POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI KOPALNI SOLI „Kłodawa" SPÓŁKA AKCYJNA

Spis treści:

I. Postanowienia Ogólne 2

II. Definicje 2

III. Cele polityki 3

IV. Zasady ogólne 3

V. Zasady procesu doboru osób na stanowiska w organach Kopalni Soli „Kłodawa" S.A. oraz na inne stanowiska kierownicze w Kopalni Soli „Kłodawa" S.A. 4

VI. Zasady wskazywania kandydatów do organów Kopalnia Soli „Kłodawa" S.A. 4

VII. Zasady wspierania rozwoju zawodowego oraz programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn 5

VIII. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi 5

IX. Obszary działań 5

X. Kluczowe wskaźniki monitorowania postępów (KPI) 7

XI. Nadzór i zasady monitorowania realizacji Polityki 9

XII. Postanowienia końcowe 10

I. Postanowienia Ogólne

1. Celem Polityki równowagi płci Kopalni Soli „Kłodawa" Spółka Akcyjna jest ustalenie oraz wdrożenie zasad i rozwiązań sprzyjających zapewnieniu równowagi płci w strukturach organizacyjnych Kopalni, w tym także w organach Spółki oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn.
2. Polityka określa w szczególności:
   2.1. Zasady procesu doboru osób na stanowiska w organach Spółki oraz na inne stanowiska kierownicze w Kopalni.
   2.2. Zasady wskazywania kandydatów do organów Spółki.
   2.3. Zasady wspierania rozwoju zawodowego oraz programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn.
   2.4. Strategię zarządzania zasobami ludzkimi.
   2.5. Obszary działań ukierunkowanych na realizację celów Polityki wraz z kluczowymi wskaźnikami ich realizacji (KPI).
   2.6. Zasady nadzoru i monitorowania realizacji Polityki.

II. Definicje

Użyte w Polityce określenia i skróty oznaczają:

1) Kopalnia, Spółka – Kopalnia Soli „Kłodawa" Spółka Akcyjna;
2) Grupa ARP – ARP S.A. i Spółki Grupy ARP;
3) Obszar HR – Dział Spraw Pracowniczych oraz Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i Szkoleń odpowiedzialne za zarządzanie kapitałem ludzkim;
4) Organy Spółki – Rada Nadzorcza i Zarząd Kopalni;
5) Płeć niedostatecznie reprezentowana – oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach Spółki lub nie więcej niż 49% łącznej liczby innych stanowisk kierowniczych w Kopalni;
6) Polityka – Polityka równowagi płci Kopalni Soli „Kłodawa" Spółka Akcyjna;
7) Inne stanowisko kierownicze w Kopalni – stanowiska kierownicze w Kopalni w rozumieniu Regulaminu Organizacyjnego w tym stanowiska Zastępcy Kierownika,

Sztygara Oddziałowego, Sztygara Zmianowego, Nadsztygara i stanowiska samodzielne.

III. Cele polityki

1. Zapewnienie równowagi płci w organach Spółki i na innych stanowiskach kierowniczych w Kopalni poprzez osiągnięcie co najmniej 33% udziału osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej.
2. Ograniczenie w Kopalni luki płacowej w zakresie wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami do poziomu nieprzekraczającego 5% w okresie roku od wdrożenia Polityki.
3. Stworzenie i wdrożenie procesów rekrutacyjnych, polityk awansu i programów rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn, sprzyjających równym szansom dla obu płci.
4. Odpowiednie umocowanie obszaru HR w Kopalni, w tym zwiększenie roli i odpowiedzialności za działania w zakresie różnorodności.
5. Wprowadzenie rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym i prywatnym (*work-life balance*).
6. Zwiększenie transparentności procesów kadrowych, w szczególności rekrutacji, wynagradzania i awansów.
7. Zintegrowanie zasad równości płci z procesami strategicznego zarządzania oraz obszaru zrównoważonego rozwoju, w tym raportowania ESG.

IV. Zasady ogólne

1. Zasada równego traktowania – w procesach kadrowych obowiązuje całkowity zakaz dyskryminacji ze względu na płeć.
2. Zasada transparentności – wszystkie procesy rekrutacyjne i awansu prowadzone są według jasnych, neutralnych płciowo kryteriów.
3. Zasada równowagi reprezentacji – w organach, komitetach i zespołach projektowych dąży się do zachowania równowagi płci, z rekomendowanym udziałem minimum 33% osób z płci niedostatecznie reprezentowanej.

