdziałające molestowaniu, wellbeing, elastyczne warunki pracy i polityki rodzicielskie.
7. **Edukacja, świadomość i komunikacja –** szkolenia dla liderów, menedżerów i wszystkich pracowników (nieświadome uprzedzenia, język włączający, komunikacja niewykluczająca), kampanie wewnętrzne i zewnętrzne, komunikacja inkluzywna – dostępna, pozbawiona stereotypów, odzwierciedlająca różnorodność pracowników, klientów i społeczeństwa.
8. **Analiza danych i raportowanie –** badania satysfakcji, monitoring luki płacowej, wskaźniki różnorodności w zespołach, raporty ESG i benchmarki rynkowe.

## V. Odpowiedzialność

1. **Zarząd ENEA S.A.**
   - Zapewnia zasoby finansowe, ludzkie i techniczne na wdrożenie polityki.
   - Osobiście komunikuje zobowiązanie do wdrożenia DEIB.
2. **Diversity Team**
   - Składa się z przedstawicieli zarządu, HR, kadry menedżerskiej oraz reprezentantów pracowników.
   - Monitoruje realizację polityki i rekomenduje działania rozwojowe.
3. **Menedżerowie i HR**
   - Dbają o przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi.
   - Organizują szkolenia, mentoring i programy wspierające.
   - Integrują zasady DEIB w procesach HR (rekrutacja, oceny, rozwój, benefity, wynagrodzenia).
4. **Wszyscy pracownicy**
   - Respektują zasady równego traktowania i komunikacji inkluzywnej.
   - Zgłaszają nieprawidłowości w bezpieczny sposób.
   - Wspierają budowanie kultury opartej na szacunku i współpracy.

## VI. Polityka różnorodności i równowagi płci w organach ENEA S.A.

1. **Zakres, definicje i cel regulacyjny**
   - Niezależnie od ogólnych zasad DEIB obowiązujących w Grupie ENEA, ENEA S.A. wdraża szczególne zasady dotyczące różnorodności i równowagi płci w organach spółki.
   - Postanowienia niniejszej części dotyczą Zarządu i Rady Nadzorczej ENEA S.A., zwanych dalej łącznie „organami ENEA S.A." i służą realizacji obowiązków wynikających z przepisów rozdziału 4aa ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, zwanej dalej 'Ustawą'.
   - Przez płeć niedostatecznie reprezentowaną rozumie się płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach ENEA S.A.
   - ENEA S.A. podejmuje działania służące osiągnięciu celu regulacyjnego określonego w Ustawie. Cel regulacyjny uznaje się za osiągnięty, jeżeli łączna liczba stanowisk w organach ENEA S.A. zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% wszystkich stanowisk w tych organach, a osoby te zajmują stanowiska w każdym z organów ENEA S.A.
   - ENEA S.A. dąży do zapewnienia różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej również pod względem wykształcenia, specjalistycznej wiedzy, wieku, doświadczenia zawodowego oraz kompetencji, przy zachowaniu nadrzędnej zasady doboru osób posiadających kwalifikacje niezbędne do prawidłowego wykonywania funkcji.
2. **Zasady procesu doboru oraz wskazywania osób kandydujących do organów ENEA S.A.**
   - Przed rozpoczęciem procesu doboru określa się neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria, uwzględniające kwalifikacje osób kandydujących oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria stosuje się w sposób niedyskryminujący na każdym etapie procesu.
   - Wybór osoby na stanowisko w organie ENEA S.A. następuje na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdej osoby kandydującej uczestniczącej w danym procesie doboru. Ocena porównawcza jest przeprowadzana na podstawie kryteriów określonych przed rozpoczęciem procesu i obejmuje w szczególności wiedzę, kompetencje, umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz inne wymagania właściwe dla danego stanowiska.
   - Ocena porównawcza i jej wynik podlegają udokumentowaniu w zakresie umożliwiającym wykazanie prawidłowości procesu doboru oraz uzasadnienie dokonanego wyboru.
   - Zgłaszanie osób kandydujących do organów ENEA S.A. odbywa się w sposób zmierzający do realizacji celu regulacyjnego, z poszanowaniem przepisów prawa i regulacji wewnętrznych.
   - Podmioty uprawnione do wskazywania osób kandydujących zapewniają, o ile pozwalają na to charakter postępowania oraz dostępność osób spełniających wymagania formalne i merytoryczne, obecność przedstawicieli obu płci wśród zgłoszonych osób.
3. **Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa**
   - Jeżeli osoby kandydujące posiadają równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się osobie należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej. Odstąpienie od tej zasady jest dopuszczalne wyłącznie w wyjątkowym przypadku, gdy przemawiają za tym inne istotne zasady różnorodności wynikające z przepisów prawa, oparte na obiektywnych i niedyskryminujących kryteriach oraz uwzględniające szczególną sytuację osoby kandydującej.
   - Każde odstąpienie od zasady pierwszeństwa wymaga udokumentowania wyniku porównania kwalifikacji oraz uzasadnienia dokonanego wyboru.

4. **Prawo osoby kandydującej do informacji i ochrona prawna**
   - Na żądanie osoby kandydującej ENEA S.A. przekazuje jej, w formie pisemnej lub elektronicznej, informację o kryteriach doboru zastosowanych w procesie, wyniku oceny porównawczej wraz z uzasadnieniem, a w przypadku odstąpienia od pierwszeństwa dla płci niedostatecznie reprezentowanej także o przyczynach odstąpienia i kwalifikacjach osoby wybranej, z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.
   - Osobie kandydującej przysługują środki ochrony prawnej określone w obowiązujących przepisach, w tym prawo do zadośćuczynienia lub odszkodowania w przypadku naruszenia ustawowych wymogów procesu doboru. Zasady ciężaru dowodu określają właściwe przepisy prawa.

## VII. Monitorowanie i raportowanie

1. Postępy we wdrażaniu polityki DEIB będą monitorowane w cyklu rocznym przez Diversity Team i raportowane Zarządowi ENEA S.A. oraz interesariuszom w ramach raportu niefinansowego ESG.
2. Zarząd ENEA S.A. zapewnia monitorowanie realizacji celu regulacyjnego, o którym mowa w § 6 oraz corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach ENEA S.A. oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci (zwane dalej „Sprawozdaniem"), zawierające:
   - liczbę osób zajmujących stanowiska w organach ENEA S.A. ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska,
   - informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w organach Spółki osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej w liczbie wynikającej z celu regulacyjnego,
   - w przypadku nieosiągnięcia celu regulacyjnego - wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz opis działań podjętych i planowanych w celu jego osiągnięcia.
3. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
4. ENEA S.A. udostępnia Sprawozdanie na swojej stronie oraz przekazuje właściwemu podmiotowi administracji rządowej wykonującemu zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania, w terminie określonym w Ustawie.