

Nr. 106158/10.12.2025

Supus spre aprobare în ședința AGOA din 28/29.01.2026

Referat

privind aprobarea Politicii privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive

REZUMAT

Prin revizuirea Codului de Guvernanță Corporativă de către Bursa de Valori București (BVB) și Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD), aliniindu-l la modificările recente de reglementare, la standardele internaționale actuale și la prioritățile participanților la piață, pentru companiile listate la bursă se prevăd o serie de reglementări și modificări printre care enumerăm:

- Obligatoritatea elaborării unei **Politici privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive;**
- **Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive** trebuie să fie supusă votului acționarilor, să fie revizuită cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, cel puțin o dată la 4 ani și să fie publicată pe site-ul societății.

PROPUNERE

- În temeiul prevederilor *Cap.V art.15 alin.3 lit. a și w* din **Actul Constitutiv actualizat;**
- În temeiul prevederilor **Principiului A2** din **Codul de Guvernanță Corporativă al BVB, actualizat 2025** se reglementează obligativitatea elaborării unei politici prin care să se asigure la nivelul Consiliului un *echilibru adecvat între competențe, experiență, diversitate de gen, cunoștințe și independență* pentru a-și putea îndeplini în mod eficient atribuțiile și responsabilitățile.

Supunem spre aprobare **Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.**

CONȚINUT DETALIAT

Consiliul de Administrație al SNTGN „TRANSGAZ” S.A., își desfășoară activitatea în baza prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii societăților nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Actului Constitutiv al SNTGN „TRANSGAZ” S.A., actualizat, a Codului de Guvernanta Corporativă al BVB și a Regulamentului de Organizare și Funcționare.

La nivelul Consiliului de Administrație este constituit Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare care elaborează **Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive** ("Politică").

Codurile de guvernanta corporativă reprezintă un element important al cadrului de guvernanta corporativă.

De asemenea, scopul Codului de Guvernanta Corporativă al Bursei de Valori București este de a promova guvernanta eficientă și responsabilitatea în societățile ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe piața reglementată a Bursei de Valori București. În primul rând, asigurarea faptului că consiliul de administrație și conducerea unei societăți dețin puterea și responsabilitățile necesare, precum și abilitățile, experiența și obiectivitatea necesare pentru a-și exercita funcțiile este esențială pentru dezvoltarea eficientă a strategiei societății și supravegherea implementării acesteia.

Astfel, conform prevederilor **Principiului A.2. din Codul de Guvernanta Corporativă – ediția revizuită 2025**, Consiliul trebuie să dispună de un echilibru adecvat între competențe, experiență, diversitate de gen, cunoștințe și independență pentru a-și putea îndeplini în mod eficient atribuțiile și responsabilitățile.

Prin urmare, la nivelul Consiliului trebuie existe o politică privind diversitatea Consiliului și a conducerii executive și să se asigure că diversitatea în ceea ce privește genul, vârsta, experiența și competențele este încorporată în Politica de Nominalizare.

Scopul prezentei politici este de a institui un cadru coerent și sustenabil pentru prevenirea și eliminarea oricărei forme de discriminare și respectiv pentru promovarea unui mediu profesional în care membrii Consiliului de Administrație și din cadrul echipei de conducere executivă, indiferent de sex, gen, vârstă, etnie, orientare sexuală, dizabilitate, religie, statut social sau convingeri personale, au acces egal la oportunități, dezvoltare și recunoaștere profesională în cadrul S.N.T.G.N. Transgaz S.A.

Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive este un instrument dinamic, supus unei monitorizări permanente și revizuirii periodice.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A., societate tranzacționată pe o piață reglementată trebuie să îndeplinească unul dintre următoarele obiective:

- a) Membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv.
- b) Membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât administratori executivi, cât și neexecutivi.

Numărul de posturi de administratori neexecutivi considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. consideră că respectarea diversității și incluziunii este nu doar o responsabilitate legală, ci și un angajament strategic pentru dezvoltarea sustenabilă a societății. Într-o economie europeană dinamică, succesul pe termen lung este direct legat de capacitatea organizației de a valorifica diversitatea, de a cultiva un climat de incluziune și de a construi relații bazate pe încredere și echitate.