4. Zasada wspierania rozwoju zawodowego – Kopalnia zapewnia równe szanse dostępu do szkoleń, mentoringu i awansów, niezależnie od płci.
5. Zasada spójności korporacyjnej - Spółka zapewnia zgodność Polityki z Polityką równowagi płci Grupy ARP oraz obowiązującymi przepisami prawa.

V. Zasady procesu doboru osób na stanowiska w organach Spółki oraz na inne stanowiska kierownicze w Kopalni

1. Na każdym etapie procesu doboru osób na stanowiska w organach Spółki oraz na inne stanowiska kierownicze w Kopalni stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.
2. W ramach przygotowania procesu doboru osób na stanowiska w organach Spółki oraz na inne stanowiska kierownicze w Kopalni zasadne jest uwzględnienie aktualnej strategii spółki oraz kluczowych celów biznesowych w celu określenia kompetencji wymaganych na określonym stanowisku. Należy dążyć do stworzenia modelu kompetencji wyznaczającego wymagania minimalne na dane stanowisko, stanowiącego podstawę w przygotowaniu postępowania rekrutacyjnego.
3. W procesie doboru osób na stanowiska w organach Spółki oraz na inne stanowiska kierownicze w Kopalni, w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci, należy dążyć do przyznania pierwszeństwa 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.

VI. Zasady wskazywania kandydatów do organów Spółki

1. Zgłoszenie kandydatów do organów Spółki powinno odbywać się w sposób zmierzający do realizacji celów Polityki, przy zachowaniu obowiązujących przepisów

prawa w zakresie zasad zarządzania mieniem państwowym oraz procedur wewnętrznych obowiązujących w Spółce oraz w ramach Grupy ARP.

2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów dążą do zapewnienia obecności przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe z uwagi na charakter postępowania kwalifikacyjnego oraz dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne na określone stanowisko.

VII. Zasady wspierania rozwoju zawodowego oraz programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn

1. Kopalnia wspiera rozwój zawodowy pracowników, niezależnie od płci, poprzez zapewnienie możliwości uczestniczenia w kursach, szkoleniach, programach rozwoju kariery i innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, na zasadach szczegółowo określonych we właściwych przepisach wewnętrznych.
2. Przy kwalifikowaniu osób do udziału w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie różnicuje się osób w zależności od płci.

VIII. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi obejmuje w szczególności:

1. Prowadzenie procesów rekrutacyjnych w sposób promujący równość płci.
2. Promowanie rozwoju kompetencji pracowników poprzez dostęp do programów rozwojowych i mentoringowych, niezależnie od płci.
3. Podejmowanie pozostałych działań ukierunkowanych na realizację celów Polityki szczegółowo określonych w ramach obszarów wskazanych w rozdz. IX Polityki.

IX. Obszary działań

1. Równowaga płci

   1.1. O ile jest to możliwe z przyczyn formalnych, zapewnienia, aby w organach Spółki oraz na innych stanowiskach kierowniczych w Kopalni zasiadali

przedstawiciele obu płci, z uwzględnieniem zasad, o których mowa w rozdz. V i VI Polityki.

1.2. Wskazywanie kandydatów do organów Spółki na podstawie obiektywnych kryteriów kompetencyjnych i przy zastosowaniu mechanizmów wspierających równowagę płci.

1.3. Co najmniej jedno z kluczowych stanowisk w organach Spółki jest obsadzane przez osobę z płci niedostatecznie reprezentowanej.

2. Polityka rekrutacji i awansów

2.1. Wprowadzenie neutralnych płciowo ogłoszeń, a w nazwach stanowisk używanie feminatywów i maskulatywów.

2.2. Stosowanie komisji rekrutacyjnych z udziałem przedstawicieli obu płci.

2.3. Zapewnienie równych szans awansu przy zachowaniu zasady proporcjonalnej reprezentacji kobiet i mężczyzn.

2.4. Uwzględnienie równowagi płci w planach sukcesji i programach zarządzania talentami.

3. Równość wynagrodzeń

3.1. Zapewnienie struktur wynagrodzeń neutralnych pod względem płci.

3.2. Monitorowanie i analiza danych o luce płacowej.

3.3. Wdrożenie mechanizmów monitorujących zmiany płac kobiet i mężczyzn w procesach awansowych.

3.4. Osiągnięcie docelowego poziomu różnicy wynagrodzeń ≤5% w terminie dwóch lat od przyjęcia Polityki.

4. Rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn

4.1. Prowadzenie programów mentoringowych i talentowych sprzyjających realizacji celów Polityki.

4.2. Współpraca z uczelniami technicznymi i organizacjami branżowymi w celu zwiększenia udziału kobiet w sektorach przemysłowych.

