



POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH LUBELSKIEGO WĘGLA „BOGDANKA” S.A.

Preambuła

Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. uznaje kompetencje, doświadczenie, profesjonalizm, różnorodność perspektyw oraz równość szans za istotne czynniki wpływające na jakość zarządzania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru oraz skuteczność realizacji długoterminowych celów biznesowych, w tym celów związanych z transformacją, bezpieczeństwem, odpowiedzialnością środowiskową i społeczną oraz ładem korporacyjnym.

Polityka równowagi płci w organach Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. („Polityka”) określa ramy działań służących wykonaniu obowiązków ciążących na Spółce w zakresie zapewnienia równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wspierających równe szanse kobiet i mężczyzn w dostępie do najwyższych funkcji zarządczych i nadzorczych, w tym poprzez działania w zakresie rozwoju zawodowego i zarządzania zasobami ludzkimi.

Polityka została opracowana w celu wykonania 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 („Ustawa o Ofercie Publicznej”), wdrażających 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 („Dyrektywa Women on Boards”).

Polityka pozostaje spójna z obowiązującymi w Grupie Kapitałowej Lubelskiego Węgla „Bogdanka” zasadami poszanowania praw człowieka, różnorodności, równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i zarządzania zasobami ludzkimi przyjętymi w „*Polityce poszanowania praw człowieka i różnorodności w Grupie Kapitałowej Lubelski Węgiel „Bogdanka”* z dnia 13.11.2024 r..

Zapewnienie równowagi płci odbywa się z zachowaniem wymagań kwalifikacyjnych właściwych dla danej funkcji i nie oznacza automatycznego wyboru osoby określonej płci. Dobór osób do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki opiera się na kwalifikacjach kandydatów oraz obiektywnych kryteriach właściwych dla danej funkcji, przy zastosowaniu zgodnych z prawem mechanizmów służących zapewnieniu równowagi płci.

§ 1 Cel i przedmiot Polityki

1. Celem Polityki jest określenie przejrzystych, obiektywnych i niedyskryminacyjnych zasad służących osiągnięciu, a następnie utrzymaniu równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. (dalej: Organy Spółki).
2. Polityka określa w szczególności: zasady procesu doboru osób do Organów Spółki; zasady wskazywania kandydatów/ek; zasady oceny porównawczej kwalifikacji; programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn; kierunki strategii zarządzania zasobami ludzkimi wspierające równowagę płci; zasady odpowiedzialności, monitorowania, raportowania i przeglądu stosowania zasad równowagi płci.

3. Polityka służy także poszerzaniu puli osób posiadających kompetencje i doświadczenie odpowiednie do obejmowania stanowisk menedżerskich, w tym poprzez rozwój talentów wewnętrznych, planowanie sukcesji oraz aktywne działania służące zwiększeniu udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w Organach Spółki.
4. Przez płć niedostatecznie reprezentowaną w Organach Spółki rozumie się płć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki.
5. Postanowienia Polityki stosuje się z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki, Regulaminu Walnego Zgromadzenia, Regulaminu Rady Nadzorczej, regulacji dotyczących postępowań kwalifikacyjnych oraz szczególnych uprawnień pracowników, akcjonariuszy i Skarbu Państwa.

§ 2

Warunki spełnienia obowiązku zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki

1. Spółka jest obowiązana zapewnić równowagę płci w Organach Spółki zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za spełniony, jeżeli
 - 1) 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 Organach Spółki
oraz
 - 2) osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
3. Liczbę stanowisk w Organach Spółki wymaganą dla zapewnienia równowagi płci określa się każdorazowo z uwzględnieniem aktualnej liczby stanowisk w Organach Spółki, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
4. W przypadku, gdy Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w swoich organach zgodnie z ust. 2 powyżej, zastosowanie znajduje wyłączenie przewidziane w art. 90gh Ustawy o Ofercie Publicznej, a Spółka podejmuje działania służące utrzymaniu równowagi płci określone w § 4 ust. 1–8.
5. Obowiązek zapewnienia równowagi płci jest uwzględniany przy każdym procesie doboru osoby do Organu Spółki, niezależnie od tego, czy jest on prowadzony w związku z powoływaniem członków/kiń Organów Spółki na kolejną kadencję, uzupełnianiem wakatów, czy zwiększeniem liczby członków danego Organu Spółki.

§ 3

Zakres stosowania Polityki

1. Polityka ma zastosowanie do procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki, w tym do wskazywania kandydatów/tek na takie stanowisko, z uwzględnieniem kompetencji poszczególnych organów i podmiotów uczestniczących w tym procesie, wynikających z przepisów prawa i Statutu Spółki.
2. Polityka jest stosowana w szczególności przez Walne Zgromadzenie w zakresie wykonywania kompetencji dotyczących kształtowania składu Rady Nadzorczej Spółki oraz Radę Nadzorczą w zakresie kształtowania składu Zarządu Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A, w tym prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych.
3. Zarząd oraz najwyższe kierownictwo Spółki, w zakresie swoich kompetencji, zapewniają organizacyjne i wykonawcze wdrażanie założeń Polityki przy opracowywaniu i stosowaniu regulacji wewnętrznych, w tym programów rozwojowych, polityki personalnej, monitorowania i sprawozdawczości.
4. Polityka ma zastosowanie do pracowników/pracownic własnych LW „Bogdanka” S.A. w zakresie ich ustawowych i statutowych uprawnień do wyboru kandydatów/ek do Rady Nadzorczej, z zachowaniem swobody głosowania.

