SPRAWOZDANIE ZARZĄDU

dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach

za rok obrotowy od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.

SPIS TREŚCI

	Podsumowanie
Część I	Postanowienia wstępne
Część II	Objęcie Spółki zakresem rozdziału 4aa Ustawy o ofercie
Część III	Udział przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki
Część IV	Ocena spełnienia warunków określonych w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie
Część V	Środki podjęte w celu zapewnienia równowagi płci
Część VI	Przyczyny nieosiągnięcia celu
Część VII	Polityka równowagi płci i proces doboru – stan na dzień sporządzenia Sprawozdania
Część VIII	Informacja o zdarzeniach po dniu kończącym Okres Sprawozdawczy
Część IX	Postanowienia końcowe

PODSUMOWANIE

Cel Ustawowy – osiągnięty.

Na dzień 31 grudnia 2025 r. osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmowały 4 z 11 stanowisk w Organach Spółki (36,4%, przy wymaganych 4) i były obecne zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej. Udział ten, liczony jako średnia ważona liczbą dni pełnienia funkcji, również wyniósł 36,4% (Część IV).

Środki.

W Okresie Sprawozdawczym:

a) Spółka dokonała rewizji Polityki Różnorodności (uchwała Zarządu z dnia 16 kwietnia 2025 r.) w ramach strategii ESG na lata 2025–2030;

b) strukturę płci w Organach Spółki przeanalizowała Rada Nadzorcza w sprawozdaniu ze swojej działalności,

c) Spółka zamieściła stosowne ujawnienia w oświadczeniu o stosowaniu ładu korporacyjnego (Część V).

Przyczyny nieosiągnięcia celu – nie dotyczy (Część VI).

Stan na dzień sporządzenia Sprawozdania.

Po zmianach w składzie Organów Spółki dokonanych w czerwcu 2026 r. osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują 2 z 11 stanowisk (18,2%), przy zachowaniu ich obecności w każdym z Organów Spółki - warunek określony w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy o ofercie nie jest obecnie spełniony. Zarząd przedłoży projekt polityki równowagi płci pierwszemu walnemu zgromadzeniu zwołanemu po dniu 18 sierpnia 2026 r. oraz projekt procedury doboru Radzie Nadzorczej (Części VII i VIII).

CZĘŚĆ I
POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Przedmiot i podstawa prawna sprawozdania

Niniejsze sprawozdanie (dalej jako: „Sprawozdanie") sporządza Zarząd Rainbow Tours Spółki Akcyjnej z siedzibą w Łodzi (dalej jako: „Spółka") w wykonaniu obowiązku określonego w art. 90gi ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 oraz z 2026 r. poz. 176, 644, 1034, 1074 i 1206; dalej jako: „Ustawa o ofercie"), w związku z art. 4 ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2026 r. poz. 1034; dalej jako: „Ustawa zmieniająca"), która weszła w życie z dniem 18 sierpnia 2026 r.

Treść Sprawozdania odpowiada zakresowi określonemu w art. 90gi ust. 2 Ustawy o ofercie, który obejmuje: (1) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska; (2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w organach Spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy o ofercie; (3) w przypadku nieosiągnięcia celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie - wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków podjętych i planowanych.

Przepisy rozdziału 4aa Ustawy o ofercie (art. 90gb–90gj) stanowią implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.Urz. UE L 315 z 7.12.2022, str. 44; dalej jako: „Dyrektywa"), w szczególności jej art. 5 ust. 1 (cele dotyczące równowagi płci) oraz art. 7 (sprawozdawczość). Przy sporządzaniu Sprawozdania Zarząd uwzględnił ponadto stanowisko Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 29 września 2026 r. w sprawie realizacji przez spółki giełdowe w 2026 r. obowiązków wynikających z przepisów dotyczących równowagi płci (dalej jako: „Stanowisko UKNF") oraz wzór formularza sprawozdawczego udostępniony przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równości, który ma charakter informacyjny i pomocniczy.

Okres sprawozdawczy, organ sporządzający i forma

Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki trwający od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r. (dalej jako: „Okres Sprawozdawczy"), tj. ostatni rok obrotowy Spółki zakończony przed dniem wejścia w życie Ustawy zmieniającej. Skład organów Spółki według pełnionych funkcji przedstawiono według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r.

Sprawozdanie sporządził Zarząd Spółki, któremu przepis art. 90gi ust. 1 Ustawy o ofercie powierza ten obowiązek; Spółka nie skorzystała z możliwości powierzenia wykonania obowiązku Radzie Nadzorczej, przewidzianej w art. 90gi ust. 3 Ustawy o ofercie.

Sprawozdanie stanowi odrębny dokument i nie jest wyodrębnioną częścią sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 522). Przepisy § 72 ust. 7 pkt 5 lit. n i o rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 2025 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz.U. z 2025 r. poz. 755), w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 7 września 2026 r. (Dz.U. z 2026 r. poz. 1205), znajdą zastosowanie po raz pierwszy do raportu rocznego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2026 r.

