# POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ PCC ROKITA S.A.

przyjęta Uchwałą Walnego Zgromadzenia nr 7
z dnia 16 listopada 2026 roku

***Preambuła***

*PCC Rokita S.A. uznaje różnorodność kompetencji, doświadczeń i perspektyw za czynnik wspierający skuteczny nadzór korporacyjny oraz efektywność procesu zarządzania. Spółka dąży do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, przy zachowaniu zasady wyboru Kandydatów w oparciu o kwalifikacje, doświadczenie oraz potrzeby Spółki. Niniejsza Polityka określa środki służące realizacji celów wynikających z obowiązujących Spółkę przepisów prawa oraz wspiera równość szans w dostępie do funkcji w Organach Spółki.*

## Cel i zakres stosowania Polityki

### § 1

1. Niniejsza Polityka równowagi płci (dalej: „Polityka") określa zasady, procesy i działania spółki PCC Rokita S.A. (dalej: „Spółka") zmierzające do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, m. in. zgodnie z art. 90gc i art. 90gd Ustawy o ofercie i dyrektywą 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków.
2. Celem Polityki jest:
   - zapewnienie, aby osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie co najmniej najbardziej zbliżonej do 33% wszystkich stanowisk w Organach Spółki, oraz
   - zapewnienie obecności osób tej płci w każdym z Organów Spółki.
3. Polityka określa w szczególności:
   1) zasady procesu doboru Kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
   2) zasady wskazywania Kandydatów do organów Spółki;
   3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
   4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

### § 2

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:
   1) Organach Spółki – rozumie się przez to Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki;
   2) Płci niedostatecznie reprezentowanej – należy przez to rozumieć płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
   3) Ustawie o ofercie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
   4) Kandydacie – rozumie się przez to osobę (kobietę lub mężczyznę) ubiegającą się o powołanie do Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki.

**§ 3**

1. Decydującymi kryteriami przy wyborze Kandydatów są: (i) wysokie kwalifikacje merytoryczne (ii) etyczne (iii) jak również przygotowanie Kandydatów do pełnienia danej funkcji. Jednocześnie Spółka dąży do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki (tj. zapewnienia udziału przedstawicieli obu płci w Organach Spółki) zgodnie z art. 90gc Ustawy o ofercie. Realizacja tego obowiązku następuje z wykorzystaniem środków określonych w niniejszej Polityce oraz z poszanowaniem kompetencji podmiotów uprawnionych do zgłaszania i powoływania członków Organów Spółki.
2. Powyższy cel uznaje się za osiągnięty, jeżeli udział Płci niedostatecznie reprezentowanej odpowiada poziomowi wynikającemu z Ustawy o ofercie oraz przedstawiciele obu płci uczestniczą w pracach Organów Spółki, o ile jest to możliwe i uzasadnione z punktu widzenia kompetencji Kandydatów oraz potrzeb Spółki.

**Zasady procesu doboru osób do Organów Spółki**

**§ 4**

1. Proces wyboru członków Organów Spółki odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, Statutem Spółki oraz wewnętrznymi regulacjami korporacyjnymi, a także niniejszą Polityką.
2. Spółka stosuje neutralne płciowo i jednoznaczne kryteria doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki, z uwzględnieniem kwalifikacji niezbędnych lub przydatnych dla Spółki. Kryteria te obejmują w szczególności doświadczenie, kompetencje i kwalifikacje zgodne z potrzebami Spółki, przedmiotem jej działalności oraz wymogami prawnymi, a także reputację.
3. Przy ustalaniu składu Organów Spółki uwzględnia się także potrzebę równowagi płci.
4. W procesie wskazywania Kandydatów do Organów Spółki przewiduje się:
    - weryfikację, czy zgłoszenie kandydatury przyczynia się do realizacji wymogów równowagi płci,
    - dążenie do przedstawiania Walnemu Zgromadzeniu lub Radzie Nadzorczej (lub innemu organowi uprawnionemu do powołania) listy Kandydatów z uwzględnieniem osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej.
5. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje Kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.
6. Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
7. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się wyboru między Kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się Kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem Kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego i uwzględniających

szczególną sytuację Kandydata. Spółka dokumentuje wyniki porównania Kandydatów i uzasadnienie dokonanego wyboru.

8. Na żądanie Kandydata Spółka przekazuje (na piśmie lub w formie dokumentowej) informację o zastosowanych kryteriach oceny porównawczej wraz z uzasadnieniem, oraz – w razie odstąpienia od wyboru osoby Płci niedostatecznie reprezentowanej – o powodach odstąpienia oraz kwalifikacjach Kandydata wybranego na to stanowisko.
9. Postanowień niniejszego paragrafu dotyczących pierwszeństwa Kandydata należącego do Płci niedostatecznie reprezentowanej nie stosuje się w przypadkach, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa Spółka zapewniła równowagę płci w Organach Spółki na poziomie określonym w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie.

## Zasady wskazywania Kandydatów do Organów Spółki
## § 5

1. Kandydaci na stanowiska w Organach Spółki są wskazywani zgodnie z przepisami prawa, Statutem oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki, z uwzględnieniem niniejszej Polityki.
2. Organy i podmioty odpowiedzialne za rekomendowanie Kandydatów są zobowiązane do uwzględniania w swoich rekomendacjach dążenia do spełnienia wymogów równowagi płci, z uwzględnieniem specyfiki postępowania kwalifikacyjnego, profilu Kandydatów i spełnienia przez nich wymagań formalnych i merytorycznych.

## Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn
## § 6

1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez zapewnianie, na równych i niedyskryminacyjnych zasadach, dostępu do programów rozwojowych i szkoleniowych, w szczególności służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, rozwojowi kompetencji liderskich oraz przygotowaniu do obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych.
2. Spółka, uwzględniając potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w Spółce lub wybranych do Organów Spółki, a także biorąc pod uwagę ich wnioski, zapewnia udział tych osób w dostępnych szkoleniach, studiach, kursach, warsztatach i innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
3. Decyzje dotyczące programów rozwojowych, szkoleń, rekrutacji i zatrudnienia oraz awansów opierają się na zasadzie równego traktowania, a więc obiektywnych kryteriach, pozwalających na ich ocenę.

## Strategia zarządzania zasobami ludzkimi
## § 7

1. Spółka podejmuje działania motywujące osoby zatrudnione w Spółce do zaangażowania w pracę, realizacji stawianych celów oraz mające na celu budowanie poczucia odpowiedzialności za Spółkę i grupę kapitałową PCC SE, do której należy Spółka.

2. W ramach strategii zarządzania zasobami ludzkimi działania Spółki obejmują w szczególności:
    a. stosowanie praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci;
    b. inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń, studiów podyplomowych i innych szans rozwojowych, niezależnie od płci;
    c. równy dostęp kobiet i mężczyzn do programów i projektów strategicznych dla Spółki;
    d. promowanie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę płci, inkluzywność i różnorodność;
    e. zapewnienie równych szans przedstawicielom każdej z płci w uzyskaniu awansu;
    f. monitorowanie i analizę danych, obejmujących statystyki udziału każdej z płci w procesach rekrutacyjnych, programach rozwojowych oraz w awansach, z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych.

**Monitorowanie i sprawozdawczość**

**§ 8**

1. Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki przeglądu.
2. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zgodnie z Ustawą o ofercie.
3. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 2, może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
4. Zakres sprawozdania określają obowiązujące przepisy prawa.

**Postanowienia końcowe**

**§ 9**

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Spółka udostępnia Politykę oraz sprawozdanie, o którym mowa w § 8, na swojej stronie internetowej.