Anexe: **Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive**

Președinte al Consiliului de Administrație,

Minea Nicolae

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive



Cuprins

1. Introducere.....	3
2. Situația actuală	4
3. Cadrul de reglementare	4
4. Scopul politicii	5
5. Principii directoare	6
6. Obiective și măsuri	7
7. Responsabilități	9
8. Prevenirea și soluționarea discriminării și hărțuirii	9
9. Comunicare și promovare.....	9
10. Monitorizare, revizuire, raportare și indicatori	10
11. Concluzii	12

1. Introducere

Diversitatea este un factor esențial în dezvoltarea sustenabilă și performantă a oricărei organizații. Această politică are ca scop promovarea unui cadru incluziv în structurile de conducere ale SNTGN Transgaz SA, asigurând o reprezentare echilibrată pe criterii de gen, vârstă, experiență profesională, competențe, medii culturale și alte elemente relevante.

Politica este aplicabilă pentru perioada 2025–2029 și se poate revizui anual.

Diversitatea în structurile de conducere reprezintă un factor esențial pentru o guvernanță corporativă eficientă și responsabilă. În contextul actual al globalizării, schimbărilor socio-economice și al presiunii crescute din partea investitorilor și a reglementatorilor pentru aplicarea principiilor ESG, companiile sunt chemate să reflecte în structura lor de conducere diversitatea societății pe care o servesc.

Prin această politică, organizația noastră își asumă angajamentul de a crea un cadru strategic, operațional și valoric pentru integrarea principiilor diversității și incluziunii la nivelul Consiliului de Administrație (CA) și în echipa de conducere executivă.

Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și una dintre valorile de bază promovate internațional și la nivelul Uniunii Europene, aceasta fiind prevăzută în Declarația Universală a Drepturilor Omului și în Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, versiunea consolidată.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A., în calitate de operator strategic în sectorul energetic național și european, își asumă responsabilitatea de a promova un mediu de lucru în care fiecare persoană este tratată cu respect, echitate și demnitate. Într-o societate în continuă transformare, egalitatea de șanse și de gen reprezintă nu doar o obligație legală, ci și o expresie a angajamentului nostru față de progresul sustenabil, diversitate și incluziune.

În conformitate cu Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025, Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare și dispozițiile Codului Muncii (Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare), **Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conduceri executive** definește principiile și direcțiile de acțiune prin care S.N.T.G.N. Transgaz S.A. susține echitatea în toate procesele sale interne și externe.

Această politică vine în sprijinul angajamentului societății exprimat prin Contractul Colectiv de Muncă, Regulamentul Intern, Codul Etic și Declarația de Politică Generală și este susținută prin măsuri și acțiuni concrete, prezentate în Raportul anual de Sustenabilitate al societății. Transgaz înțelege că

diversitatea generează valoare adăugată și este esențială pentru adaptarea la provocările viitorului energetic european.

Implementarea **Politicii privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive** este supusă monitorizării și evaluării periodice, fapt ce contribuie la îmbunătățirea direcțiilor de acțiune în acest domeniu și, implicit, la consolidarea responsabilității față de resursa umană și la asigurarea unui management performant al societății.

2. Situația actuală

O evaluare internă a componenței actuale a Consiliului de Administrație și a echipei executive evidențiază o reprezentare echilibrată din punct de vedere al genului (60% bărbați, 40% femei), al vârstei (preponderent peste 50 de ani) și al experiențelor profesionale.

Acest echilibru stimulează inovația, adaptabilitatea strategică și capacitatea de a înțelege complexitatea piețelor actuale.

3. Cadrul de reglementare

Context legislativ național

- Constituția României;
- Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Decretul nr.342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanță nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 24/2017, republicată, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- H.G. nr. 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;
- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Directiva UE 2022/2381 privind echilibrul de gen în consiliile de administrație.

Context legislativ internațional

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Tratatul privind Uniunea Europeană (Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Articolele 8 și 10 prevăd angajamentul UE de a elimina inegalitățile și de a promova egalitatea între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale);
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

4. Scopul politicii

Scopul prezentei politici este de a institui un cadru coerent și sustenabil pentru prevenirea și eliminarea oricărei forme de discriminare și respectiv pentru promovarea unui mediu profesional în care membrii Consiliului de Administrație și din cadrul echipei de conducere executivă, indiferent de sex, gen, vârstă, etnie, orientare sexuală, dizabilitate, religie, statut social sau convingeri personale, au acces egal la oportunități, dezvoltare și recunoaștere profesională în cadrul S.N.T.G.N. Transgaz S.A.

Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive urmărește respectarea și implementarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind asigurarea egalității de tratament în accesul la muncă, la formare profesională, la promovare și la condiții de muncă. De asemenea, Codul Muncii impune angajatorului obligația de a garanta un tratament nediscriminatoriu și condiții egale. S.N.T.G.N. Transgaz S.A. își propune să ofere un model de bună practică în domeniul

incluziunii profesionale, respectând, totodată, principiile din Ghidul ANES privind diversitatea de gen în companiile publice.

5. Principii directoare

Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive a SNTGN Transgaz S.A se bazează pe un set de principii directoare fundamentale, aliniate la reglementările naționale și internaționale în domeniu. Politica stabilește normele de conduită și standardele instituționale privind promovare diversității și egalității de șanse și gen. Potrivit prevederilor Legii nr. 202/2002, angajatorii au obligația de a promova tratamentul egal între femei și bărbați în toate aspectele vieții profesionale. În același sens, ale aceleiași legi se prevede în mod expres responsabilitatea instituțională privind prevenirea hărțuirii și a discriminării la locul de muncă.

5.1. Nediscriminare

S.N.T.G.N Transgaz S.A. adoptă o politică fermă de nediscriminare, aplicabilă în toate domeniile de activitate, inclusiv în recrutare, promovare, remunerare, formare profesională și condiții de muncă. Aceasta presupune eliminarea oricărei forme de tratament diferențiat bazat pe criterii de sex, gen, vârstă, etnie, religie, orientare sexuală, dizabilitate sau orice altă caracteristică individuală. În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, orice comportament sau acțiune care produce un efect discriminatoriu direct sau indirect sunt sancționate. Societatea aplică proceduri clare pentru identificarea și corectarea eventualelor abateri de la principiul tratamentului egal, asigurând un mediu de lucru incluziv și echitabil.

5.2. Egalitate de gen

Egalitatea de gen este un obiectiv strategic în cadrul S.N.T.G.N. Transgaz S.A., reflectat prin măsuri concrete care asigură participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile organizației. Societatea promovează accesul egal la funcții de conducere, la oportunități de dezvoltare profesională și la participarea în procese decizionale. În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, S.N.T.G.N. Transgaz S.A. se angajează să combată stereotipurile de gen și să încurajeze diversitatea în leadership. Evaluările periodice ale structurii de personal contribuie la identificarea dezechilibrelor și la elaborarea unor politici corective eficiente.

5.3. Respect și demnitate

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. consideră respectul și demnitatea umană ca valori fundamentale ale culturii organizaționale. Membrii Consiliului de Administrație și echipa de conducere executivă beneficiază de un tratament respectuos, indiferent de statutul său ierarhic sau profesional. Societatea promovează interacțiuni bazate pe politețe, ascultare activă, cooperare și sprijin reciproc. Orice formă

de comportament ofensator, jignitor sau degradant este incompatibilă cu valorile S.N.T.G.N. Transgaz S.A. și este tratată cu maximă seriozitate, în conformitate cu procedurile disciplinare interne și cu prevederile din Legea nr. 202/2002.

5.4. Diversitate și incluziune

Diversitatea este recunoscută de S.N.T.G.N. Transgaz S.A. drept un avantaj strategic și o sursă de inovare organizațională. Politica societății susține incluziunea tuturor indiferent de diferențele individuale sau culturale. Acest principiu se reflectă în procesele de selecție, evaluare și formare a personalului, în care accentul se pune pe competențe și potențial, nu pe apartenența la un anumit gen sau grup. S.N.T.G.N. Transgaz S.A. colaborează cu instituții și organizații care promovează drepturile persoanelor din grupuri vulnerabile și susține participarea activă a acestora în mediul profesional.

5.5. Acces echitabil la dezvoltare profesională

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. asigură acces egal la programele de formare profesională, perfecționare și calificare. Societatea aplică criterii obiective de evaluare și selecție în acordarea acestor oportunități, evitând orice influență subiectivă sau discriminatorie. Evaluarea performanței este transparentă și se bazează pe rezultate măsurabile și comportamente profesionale. În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, angajatorul are obligația de a garanta egalitatea de șanse în accesul la dezvoltare profesională, ca factor esențial al echității organizaționale.