Adresat i udostępnienie

Sprawozdanie przekazuje się Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równości jako podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu na podstawie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 1196) powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania (art. 90gi ust. 5 Ustawy o ofercie), w terminie określonym w art. 4 Ustawy zmieniającej, tj. do dnia 31 października 2026 r. Niezwłocznie po sporządzeniu Sprawozdanie zostaje ponadto udostępnione na stronie internetowej Spółki (art. 90gi ust. 4 Ustawy o ofercie).

Definicje

Ilekroć w Sprawozdaniu jest mowa o:

a) **„Organach Spółki"** - należy przez to rozumieć Zarząd i Radę Nadzorczą Spółki (art. 90gb ust. 3 Ustawy o ofercie);

b) **„Płci Niedostatecznie Reprezentowanej"** - należy przez to rozumieć płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki (art. 90gb ust. 4 Ustawy o ofercie). **Zarówno w Okresie Sprawozdawczym, jak i na dzień sporządzenia Sprawozdania była nią płeć żeńska;**

c) **„Celu Ustawowym"** - należy przez to rozumieć łączne spełnienie warunków określonych w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie;

d) **„Polityce Różnorodności"** - należy przez to rozumieć „Politykę różnorodności Grupy Kapitałowej Rainbow Tours" w brzmieniu przyjętym uchwałą Zarządu Spółki nr 2/04/25 z dnia 16 kwietnia 2025 r.;

e) **„DPSN 2021”** - należy przez to rozumieć zbiór „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”.

CZĘŚĆ II
OBJĘCIE SPÓŁKI ZAKRESEM ROZDZIAŁU 4AA USTAWY O OFERCIE

Spółka ma siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a jej akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Spółka jest tym samym spółką w rozumieniu art. 90gb ust. 2 Ustawy o ofercie.

Zgodnie z art. 90gb ust. 1 Ustawy o ofercie przepisów rozdziału 4aa nie stosuje się do spółek będących mikroprzedsiębiorcami ani małymi i średnimi przedsiębiorcami w rozumieniu art. 7 ust. 1 pkt 1–3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.; dalej jako: „Prawo przedsiębiorców”). Status ten ocenia się w odniesieniu do co najmniej jednego z dwóch ostatnich lat obrotowych, a wyrażone w euro wielkości przelicza się na złote polskie według średniego kursu Narodowego Banku Polskiego z ostatniego dnia roku obrotowego (art. 7 ust. 2 Prawa przedsiębiorców).

Według jednostkowych sprawozdań finansowych Spółki przychody netto ze sprzedaży wyniosły 4 021 761 tys. zł za rok 2024 oraz 4 343 163 tys. zł za rok 2025, a suma aktywów – odpowiednio 1 166 855 tys. zł oraz 1 289 600 tys. zł. Wielkości te wielokrotnie przekraczają równowartość w złotych polskich progów określonych w art. 7 ust. 1 pkt 3 lit. b Prawa przedsiębiorców (50 mln euro rocznego obrotu netto oraz 43 mln euro sumy aktywów bilansu). Nie ulega zatem wątpliwości, że w żadnym z dwóch ostatnich lat obrotowych Spółka nie spełniała warunków właściwych dla średniego przedsiębiorcy, niezależnie od poziomu zatrudnienia, a w konsekwencji podlega obowiązkom określonym w rozdziale 4aa Ustawy o ofercie.

CZĘŚĆ III
UDZIAŁ PRZEDSTAWICIELI POSZCZEGÓLNYCH PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

Skład Organów Spółki w Okresie Sprawozdawczym

Zgodnie z § 16 ust. 1 Statutu Spółki Zarząd składa się z dwóch do pięciu członków powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą (art. 368 § 4 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 18, z późn. zm.; dalej jako: „KSH”), a zgodnie z § 20 ust. 1 i § 24 ust. 1 Statutu Spółki Rada Nadzorcza składa się z co najmniej pięciu członków powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie (art. 385 § 1 KSH), z zastrzeżeniem kooptacji przewidzianej w § 20 ust. 5 i 6 Statutu Spółki. W Okresie Sprawozdawczym w Zarządzie Spółki nie nastąpiły zmiany osobowe ani zmiany w zakresie pełnionych funkcji.

W Radzie Nadzorczej nastąpiła w Okresie Sprawozdawczym jedna zmiana osobowa: z dniem 17 czerwca 2025 r. członek Rady Nadzorczej (mężczyzna) złożył rezygnację, a Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 17 czerwca 2025 r. powołało w jego miejsce nowego członka Rady Nadzorczej (mężczyznę). Ponadto z dniem 6 sierpnia 2025 r. Rada Nadzorcza, na mocy uchwał nr 1/08/2025–

3/08/2025, dokonała zmian w zakresie funkcji pełnionych przez jej członków, bez zmian w składzie osobowym. Zestawienie zmian przedstawia *Tabela 1*. Zmiany te nie wpłynęły na liczbę stanowisk zajmowanych przez osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej ani na ocenę spełnienia Celu Ustawowego.

