

INFORMACJA ZARZĄDU PGE POLSKIEJ GRUPY ENERGETYCZNEJ S.A. (PGE S.A.) DOTYCZĄCA DOBRYCH PRAKTYK SPÓŁEK NOTOWANYCH NA GPW 2021 (DPSN 2021)

Rada Giełdy Uchwałą Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. przyjęła nowe zasady ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW – „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (Dobre Praktyki 2021, DPSN2021). Jest to kolejna wersja zbioru zasad ładu korporacyjnego, którym od 2002 roku podlegają spółki notowane na Głównym Rynku GPW.

Dobre Praktyki 2021 weszły w życie 1 lipca 2021 r. zastępując kodeks dobrych praktyk z 2016 roku. W stosunku do zasad zawartych w DPSN 2021 w dalszym ciągu obowiązuje formuła: stosuj lub wyjaśnij przyczyny niestosowania zasady (ang. *comply or explain*). Stosowanie przez spółki zasad ładu korporacyjnego, zawartych w Dobrych Praktykach, jest dobrowolne, jednak informowanie o ich stosowaniu należy do obowiązków każdej spółki giełdowej, zapisanym w Regulaminie GPW. Zgodnie z wymogami par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., PGE S.A. przekazała stosowną informację o stanie stosowania Dobrych Praktyk 2021 przez spółkę raportem EBI nr 1/2021 z dnia 30 lipca 2021 r. Dokument „Informacja o stanie stosowania Dobrych Praktyk 2021” został również opublikowany na stronie internetowej www.gkpge.pl w części poświęconej łaadowi korporacyjnemu. Zgodnie z informacjami umieszczonymi w ww. dokumencie, PGE S.A. stosuje większość zasad DPSN 2021 z wyłączeniem zasad 1.3.2, 1.4.2, 2.1, 2.2, 2.11.6, 3.5, 3.7, 3.8, 4.1 oraz 6.4. Jednocześnie spółka pragnie zwrócić uwagę, że niestosowanie zasad odnosi się do stanu aktualnego i PGE będzie dążyć do ograniczenia liczby zasad niestosowanych, ze szczególnym uwzględnieniem zwiększania zakresu informacji oraz działań w obszarze ESG. Poniżej przedstawione zostały te zasady wraz z komentarzem:

1.3.2 „W swojej strategii biznesowej spółka uwzględni również tematykę ESG, w szczególności obejmującą sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami”.

Komentarz: W Strategii biznesowej Spółka uwzględni szeroko pojęte sprawy społeczne i pracownicze, jednakże strategia nie obejmuje zagadnień związanych z podejmowanymi czy planowanymi działaniami mającymi na celu zapewnienie równouprawnienia płci.

1.4.2 „W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników finansowych i niefinansowych. Informacje na temat strategii w obszarze ESG powinny m.in. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości”.

Komentarz: Aktualnie Spółka nie przedstawia informacji o podejmowanych i planowanych działaniach mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci w zakresie wynagrodzeń. Wraz z informacjami o postępach w realizacji Strategii, Spółka będzie przedstawiać wskaźniki równości wynagrodzeń.

2.1 „Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności 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. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%”.

Komentarz: PGE S.A. dotychczas nie opracowała polityki różnorodności w odniesieniu do władz Spółki. Proces wyboru osób na stanowiska zarządcze uwzględnia takie elementy jak odpowiednie wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i kompetencje kandydatów oraz w żaden sposób nie dyskwalifikuje kandydatów ze względu na wskazane w zasadzie elementy polityki różnorodności.

2.2 „Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej Spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.”

Komentarz: PGE S.A. dotychczas nie opracowała polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki. Proces wyboru osób na stanowiska zarządcze uwzględnia takie elementy jak odpowiednie wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i kompetencje kandydatów oraz w żaden sposób nie dyskwalifikuje kandydatów ze względu na wskazane w zasadzie elementy polityki różnorodności.

2.11.6 „Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej: informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej, w tym realizacji celów, o których mowa w zasadzie 2.1.”

Komentarz: Spółka nie posiada sformalizowanej polityki różnorodności w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej.

3.5 „Osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem i compliance podlegają bezpośrednio prezesowi lub innemu członkowi zarządu”.

Komentarz: Zgodnie z obecnie obowiązującą strukturą organizacyjną, osoba odpowiedzialna za zarządzanie ryzykiem podlega dyrektorowi pionu finansów, który podlega bezpośrednio członkowi Zarządu.

3.7 „Zasady 3.4 - 3.6 mają zastosowanie również w przypadku podmiotów z grupy spółki o istotnym znaczeniu dla jej działalności, jeśli wyznaczono w nich osoby do wykonywania tych zadań”.

Komentarz: Zasada nie jest spełniana w odniesieniu do zasady 3.5 w przypadku osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem w niektórych spółkach Grupy o istotnym znaczeniu dla jej działalności.

