

Polityka Różnorodności Grupy Kapitałowej Columbus Energy

Grupa Columbus szanuje godność każdego człowieka niezależnie od rasy, narodowości, religii, płci, wykształcenia, pozycji zawodowej, orientacji seksualnej, stopnia niepełnosprawności czy przynależności politycznej, nie dopuszczając do jakichkolwiek przejawów dyskryminacji.

Grupa Columbus dąży do zapewnienia różnorodności poprzez dobór wszechstronnej, merytorycznej kadry zarządzającej i nadzorczej.

Grupa Columbus zapewnia równość szans w dostępie do wyższych stanowisk, a także dokonuje stałego monitoringu odsetka kobiet pełniących kluczowe funkcje w Spółce, w tym m.in. w zakresie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

1. Postanowienia ogólne

1.1. Niniejsza Polityka różnorodności (dalej jako Polityka) określa cele i kryteria różnorodności organów Grupy Columbus m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów.

1.2. Cele realizowane w Grupie Columbus to w szczególności:

1.2.1. wspieranie realizacji celów strategicznych Grupy Columbus poprzez realizację zasady różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu i Kadry Managerskiej.

Columbus Energy S.A.

ul. Jasnogórska 9, 31-358 Kraków

tel. 12 307 30 96

e-mail: bok@columbusenergy.pl

BDO: 000258633



1.2.2. eliminacja zjawiska dyskryminacji i budowanie kultury organizacyjnej otwartej na zróżnicowanych pracowników, która prowadzi do budowania mocnej pozycji rynkowej i przewagi konkurencyjnej na rynku;

1.2.3. zapewnienie wyboru do Rady Nadzorczej, Zarządu i Kadry Managerskiej oraz uwzględnianie w procesie rekrutacji pracowników osób posiadających zróżnicowane umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiedzę, płeć, wiek, uznając różnorodność i równość szans za istotne przewagi konkurencyjne pozwalające zdobyć i utrzymać utalentowanych pracowników oraz wykorzystać ich pełen potencjał zawodowy.

1.2.4. stworzenie środowiska pracy, w którym każda współpracująca osoba czuje się szanowana i doceniana i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu firmy.

2. Kryteria różnorodności

2.1. Cele różnorodności opisane na wstępie Polityki mogą być w szczególności realizowane za pomocą następujących kryteriów:

2.1.1. kluczowe decyzje kadrowe w odniesieniu do Rady Nadzorczej, Zarządu i Kadry Managerskiej odbywają się na podstawie obiektywnych kryteriów merytorycznych, w poszanowaniu dla różnorodności. Powierzenie funkcji osobom mającym pełnić funkcje w Zarządzie, Radzie Nadzorczej oraz Kadrze Managerskiej opiera się na kryteriach kompetencji, wiedzy i doświadczenia oraz znajomości branży, w której działa Grupa. Ma to na celu jak najlepsze dopasowanie tych osób do potrzeb Grupy i najbardziej efektywne spełnianie stawianych przed nimi zadań;

2.1.2. zapewnienie reprezentacji różnorodności w Radzie Nadzorczej, Zarządzie i Kadrze Managerskiej na określonym poziomie, tj. w zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności tych organów jest udział mniejszości w każdym z nich na poziomie nie niższym niż 30%;

2.1.3. Grupa stwarza pracownikom i współpracownikom równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu bez względu na kolor skóry, wyznawaną religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, obywatelstwo, stan cywilny, posiadanie dzieci, poglądy polityczne, niepełnosprawność czy inny status legalnie chroniony.

Columbus Energy S.A.

ul. Jasnogórska 9, 31-358 Kraków
tel. 12 307 30 96
e-mail: bok@columbusenergy.pl

BDO: 000258633



2.2. Grupa Columbus dokonując wyboru członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu lub Kadry Managerskiej nie będzie stosowała zasady różnorodności wyłącznie w celu zwiększenia stopnia różnorodności ze szkodą dla indywidualnych kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego osoby biorącej udział w procesie rekrutacji.

3. Monitorowanie realizacji Polityki

3.1. Grupa Columbus corocznie dokonuje weryfikacji zidentyfikowanych pracowników oraz członków organów pełniących kluczowe funkcje w Grupie.

3.2. Informacja z realizacji postanowień Polityki jest corocznie przedstawiana Walnemu Zgromadzeniu.

4. Postanowienia końcowe

4.1. Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy.

4.2. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Grupie.

4.3. Polityka jest dostępna na stronie internetowej Columbus.

Dawid Zieliński
Prezes Zarządu

Michał Gondek
Wiceprezes Zarządu

Dariusz Kowalczyk-Tomerski
Wiceprezes Zarządu