§ 4
Zasady doboru i wskazywania kandydatów/ek
na stanowisko w Organach Spółki

1. Podstawowymi kryteriami doboru osób do zasiadania w Organach Spółki są w szczególności kwalifikacje, wiedza, doświadczenie zawodowe, kompetencje zarządcze lub nadzorcze oraz inne kompetencje i kwalifikacje istotne dla wykonywania danej funkcji.
2. Proces doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki prowadzony jest zgodnie z zasadami równego traktowania, zapobiegania dyskryminacji, transparentności, obiektywizmu, porównywalności ocen, poufności danych kandydatów/ek oraz należytego dokumentowania przebiegu procesu i decyzji.
3. Kryteria doboru są formułowane neutralnie pod względem płci, jasno i jednoznacznie oraz ustalane przed rozpoczęciem danego procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki. Kryteria uwzględniają kwalifikacje kandydatów/ek oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci i są stosowane w sposób niedyskryminacyjny na każdym etapie procesu. Ogłoszenia dotyczące konkursów na stanowiska w Organach Spółki są formułowane w sposób niewykluczający ze względu na płeć.
4. W procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki uwzględnia się potrzeby Spółki i danego Organu Spółki, co oznacza, że profil poszukiwanej osoby, kryteria doboru i sposób przeprowadzenia procesu określa się z uwzględnieniem w szczególności strategii Spółki, kluczowych ryzyk i celów biznesowych, wyzwań transformacyjnych, profili działalności, etapów rozwoju organizacji oraz odpowiedniego i komplementarnego zestawu kompetencji w danym Organie Spółki. Nie stosuje się wymagań nieproporcjonalnych, które nie są uzasadnione charakterem funkcji i mogłyby prowadzić do ograniczania dostępu osób określonej płci.
5. Działania służące zwiększeniu udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w Organach Spółki nie mogą prowadzić do obniżenia wymagań kwalifikacyjnych dla danego stanowiska.
6. Osoby zasiadające w Organach Spółki są powoływane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, Statutem Spółki oraz innymi wewnętrznymi regulacjami, zgodnie z kompetencjami podmiotów uprawnionych do udziału w tych procesach.
7. W procesach, w których Spółka lub Rada Nadzorcza ma wpływ na identyfikowanie lub dobór kandydatów/ek, dąży się do zapewnienia odpowiednio szerokiej i zróżnicowanej pod względem płci puli osób spełniających wymagania dla danego stanowiska.
8. W przypadku niedostatecznej reprezentacji jednej z płci mogą być podejmowane działania zmierzające do zwiększenia udziału odpowiednio wykwalifikowanych osób tej płci w puli kandydatów/ek, przy zachowaniu jednakowych wymagań kwalifikacyjnych, w szczególności poprzez aktywne zachęcanie ich do udziału w procesie wyboru.
9. Wyboru osoby na stanowisko w Organach Spółki dokonuje się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji kandydatów/ek na to stanowisko. Ocena ta jest dokonywana w sposób obiektywny i niedyskryminacyjny, z zastosowaniem jednakowych kryteriów doboru, określonych przed rozpoczęciem procesu doboru.
10. Jeżeli Spółka nie spełnia warunków określonych w § 2 ust. 2 Polityki, a w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki dokonuje się wyboru między kandydatami/tkami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się osobie należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba, że w wyjątkowych przypadkach za wyborem osoby należącej do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację tej osoby.
11. Przebieg procesu doboru osoby na stanowisko w Organie Spółki – w tym zastosowane kryteria, wyniki oceny porównawczej kwalifikacji oraz powody dokonanego wyboru - podlega udokumentowaniu w zakresie wymaganym przepisami prawa.

12. W przypadkach i zakresie określonych w przepisach prawa, na żądanie kandydata/ki na stanowisko w Organie Spółki, Spółka przekazuje mu/jej na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego informacje dotyczące kryteriów doboru zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, oceny porównawczej kandydatów/tek wraz z jej uzasadnieniem, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata/ki należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej –powodów tego odstąpienia oraz kwalifikacji kandydata/ki wybranego na dane stanowisko.