3.8 „Co najmniej raz w roku osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny, a w przypadku braku wyodrębnienia w spółce takiej funkcji zarząd spółki, przedstawia radzie nadzorczej ocenę skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1, wraz z odpowiednim sprawozdaniem”.

Komentarz: Obecnie informacje dotyczące oceny skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1 (kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego), przedstawiane są Radzie Nadzorczej przez dyrektorów poszczególnych departamentów oraz Prezesa Zarządu. Władze Spółki podejmują działania w celu jej stosowania, powierzając to zadanie do wykonania komórce właściwej ds. audytu wewnętrznego.

4.1 „Spółka powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (e-walne), jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla przeprowadzenia takiego walnego zgromadzenia”.

Komentarz: Zarząd PGE S.A. dwukrotnie proponował akcjonariuszom wprowadzenie do Statutu i Regulaminu Walnego Zgromadzenia postanowień umożliwiających organizację walnych zgromadzeń w sposób określony w Dobrych Praktykach. Propozycja ta nie uzyskała akceptacji akcjonariuszy podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia 30 maja 2012 roku oraz podczas Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia 27 czerwca 2013 roku. Zarząd PGE nie wyklucza możliwości przyjęcia do stosowania wyżej wymienionej zasady w przyszłości. W ocenie Zarządu PGE niestosowanie ww. zasady nie wpłynie na rzetelność polityki informacyjnej ani nie rodzi ryzyka ograniczenia czy utrudnienia akcjonariuszom udziału w obradach walnych zgromadzeń. Spółka zapewnia transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

6.4 „Rada nadzorcza realizuje swoje zadania w sposób ciągły, dlatego wynagrodzenie członków rady nie może być uzależnione od liczby odbytych posiedzeń. Wynagrodzenie członków komitetów, w szczególności komitetu audytu, powinno uwzględniać dodatkowe nakłady pracy związane z pracą w tych komitetach”.

Komentarz: Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od liczby posiedzeń, jednak praca w komitetach nie jest dodatkowo wynagradzana.

Wskazówki Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania zasad Dobrych Praktyk 2021 zawierają rekomendację, by Dobre Praktyki były zaprezentowane walnemu zgromadzeniu - w szczególności te, które są stosowane głównie poprzez działania lub zaniechania akcjonariuszy spółki (niektóre zasady DPSN 2021 mogą być skutecznie zrealizowane jedynie przez działania konkretnych akcjonariuszy, czy też pozostałych organów, tj. rady nadzorczej lub walnego zgromadzenia). W związku z powyższym Zarząd PGE S.A. pragnie zwrócić uwagę Akcjonariuszy PGE S.A. na zasady:

- **2.3** Przynajmniej dwóch członków rady nadzorczej spełnia kryteria niezależności wymienione w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także nie ma rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce.

- **4.8** Projekty uchwał walnego zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad walnego zgromadzenia powinny zostać zgłoszone przez akcjonariuszy najpóźniej na 3 dni przed walnym zgromadzeniem.

- **4.9** W przypadku gdy przedmiotem obrad walnego zgromadzenia ma być powołanie do rady nadzorczej lub powołanie rady nadzorczej nowej kadencji:


4.9.1. kandydatury na członków rady powinny zostać zgłoszone w terminie umożliwiającym podjęcie przez akcjonariuszy obecnych na walnym zgromadzeniu decyzji z należyтым rozeznaniem, lecz nie później niż na 3 dni przed walnym zgromadzeniem; kandydatury, wraz z kompletem materiałów ich dotyczących, powinny zostać niezwłocznie opublikowane na stronie internetowej spółki;

4.9.2. kandydat na członka rady nadzorczej składa oświadczenia w zakresie spełniania wymogów dla członków komitetu audytu określone w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także w zakresie istnienia rzeczywistych i istotnych powiązań kandydata z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce.

4.10 Realizacja uprawnień akcjonariuszy oraz sposób wykonywania przez nich posiadanych uprawnień nie mogą prowadzić do utrudniania prawidłowego działania organów spółki.

PGE S.A. zadeklarowała stosowanie powyższych zasad, jednakże zwracamy uwagę, że w przypadku niestosowania którejkolwiek zasady, spółka będzie zobligowana do opublikowania raportu bieżącego w systemie EBI (naruszenie incydentalne) lub aktualizacji „Informacji o stanie stosowania Dobrych Praktyk 2021” (w przypadku stwierdzenia trwałego niestosowania zasady). Jednocześnie informujemy, że z pełną treścią DPSN 2021 można zapoznać się na stronie <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki2021>

Zarząd PGE S.A. do niniejszej informacji załącza Informację o stanie stosowania Dobrych Praktyk 2021 przez spółkę opublikowaną 30 lipca 2021 r.

Przewodniczący Zarządu

Wojciech Pająkowski

WICEPREZES ZARZĄDU

Ryszard Wasitek

Filip Osada