

# **POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI**

## **Zarządu oraz Rady Nadzorczej**

### **Korporacja KGL S.A.**

Korporacja KGL S.A. (w dalszej części jako „**KGL**”, „Spółka”) w swojej działalności i w swoim postępowaniu respektuje i przestrzega praw oraz uprawnień wszystkich osób bez względu na ich płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczną wiedzę, wiek i doświadczenie zawodowe oraz dąży do zapewnienia ich równego traktowania. Dotyczy to m.in. członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej.

Niniejsza polityka różnorodności (dalej jako „**Polityka Różnorodności**”) określa cele i kryteria różnorodności oraz termin i sposób wdrożenia oraz monitorowania realizacji tych celów.

#### **I. Cel wdrożenia Polityki Różnorodności**

Celem wdrożenia Polityki Różnorodności jest budowanie świadomości i kultury organizacyjnej otwartej na różnorodności, która prowadzi do zwiększenia efektywności pracy i przeciwdziałania dyskryminacji w jakiegokolwiek formie. Przyjęcie przez KGL Polityki Różnorodności stanowi jedno z narzędzi realizacji wartości oraz idei zaimplementowanych w przyjętym przez KGL „*Kodeksie postępowania KGL S.A.*”. Ochrona zasad zakazujących mobbingu, prześladowania oraz dyskryminacji z uwagi na cechy różnorodności uregulowana jest w Procedurze anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów w KGL S.A.

Polityka Różnorodności określa cele i kryteria różnorodności w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe.

Wspieranie różnorodności pozwala na pełne wykorzystanie potencjału najlepszych specjalistów, którzy tworzą Zarząd oraz Radę Nadzorczą KGL. Różnorodność umiejętności, doświadczeń i talentów jest szczególnie ważna dla rozwoju Spółki, ponieważ pozwala na wszechstronną analizę każdego aspektu działalności Spółki, w celu ciągłego doskonalenia i realizacji wyznaczonych celów.

#### **II. Kryteria różnorodności**

KGL stosuje następujące kryteria różnorodności w wymienionych obszarach:

1. płeć - warunkiem zapewnienia różnorodności pod względem płci jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.

2. kierunek wykształcenia – warunkiem zapewnienia różnorodności pod względem kierunku wykształcenia jest udział w organie osób reprezentujących przynajmniej trzy różne kierunki wykształcenia;
3. specjalistyczna wiedza – warunkiem zapewnienia różnorodności pod względem specjalistycznej wiedzy jest udział w organie osób posiadających specjalistyczną wiedzę przynajmniej w dwóch różnych obszarach;
4. wiek – warunkiem zapewnienia różnorodności pod względem wieku jest udział w organie osób w różnym wieku; zaleca się, aby różnica wieku między najstarszym członkiem organu, a najmłodszym członkiem organu wynosiła minimum 20 lat;
5. doświadczenie zawodowe – warunkiem zapewnienia różnorodności pod względem doświadczenia zawodowego jest udział w organie przynajmniej dwóch osób posiadających doświadczenie zawodowe w innym obszarze niż branża, w której działa Spółka.

### III. Szczególny charakter i rola Zarządu

Polityka Różnorodności w odniesieniu do Zarządu uwzględnia historię powstania, tradycję oraz charakter Spółki, które mają wpływ na skład Zarządu.

Początki KGL sięgają roku 1992, w którym została założona prywatna firma – Korporacja KGL. Firma ta była od samego początku prowadzona przez swoich założycieli, którzy dzięki swojej pasji, wiedzy i determinacji rozwinęli firmę do stanu, w jakim znajduje się dzisiaj. Od 2002 roku firma jest spółką akcyjną, a od 2005 roku jest notowana na GPW.

Od początku istnienia Spółki w składzie Zarządu zasiadają jej założyciele, którzy nieprzerwanie cieszą się zaufaniem akcjonariuszy. Posiadają oni szerokie kompetencje, wszechstronne wykształcenie i bogate doświadczenie, co pozwala im na utrzymanie wysokiej efektywności w realizacji wytyczonej strategii biznesowej.

Z uwagi na skład osobowy Zarządu, stanowiący konsekwencję tradycji, charakteru i historii Spółki, w odniesieniu do Zarządu **nie są stosowane** kryteria płci, wieku oraz doświadczenia zawodowego.

### IV. Sposób realizacji Polityki Różnorodności

KGL realizuje i wspiera Politykę Różnorodności, w szczególności przez:

1. wspieranie różnorodności składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej, przy czym decydujące znaczenie przy wyborze mają kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, wiedza w zakresie branży, w której działa Spółka oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia obowiązków;

2. promowanie budowania składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki z uwzględnieniem zróżnicowania zgodnie z kryteriami wymienionymi w Polityce Różnorodności przez rekomendowanie odpowiednio Walnemu Zgromadzeniu oraz Radzie Nadzorczej uwzględniania Polityki Różnorodności przy wyborze członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej;
3. udzielanie wsparcia w godzeniu ról zawodowych i prywatnych przez: umożliwienie pracy zdalnej, zapewnienie elastycznego czasu pracy oraz zapewnienie narzędzi pozwalających na wykonywanie swoich obowiązków zdalnie;
4. aktywne przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;
5. zapewnienia równości w zakresie dostępu do awansów i szkoleń;
6. zapewnienie równego dostępu do systemu benefitów;
7. tworzenie przyjaznej atmosfery pracy opartej na atmosferze otwartości oraz akceptacji indywidualnych preferencji.

#### **V. Termin i sposób monitorowania realizacji wyznaczonych celów**

Monitorowanie realizacji Polityki Różnorodności należy do kompetencji Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza zamieszcza raport z realizacji Polityki Różnorodności w sprawozdaniu rocznym z działalności Rady Nadzorczej, które przedkładać jest Walnemu Zgromadzeniu Spółki.

Sprawozdanie zawiera ocenę realizacji w ostatnim roku obrotowym wskazanych w Polityce Różnorodności kryteriów we wszystkich obszarach wymienionych w pkt II w odniesieniu do Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

#### **VI. Przyjęcie oraz zasady wprowadzania zmian**

Niniejsza Polityka Różnorodności po raz pierwszy przyjęta została uchwałą Rady Nadzorczej Spółki. Zmiana Polityki Różnorodności wymaga uchwały Rady Nadzorczej. Intencją Spółki jest przyjęcie zasady, zgodnie z którą to Walne Zgromadzenie Spółki decydowało będzie o Polityce Różnorodności, a w związku z tym przedłożenie niniejszej Polityki Różnorodności najbliższemu Walnemu Zgromadzeniu Spółki celem jej przyjęcia.