

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI ZARZĄDU W SPÓŁCE ERBUD S.A.

Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej ERBUD SA nr 70/2021 z dnia 16.09.2021

§ 1

DEFINICJE

Poniższe terminy posiadają w niniejszej Polityce następujące znaczenie:

- 1) **Kryteria** – oznaczają kryteria różnorodności Zarządu wymienione w § 3 niniejszej Polityki Różnorodności Zarządu;
- 2) **Polityka Różnorodności Rady Nadzorczej** - oznacza Politykę Różnorodności Rady Nadzorczej w Spółce ERBUD S.A.;
- 3) **Polityka Różnorodności Zarządu** – oznacza niniejszą Politykę Różnorodności Zarządu w Spółce ERBUD S.A.;
- 4) **Rada Nadzorcza** – oznacza Radę Nadzorczą Spółki;
- 5) **Spółka** – oznacza ERBUD Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przy ul. Franciszka Klimczaka 1, 02-797 Warszawa, zarejestrowaną w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000268667, posługującą się numerem REGON: 005728373, NIP: 8790172253;
- 6) **Strategia ESG** – oznacza Strategię ESG spółki ERBUD S.A.;
- 7) **Zarząd** – oznacza Zarząd Spółki.

§ 2

CELE I STOSOWANIE POLITYKI

1. Wysoko ceniąc różnorodność jako istotną wartość społeczną i biznesową Spółka dąży do zapewnienia różnorodności w swoich organach, w tym w Zarządzie.
2. W ocenie Spółki różnorodność członków Zarządu zapewnia dostęp do szerokiej gamy poglądów, doświadczeń oraz perspektyw, które rozwijają i usprawniają proces decyzyjny Spółki przyczyniając się do wzrostu wartości Spółki oraz jej grupy kapitałowej.
3. Celem niniejszej Polityki Różnorodności Zarządu jest określenie zasad oraz kryteriów zapewnienia różnorodności w Zarządzie, a także sformułowanie wytycznych i wskazówek adresowanych do Rady Nadzorczej jako organu dokonującego wyboru członków Zarządu z poszanowaniem zasad różnorodności.
4. Określone w niniejszej Polityce Różnorodności Zarządu zasady i wytyczne spójnie wpisują się w Strategię ESG Spółki oraz mają na celu realizację jej założeń w zakresie zapewnienia różnorodności w Spółce oraz jej grupie kapitałowej.
5. Zasady i kryteria zapewnienia różnorodności członków Rady Nadzorczej reguluje Polityka Różnorodności Rady Nadzorczej.

§ 3

KRYTERIA RÓZnorodności

1. Przez różnorodność członków Zarządu należy rozumieć zróżnicowanie składu osobowego organu w szczególności w sferach takich jak: płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe.
2. Każdorazowo w Zarządzie powinny zasiadać osoby posiadające specjalistyczne kompetencje z zakresu:
 - a) branż stanowiących główne sfery działalności Spółki;
 - b) finansów;
 - c) sprawozdawczości finansowej;
 - d) ESG (*Environmental, Social and Governance*);
 - e) zarządzania ryzykiem.
3. Spółka dąży do zapewnienia różnorodności płci w Zarządzie co najmniej na poziomie 30% po zakończeniu obecnej kadencji członków Zarządu Spółki.

§ 4

WYBÓR CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Rada Nadzorcza podejmując decyzję w sprawie wyboru członków Zarządu powinna kierować się potrzebą zapewnienia różnorodności tego organu poprzez wybór do jego składu osób spełniających Kryteria, w szczególności zapewniając osiągnięcie wskaźnika różnorodności płci, o którym mowa w § 3 ust. 3.
2. Dokonując wyboru członków Zarządu niezależnie od Kryteriów Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kompetencje, umiejętności oraz inne cechy i czynniki dotyczące kandydata na członka Zarządu uzasadniające przekonanie, że będzie on należycie sprawował obowiązki związane z pełnieniem funkcji w tym organie.

§ 5

MONITOROWANIE WYKONANIA POLITYKI

1. Rada Nadzorcza monitoruje wykonanie Polityki Różnorodności Zarządu raz w roku, podejmując uchwałę w tym przedmiocie wraz z przyjęciem rocznego sprawozdania Rady Nadzorczej.
2. Uchwała w sprawie stanu wykonania Polityki Różnorodności Zarządu obejmuje wskazanie liczby osób zasiadających w Zarządzie, informacji o realizacji celów Polityki Różnorodności Zarządu, a w razie braku ich realizacji wytlumaczenie oraz informację o działaniach podjętych, aby osiągnąć te cele w przyszłości, a także opis stopnia różnorodności Zarządu pod względem:
 - a) płci - zaprezentowanie wartości liczbowych lub procentowych w zakresie udziału kobiet i mężczyzn w Zarządzie;
 - b) kierunku wykształcenia – zaprezentowanie obszarów kompetencji członków Zarządu (np. wykształcenie techniczne, ekonomiczne, menedżerskie);

- c) specjalistycznej wiedzy – zaprezentowanie jaką fachową i branżową wiedzą dysponują członkowie Zarządu, w tym potwierdzoną certyfikatami, studiami podyplomowymi, a także ich pracą naukową lub zdobytym doświadczeniem;
- d) wieku – zaprezentowanie liczby lub procenta członków Zarządu, których wiek znajduje się w przedziałach: poniżej 30 lat, między 30 a 50 lat, powyżej 50 lat.

§ 6

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE

Mając na względzie fakt, że na moment wejścia w życie niniejszej Polityki Różnorodności Zarządu kryterium różnorodności członków organu pod względem płci, o którym mowa w § 3 ust. 3 nie jest spełnione, spółka będzie dążyła do osiągnięcia stanu o którym mowa w § 3 ust. 3 w okresie przyszłej kadencji.

§ 7

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Niniejsza Polityka Różnorodności Zarządu wchodzi w życie z chwilą jej przyjęcia uchwałą Rady Nadzorczej.
2. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki Różnorodności Zarządu wymagają ich przyjęcia przez Radę Nadzorczą.