

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W GRUPIE AZOTY

Preambuła:

1. Walne Zgromadzenie Spółki Grupa Azoty Spółka Akcyjna (dalej: „Spółka”) przyjmuje Politykę równowagi płci w Grupie Azoty (dalej: „Polityka”), w związku z Dyrektywą 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.
2. Grupa Azoty Spółka Akcyjna (dalej: „Spółka”) wspiera kulturę pracy opartą na różnorodności, równości, inkluzywności i poczuciu przynależności.
3. Jednym z filarów działań jest dążenie do równowagi płci, rozumianej jako zapewnianie kobietom i mężczyznom porównywalnych szans rozwoju zawodowego i obejmowania stanowisk decyzyjnych.
4. Zróżnicowane zespoły w różnych obszarach pracy zawodowej i na różnych poziomach zarządzania – pod względem doświadczeń, perspektyw i płci – wzmacniają jakość decyzji, budują otwarte środowisko pracy oraz przyczyniają się do rozwoju całej Grupy Kapitałowej.
5. Postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio w spółkach Grupy Kapitałowej Grupa Azoty.

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.
2. Polityka określa w szczególności:
 - 1) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki oraz zasady wskazywania kandydatów do jej organów;
 - 2) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
 - 3) strategię zarządzania zasobami ludzkimi;
 - 4) zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.
3. Niniejsza Polityka, w odpowiednim zakresie, dotyczy osób zatrudnionych w Spółce lub z nią współpracujących oraz członkiń i członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy Azoty S.A. oraz spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Grupa Azoty

Definicje

§ 2

Na potrzeby Polityki:

- 1) Organy Spółki – oznaczają Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki;
- 2) Płeć Niedostatecznie Reprezentowana – oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
- 3) Cel Regulacyjny – oznacza zapewnienie równowagi płci w Organach Spółki, w sposób określony w § 3 ust. 2.

Cel regulacyjny

§ 3

1. Spółka dąży do zapewnienia realizacji Celu Regulacyjnego.
2. Cel Regulacyjny uznaje się za zrealizowany, jeżeli:
 - a. łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby stanowisk w Organach Spółki oraz
 - b. osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
3. W przypadku realizacji Celu Regulacyjnego, stosowanie par. 4 ust. 3 Polityki oraz par. 5 Polityki nie jest wymagane.
4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę i informację o obowiązujących w zakresie równowagi płci regulacjach prawnych oraz sankcjach określonych w przepisach prawa.

Zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki

§ 4

1. Kształtując składy Organów Spółki, stosuje się w szczególności Statut Spółki, Politykę, Regulamin Zarządu Spółki, Regulamin Rady Nadzorczej Spółki, regulaminy wyborów kandydatów na członków Rady Nadzorczej i Zarządu wybieranych przez pracowników, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz wynikające z nich kryteria merytoryczne.
2. Proces doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki odbywa się zgodnie z przepisami wewnętrznymi Spółki, o których mowa w ust. 1 oraz przepisami prawa, w szczególności regulującymi zapewnienie równowagi płci w organach spółek publicznych
3. Spółka stosuje w procesie, o którym mowa w ust. 2, w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, określane przed rozpoczęciem procesu, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.
4. Całość procedury naboru jest dokumentowana w celu zachowania pełnej transparentności wyboru.
5. Ustalanie wynagrodzeń członków Organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa

§ 5

1. W procesie doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki, w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci, Spółka przyznaje pierwszeństwo kandydatowi należącemu do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.
2. W każdym przypadku odstąpienia od zasady, o której mowa w ust. 1, Spółka dokumentuje wyniki porównania kandydatów i uzasadnienie dokonanego wyboru.

Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki

§ 6

1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki powinno odbywać się w sposób zmierzający do realizacji Celu Regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i przepisów wewnętrznych Spółki.
2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów zapewniają obecność przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe z uwagi na charakter postępowania kwalifikacyjnego lub dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne.

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

§ 7

1. W procesie powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółka kieruje się zasadą zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom oraz dąży do tego, aby każda z płci miała realną możliwość objęcia stanowisk w organach Spółki.
2. Te same założenia przyświecają Spółce w pozostałych procesach rekrutacyjnych na stanowiska kierownicze i menedżerskie, gdzie celem jest w szczególności równe traktowanie kandydatek i kandydatów oraz stosowanie jednolitych kryteriów oceny.
3. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie Kapitałowej Grupa Azoty, w zakresie zapewnienia równości płci, polega w szczególności na:
 - a. stosowaniu praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci,
 - b. inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych niezależnie od płci,
 - c. promowaniu kultury organizacyjnej, która wspiera równość płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i komunikacyjne,
 - d. regularnym monitorowaniu i analizie danych dotyczących zatrudnienia, awansów oraz doświadczeń pracowników
4. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie Kapitałowej Grupa Azoty, związana jest przede wszystkim z podejmowaniem działań motywujących osoby zatrudnione w Spółce lub z nią współpracujące do zaangażowania w pracę w Spółce, realizację stawianych przed nimi celów oraz budowaniu poczucia odpowiedzialności za sytuację Spółki.

5. Aby skutecznie realizować zasady wskazane w ust. 3, Spółka opracowała Politykę różnorodności, równych szans i budowania wspierającego miejsca pracy (Politykę DEI&B), która określa m.in. standardy dotyczące rekrutacji, awansów, rozwoju zawodowego, działań prorodzinnych oraz tworzenia włączającej kultury organizacyjnej, która stanowić będzie standard korporacyjny obowiązujący w całej Grupie Kapitałowej Grupa Azoty.

Monitorowanie realizacji Polityki

§ 8

1. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zawierające:
 - 1) liczbę osób pełniących w danym roku funkcje członków Organów Spółki ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
 - 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w Organach Spółki osób należących do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w liczbie wynikającej z Celu Regulacyjnego;
 - 3) w przypadku nieosiągnięcia Celu Regulacyjnego - przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków przyjętych i planowanych do przyjęcia w celu jego osiągnięcia.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r o rachunkowości.
3. Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki przeglądu oraz sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1.
4. Spółka udostępnia sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, na swojej stronie internetowej.
5. Zarząd Spółki na podstawie corocznego przeglądu podejmuje działania korygujące, w celu realizacji niniejszej Polityki.