§ 5

Zasady równowagi płci w powoływaniu członków/kiń Rady Nadzorczej

1. Członkowie/kinie Rady Nadzorczej są powoływani/ne zgodnie z przepisami prawa i Statutem Spółki, z uwzględnieniem szczególnych zasad dotyczących członków/kiń wybranych przez pracowników Spółki oraz członka/kini powoływanego przez Skarb Państwa.
2. W odniesieniu do kandydatów/ek na członków/kinie Rady Nadzorczej powoływanych przez Walne Zgromadzenie na zasadach ogólnych, postanowienia niniejszej Polityki stosuje się z poszanowaniem praw akcjonariuszy do zgłaszania kandydatur oraz kompetencji Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie, dokonując wyboru, uwzględnia cel równowagi płci oraz obowiązujące przepisy dotyczące zasad doboru kandydatów/ek.
3. W odniesieniu do wyboru kandydatów/ek do Rady Nadzorczej dokonywanego przez pracowników, Spółka zapewnia osobom uprawnionym do udziału w wyborach dostęp do informacji dotyczących celu równowagi płci, obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa oraz związanych z nimi sankcji, z poszanowaniem zasad wyborów pracowniczych oraz swobody kandydowania i głosowania.
4. W odniesieniu do członka/kini Rady Nadzorczej powoływanego w wykonaniu szczególnego uprawnienia Skarbu Państwa wynikającego ze Statutu Spółki, Spółka przekazuje podmiotowi wykonującemu to uprawnienie informację o aktualnym poziomie reprezentacji płci w Organach Spółki, o celu równowagi płci wynikającym z obowiązujących przepisów prawa oraz o niniejszej Polityce.

§ 6

Programy rozwoju kariery i strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. W ramach strategii zarządzania zasobami ludzkimi Spółka uwzględnia zasadę równego traktowania oraz równości szans kobiet i mężczyzn, w szczególności w obszarze rekrutacji, rozwoju zawodowego, awansów i wynagradzania. Procesy te prowadzone są w oparciu o obiektywne i niedyskryminujące kryteria, z uwzględnieniem kwalifikacji, kompetencji i wymagań adekwatnych dla danego stanowiska oraz specyfiki działalności Spółki.
2. Spółka zapewnia kobietom i mężczyznom równe szanse rozwoju zawodowego oraz dostęp do działań umożliwiających zdobywanie wiedzy, doświadczenia i kompetencji zawodowych, w szczególności kompetencji menedżerskich, oraz wspierających możliwości rozwoju kariery.
3. Programy rozwoju kariery mogą obejmować w szczególności szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji, programy rozwojowe i mentoringowe, powierzanie zadań rozwijających kompetencje menedżerskie oraz działania związane z identyfikacją talentów i planowaniem sukcesji.
4. W przypadku stwierdzenia niedostatecznej reprezentacji jednej z płci na stanowiskach kierowniczych lub w puli osób posiadających kompetencje umożliwiające w przyszłości ubieganie się o funkcje w Organach Spółki, Spółka może podejmować proporcjonalne działania wspierające rozwój zawodowy osób należących do tej płci, z zachowaniem zasady równego traktowania i obiektywnych kryteriów uczestnictwa w programach rozwojowych.
5. Szczegółowe zasady i formy realizacji programów rozwoju kariery są określane w odrębnych regulacjach, programach i planach z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi obowiązujących w Spółce.

§ 7

Odpowiedzialność za realizację Polityki

1. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę w drodze uchwały, a także stosuje jej postanowienia w zakresie wykonywania swoich kompetencji dotyczących kształtowania składu Rady Nadzorczej Spółki.
2. Rada Nadzorcza stosuje Politykę w zakresie wykonywania swoich kompetencji dotyczących kształtowania składu Zarządu Spółki.
3. Zarząd - przy pomocy właściwych merytorycznie komórek organizacyjnych Spółki - zapewnia realizację Polityki w zakresie pozostającym w kompetencji Spółki, w szczególności w obszarze programów rozwoju kariery, zarządzania zasobami ludzkimi oraz wykonywania obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych wynikających z przepisów prawa.

§ 8

Monitoring i sprawozdawczość

1. Spółka monitoruje poziom reprezentacji kobiet i mężczyzn w Organach Spółki w zakresie niezbędnym do oceny realizacji celu równowagi płci oraz wykonania obowiązków sprawozdawczych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
2. Zarząd corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci, chyba że wykonanie tego obowiązku zostanie, na podstawie art. 90gi ust. 3 Ustawy o Ofercie Publicznej, powierzone Radzie Nadzorczej.
3. Sprawozdanie zawiera informacje wymagane przepisami prawa, w tym informacje dotyczące liczby kobiet i mężczyzn zajmujących poszczególne stanowiska w Organach Spółki, środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, a w przypadku nieosiągnięcia wymaganego poziomu reprezentacji – wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz środków podjętych i planowanych w celu jego osiągnięcia.
4. Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej oraz przekazuje je właściwemu podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej w terminie i na zasadach określonych w przepisach prawa.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa, Statut Spółki oraz właściwe regulacje wewnętrzne Spółki.
2. Zarząd i Rada Nadzorcza, każdy w zakresie swoich kompetencji, dokonują nie rzadziej niż raz w roku przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji jej celów. Przeglądu Polityki dokonuje się również w przypadku zmian przepisów prawa, Statutu Spółki lub innych okoliczności mających istotny wpływ na zasady zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki.
3. Zmiany Polityki wymagają przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia o jej przyjęciu.
5. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej obowiązującą wersję Polityki oraz wymagane przepisami prawa informacje o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących równowagi płci i przewidzianych w tym zakresie sankcjach.