5.6. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. recunoaște importanța unui echilibru sănătos între viața profesională și cea personală ca premisă a unei performanțe sustenabile. Prin contractul colectiv de muncă și politicile interne, sunt prevăzute facilități precum zile libere suplimentare pentru evenimente familiale etc. Aceste măsuri contribuie la reducerea stresului ocupațional, la creșterea satisfacției angajaților și la consolidarea loialității față de societate.

6. Obiective și măsuri

Obiectiv	Măsuri adoptate
Combaterea discriminării	Promovarea unei culturi organizaționale echitabile și nediscriminatorii
Promovarea egalității de gen	Atât la nivelul tuturor angajaților societății, cât și la nivelul funcțiilor de conducere, procentul total al persoanelor de sex feminin a înregistrat un trend ascendent în ultimii ani.

	Totodată, în privința remunerației pentru munca prestată, aceasta este similară pentru femei și bărbați. Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.
Asigurarea diversității și incluziunii	S.N.T.G.N. Transgaz S.A. relevă consecvența față de acest obiectiv prin indicatori care se referă la : Crearea unui mediu incluziv, Implicarea activă a liderilor în inițiativele diversității și incluziunii, Promovarea egalității de șanse, Recrutare echitabilă și diversificată, Formare și conștientizare
Asigurarea accesului echitabil la dezvoltare profesională	S.N.T.G.N. Transgaz S.A. asigură acces egal la programele de formare profesională, perfecționare și calificare. Societatea aplică criterii obiective de evaluare și selecție în acordarea acestor oportunități, evitând orice influență subiectivă sau discriminatorie
Asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală Cultura organizațională	Prin contractul colectiv de muncă, negociat și aplicabil la nivelul societății și coroborat cu legislația în vigoare, membrii conducerii executive au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații. Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate TRANSGAZ Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.
Combaterea violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii	S.N.T.G.N. Transgaz S.A. încurajează cultura raportării incidentelor de acest gen și a responsabilității colective pentru un mediu de lucru sigur și respectuos. Compania asigură mecanisme clare și confidențiale de sesizare a situațiilor care nu respectă aceste principii.

Pentru punerea în aplicare a **Politicii privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive**, S.N.T.G.N. Transgaz S.A. își propune revizuirea periodică a procedurilor interne pentru a se asigura că acestea nu conțin prevederi discriminatorii, precum și instruirea continuă a

managerilor și a angajaților cu privire la principiile diversității și incluziunii, egalității de șanse și de gen.

7. Responsabilități

Implementarea eficientă a **Politicii privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive** presupune asumarea responsabilităților clare la toate nivelurile organizaționale.

Conform prevederilor din Legea nr. 202/2002, conducerea este direct responsabilă de punerea în aplicare a măsurilor de promovare a tratamentului egal.

Astfel:

- Consiliul de Administrație al Transgaz avizează politicile privind diversitatea, egalitatea de șanse și gen etc;
- Managementul executiv validează direcțiile strategice în domeniul diversității și al egalității de șanse și gen și integrează principiile politicii în procesele decizionale și de planificare strategică;
- Departamentul Organizare, Resurse Umane are rolul de coordonare a proceselor de selecție, evaluare și formare a angajaților, analiză de date și sprijin operațional;
- Toți angajații au responsabilitatea morală și profesională de a contribui la menținerea unui climat de respect, colaborare și egalitate reală.

8. Prevenirea și soluționarea discriminării și hărțuirii

În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, S.N.T.G.N. Transgaz S.A. aplică o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire, discriminare sau comportament degradant, indiferent de forma sa: verbală, fizică, psihologică sau digitală. Se consideră hărțuire orice comportament ostil sau nedorit care are drept scop ori efect afectarea demnității unei persoane. Societatea asigură mecanisme clare și confidentiale de sesizare a acestor situații, iar procedurile de investigare sunt aliniate Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public (*whistleblower*). Persoanele care formulează plângeri beneficiază de confidențialitate și sunt protejate împotriva represaliilor, iar cazurile dovedite sunt sancționate conform Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale în cadrul SNTGN TRASNGAZ S.A. și a Codului de etică.

9. Comunicare și promovare

Pentru ca **Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive** să devină parte integrantă a culturii organizaționale, este esențială o comunicare eficientă și continuă. Potrivit Legii nr. 202/2002, angajatorii trebuie să informeze periodic personalul cu privire la drepturile și obligațiile ce decurg din cadrul legal al egalității de gen. Astfel, politica este inclusă în programele de integrare la angajare, formare profesională, evaluare a performanței și în campaniile interne de

conștientizare. Comunicarea transparentă contribuie la creșterea gradului de încredere și angajament.