4.3. Tworzenie ścieżek kariery zdefiniowanych w sposób przejrzysty i inkluzywny.

5. *Work-life balance* i kultura organizacyjna

5.1. Rozszerzenie form wsparcia opieki rodzicielskiej.

5.2. Wprowadzenie szkoleń onboardingowych i cyklicznych ukierunkowanych na budowanie wrażliwości na aspekt równości płci.

5.3. Promowanie pozytywnych wzorców i *role models* wewnątrz organizacji.

5.4. Wprowadzenie elastycznych form pracy (model hybrydowy).

X. Kluczowe wskaźniki monitorowania postępów (KPI)

Przyjmuje się następujące wskaźniki monitorowania postępów (KPI) na potrzeby analizy realizacji celów Polityki:

Obszar	Wskaźnik / Cel	Horyzont czasowy
Reprezentacja osób z płci niedostatecznie reprezentowanej: ▪ w organach Spółki. ▪ na innych stanowiskach kierowniczych w Kopalni.	Powyżej 33% osób z płci niedostatecznie reprezentowanej: ▪ w organach Spółki; ▪ na innych stanowiskach kierowniczych w Kopalni.	Proces ciągły, zadania będą realizowane od dnia wdrożenia Polityki.
Równość wynagrodzeń	1. Redukcja w Kopalni luki płacowej do poniżej 5% między kobietami a mężczyznami na tych samych stanowiskach. 2. Procent kobiet w Kopalni, które otrzymały podwyżki w danym roku w porównaniu do mężczyzn, jest proporcjonalny do populacji kobiet i mężczyzn w Kopalni. 3. Brak w Kopalni luki płacowej w zakresie wysokości podwyżek wynagrodzenia związanych z awansem.	W okresie roku od wdrożenia Polityki.
Kultura organizacyjna	1. 100% kobiet ma możliwość powrotu na równorzędne stanowisko po urlopie macierzyńskim. 2. Co najmniej 30% pracowników, w tym co najmniej 50% kobiet, może korzystać z elastycznych form pracy.	Proces ciągły, zadania realizowane od dnia wdrożenia Polityki.
Rekrutacja	1. Wzrost udziału kobiet na stanowiskach specjalistycznych i technicznych o 25%*. 2. 50% nowo zatrudnionych pracowników stanowią osoby z płci niedostatecznie reprezentowanej*.	Ust. 1 - w okresie roku od dnia wdrożenia Polityki. Ust. 2 - proces ma charakter ciągły, zadania będą realizowane od dnia wdrożenia Polityki.
Równość w awansach	Proporcjonalność awansów kobiet I mężczyzn.	Proces ma charakter ciągły i zostanie uruchomiony z dniem wdrożenia Polityki oraz po opracowaniu i wdrożeniu narzędzi umożliwiających jego realizację i monitorowanie.

Programy rozwojowe	Stworzenie programów rozwojowych/mentoringowych.	Proces ma charakter ciągły i zostanie uruchomiony z dniem wdrożenia Polityki oraz po opracowaniu i wdrożeniu narzędzi umożliwiających jego realizację i monitorowanie.
Szkolenia i edukacja	100% kadry kierowniczej objętej szkoleniami nt. równości i różnorodności.	Proces ma charakter ciągły, zadania będą realizowane od dnia wdrożenia Polityki.
Proces rekrutacji	1. Przegląd procesu rekrutacji pod kątem zapewnienia przejrzystej polityki rekrutacyjnej. 2. Wprowadzenie na I etapie rekrutacji narzędzi/zmian w systemie rekrutacji oraz wytycznych dla biorących udział w rekrutacji, umożliwiających anonimizację podań o pracę; do czasu wprowadzenia anonimizacji zapewnienie pełnej obiektywności procesu przy zastosowaniu innych alternatywnych rozwiązań. 3. Zmiana sposobu przygotowywania ogłoszeń (w nazwach stanowisk używanie feminatywów i maskulatywów, koncentracja na obowiązkach i odpowiedzialnościach). 4. Współpraca ze szkołami branżowymi w celu wzrostu zainteresowania kobiet rozwojem zawodowym w przemyśle (o ile zasadne). 5. Mieszane zespoły rekrutujące stosujące jednolite podejście do rozmów (standaryzacja pytań, ocena odpowiedzi w skali na I etapie każdej rekrutacji) 6. Zapewnienie, aby na krótkiej liście rekrutacyjnej na dane stanowisko znajdowała się przynajmniej jedna osoba z płci niedostatecznie reprezentowanej*. 7. Wsparcie w procesie rekrutacji oraz naboru do programów rozwojowych.	Proces ma charakter ciągły i zostanie uruchomiony z dniem wdrożenia Polityki oraz po opracowaniu i wdrożeniu narzędzi umożliwiających jego realizację i monitorowanie.
Akcje edukacyjne	Wprowadzenie akcji edukacyjnych przeciwdziałających nieuświadomionym uprzedzeniom.	Proces ma charakter ciągły, zadania realizowane od dnia wdrożenia Polityki.

Informatyzacja procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi	1. Gromadzenie i analizowanie danych o pracownikach, umiejętnościach i talentach. 2. Planowanie sukcesji na stanowiska kierownicze z uwzględnieniem osób płci niedostatecznie reprezentowanej. 3. Monitorowanie danych HR.	Proces ma charakter ciągły i zostanie uruchomiony z dniem wdrożenia Polityki oraz po opracowaniu i wdrożeniu narzędzi umożliwiających jego realizację i monitorowanie.
Przejrzyste ścieżki kariery	1. Przygotowanie i Publikacja dokumentów przedstawiających przejrzyste ścieżki rozwoju zawodowego od chwili zatrudnienia. 2. Promowanie rekrutacji wewnętrznej (programy sukcesyjne i talentowe); w przypadku stwierdzenia nierównowagi płci przeprowadzenie tzw. market maping (analiza potencjału rynku/kandydatów gotowych do podjęcia pracy). 3. Planowanie sukcesji na stanowiska kierownicze z uwzględnieniem osób płci niedostatecznie reprezentowanej.	Proces ma charakter ciągły i zostanie uruchomiony z dniem wdrożenia Polityki oraz po opracowaniu i wdrożeniu narzędzi umożliwiających jego realizację i monitorowanie.

* Możliwość odstępstw związanych ze specyfiką stanowiska pracy/branży.

XI. Nadzór i zasady monitorowania realizacji Polityki

1. Zarząd Kopalni odpowiada za opracowanie Polityki.
2. Obszar HR w Kopalni odpowiada za wdrożenie, nadzór i okresowy przegląd realizacji Polityki.
3. Rada Nadzorcza Kopalni monitoruje realizację celów Polityki przez Zarząd Spółki, w tym analizuje realizację wskaźników KPI i dane z raportów rocznych.
4. Obszar HR realizuje zadania obejmujące:
   - 4.1. Przeprowadzanie diagnoz i analiz stanu równowagi płci w Kopalni.
   - 4.2. Opracowanie planu działań i rekomendacji dla Zarządu.
   - 4.3. Monitorowanie wskaźników KPI i przygotowywanie corocznych raportów.
   - 4.4. Inicjowanie działań edukacyjnych i komunikacyjnych.
5. Kierownik Działu Spraw Pracowniczych odpowiada za:
   - 5.1. Wdrażanie zasad Polityki w procesach HR.
   - 5.2. Monitorowanie luki płacowej.
   - 5.3. Zapewnienie zasobów na realizację działań z zakresu równowagi płci.

5.4 Opracowanie i realizację programów rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn wspólnie z Działem Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i Szkoleń.

6. Kierownik Działu Spraw Pracowniczych dokonuje corocznego przeglądu realizacji Polityki w Kopalni oraz przedstawia Zarządowi Spółki raport z postępów, zawierający:
   6.1. Analizę wskaźników monitorowania postępów (KPI).
   6.2. Rekomendacje działań korygujących.
   6.3. Podsumowanie programów rozwojowych i edukacyjnych.
7. Raport z postępów może stanowić część sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym raportowania ESG.
8. Polityka podlega przeglądowi nie rzadziej niż raz w roku lub w przypadku zmian przepisów prawa i wytycznych Ministra Aktywów Państwowych.

X. Postanowienia końcowe

1. Wdrożenie Polityki następuje poprzez jej publikację w sposób przyjęty w Spółce.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia.

Członek Zarządu
Kopalni Soli "KŁODAWA" S.A.
mgr inż. Tomasz Krokos

.....

Członek Zarządu

PREZES ZARZĄDU
Kopalni Soli "KŁODAWA" S.A.
mgr [illegible] Stalowski

.....

Prezes Zarządu

Przyjęta Uchwałą Zarządu nr 97/VIII/ 2026 z dnia 06.10.2026r.

RADCA PRAWNY
mgr Beata Wawrzyniak
KN-168