10. Monitorizare, revizuire, raportare și indicatori

Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a conducerii executive este un instrument dinamic, supus unei monitorizări permanente și revizuirii periodice.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A., societate tranzacționată pe o piață reglementată trebuie să îndeplinească unul dintre următoarele obiective:

- a) Membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv.
- b) Membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât administratori executivi, cât și neexecutivi.

Numărul de posturi de administratori neexecutivi considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. analizează anual impactul politicii prin indicatori specifici: procentul femeilor în funcții de conducere, nivelul de participare la instruire, cazurile raportate de hărțuire sau discriminare, gradul de satisfacție profesională etc. Aceste date sunt incluse în Raportul de Sustenabilitate al companiei și corelate cu obiectivele asumate în Declarația de Politică Generală. Revizuirea politicii are loc în funcție de modificările legislative (ex: transpunerea directivelor UE) sau la recomandarea comisiei de etică internă.

În scopul îndeplinirii obiectivelor, este recomandată determinarea unor indicatori. Prin urmare, se recomandă utilizarea următorilor doi indicatori de echilibru de gen, respectiv:

- a) **ICP1: Indicator de gen raportat la totalul membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație**
- b) **ICP2: Indicator de gen raportat la totalul posturilor de administrator, atât administratori executivi, cât și neexecutivi.**

- a) Se calculează indicatorul după următoarea formulă:

Numărul actual de administratori neexecutivi ai sexului
subreprezentat

$$\text{ICP1 (\%)} = \frac{\text{Numărul total de administratori neexecutivi}}{\text{Numărul total de administratori neexecutivi}} \times 100$$

$$\text{ICP1 (\%)} = 2/4 * 100 = 50\%$$

b) Se calculează indicatorul după următoarea formulă:

$$\text{ICP2(\%)} = \frac{\text{Numărul actual al membrilor genului subreprezentat}}{\text{Numărul total al membrilor din structura de conducere}} \times 100$$

$$\text{ICP2 (\%)} = 2/5 * 100 = 40\%$$

Interpretarea indicatorilor privind Reprezentarea Genului Subreprezentat în Structura de Conducere

În conformitate cu datele furnizate, au fost calculați doi indicatori relevanți pentru evaluarea nivelului de diversitate de gen în cadrul structurii de conducere a organizației:

1. ICP1 – Procentul de administratori neexecutivi ai genului subreprezentat

Rezultat: 50%

Interpretare:

Din totalul de 4 administratori neexecutivi, 2 sunt de genul considerat subreprezentat, ceea ce corespunde unui procent de 50%. Acest rezultat indică un **echilibru complet de gen** în rândul administratorilor neexecutivi. Se poate aprecia că, la acest nivel, organizația respectă principiile egalității de șanse și promovează o reprezentare echitabilă în poziții strategice de supraveghere.

2. ICP2 – Procentul membrilor genului subreprezentat în întreaga structură de conducere

Rezultat: 40%

Interpretare:

Din totalul de 5 membri ai structurii de conducere, 2 aparțin genului subreprezentat, rezultând un procent de 40%. Această valoare indică o **reprezentare semnificativă**. Procentul este considerabil mai mare decât media înregistrată în multe organizații, sugerând că structura de conducere a făcut pași importanți în direcția promovării diversității de gen.

Concluzie generală:

Organizația înregistrează un nivel bun de reprezentare a genului subreprezentat, în special în rândul administratorilor neexecutivi, unde s-a atins deja paritatea de gen.

11. Concluzii

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. consideră că respectarea diversității și incluziunii este nu doar o responsabilitate legală, ci și un angajament strategic pentru dezvoltarea sustenabilă a societății.

Într-o economie europeană dinamică, succesul pe termen lung este direct legat de capacitatea organizației de a valorifica diversitatea, de a cultiva un climat de incluziune și de a construi relații bazate pe încredere și echitate. Această politică reflectă valorile fundamentale ale S.N.T.G.N. Transgaz S.A. și direcțiile asumate la nivel național și internațional. Prin implementarea ei, S.N.T.G.N. Transgaz S.A. contribuie activ la consolidarea unei societăți mai juste, mai echilibrate și mai performante.