Tabela 1. Zmiany w składzie Organów Spółki w Okresie Sprawozdawczym

Data	Organ	Rodzaj zmiany	Płeć	Wpływ na ocenę Celu Ustawowego
17.06.2025	Rada Nadzorcza	rezygnacja członka Rady Nadzorczej	M	brak
17.06.2025	Rada Nadzorcza	powołanie członka Rady Nadzorczej przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie	M	brak
06.08.2025	Rada Nadzorcza	zmiana funkcji Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego i Sekretarza Rady Nadzorczej (uchwały Rady Nadzorczej nr 1/08/2025–3/08/2025), bez zmian osobowych	M	brak
–	Zarząd	brak zmian osobowych i zmian funkcji	–	brak

W Okresie Sprawozdawczym nie wystąpiły wakaty w Organach Spółki, a członkowie Rady Nadzorczej nie byli delegowani do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu w trybie art. 383 § 1 KSH.

Liczba osób według płci i rodzaju stanowiska (art. 90gi ust. 2 pkt 1 Ustawy o ofercie)

Liczbę osób, które w Okresie Sprawozdawczym zajmowały stanowiska w Organach Spółki, z podziałem według płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska, przedstawia *Tabela 2*. Osobę, która zajmowała stanowisko przez część Okresu Sprawozdawczego, wykazano jednokrotnie.

Tabela 2. Osoby zajmujące stanowiska w Organach Spółki w Okresie Sprawozdawczym

Organ	Rodzaj stanowiska	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Zarząd	wykonawcze	1	3	4
Rada Nadzorcza	niewykonawcze (nadzorcze)	3	5	8
Organy Spółki łącznie		**4**	**8**	**12**

Porównanie składu Organów Spółki na początek i na koniec Okresu Sprawozdawczego przedstawia *Tabela 3.* Struktura płci w Organach Spółki na dzień 31 grudnia 2025 r. nie uległa zmianie w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2024 r., co Spółka wskazała w informacjach ujawnionych zgodnie z ESRS 2 GOV-1 w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju zawartej w

sprawozdaniu Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej Rainbow Tours za rok obrotowy 2025 (pkt 29.1.3 tego sprawozdania).

Tabela 3. Skład Organów Spółki na początek i na koniec Okresu Sprawozdawczego

Organ	1 stycznia 2025 r. (K / M / razem)	31 grudnia 2025 r. (K / M / razem)
Zarząd	1 / 3 / 4	1 / 3 / 4
Rada Nadzorcza	3 / 4 / 7	3 / 4 / 7
Organy Spółki łącznie	**4 / 7 / 11**	**4 / 7 / 11**
Udział Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w Organach Spółki łącznie	36,4%	36,4%

Tabela 4 przedstawia wszystkie stanowiska w Organach Spółki zajmowane w Okresie Sprawozdawczym, z podaniem funkcji, płci, okresu jej pełnienia oraz liczby dni pełnienia funkcji. Osobę, która w ciągu roku zmieniła funkcję, wykazano odrębnie dla każdej z pełnionych funkcji. Rezygnacja członka Rady Nadzorczej stała się skuteczna z dniem 17 czerwca 2025 r., tj. z dniem, w którym odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie, które powołało jego następcę; dzień ten uwzględniono w okresie pełnienia funkcji obu osób (poz. 11 i 12).

Tabela 4. Stanowiska w Organach Spółki w Okresie Sprawozdawczym

Lp.	Funkcja	Płeć	Okres pełnienia funkcji	Liczba dni
1	Prezes Zarządu	M	01.01–31.12.2025	365
2	Wiceprezes Zarządu	M	01.01–31.12.2025	365
3	Wiceprezes Zarządu	M	01.01–31.12.2025	365
4	Członek Zarządu	K	01.01–31.12.2025	365
5	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	01.01–05.08.2025	217
6	Sekretarz Rady Nadzorczej (osoba z poz. 5)	M	06.08–31.12.2025	148
7	Członek Rady Nadzorczej	M	01.01–05.08.2025	217
8	Przewodniczący Rady Nadzorczej (osoba z poz. 7)	M	06.08–31.12.2025	148
9	Członek Rady Nadzorczej	M	01.01–05.08.2025	217
10	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (osoba z poz. 9)	M	06.08–31.12.2025	148
11	Członek Rady Nadzorczej	M	01.01–17.06.2025	168
12	Członek Rady Nadzorczej	M	17.06–31.12.2025	198
13	Członek Rady Nadzorczej	K	01.01–31.12.2025	365
14	Członek Rady Nadzorczej	K	01.01–31.12.2025	365
15	Członek Rady Nadzorczej	K	01.01–31.12.2025	365

Tabela 5. Skład Organów Spółki według funkcji – stan na dzień 31 grudnia 2025 r.

Organ	Funkcja	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Zarząd	Prezes Zarządu	0	1	1
Zarząd	Wiceprezes Zarządu	0	2	2
Zarząd	Członek Zarządu	1	0	1
Rada Nadzorcza	Przewodniczący Rady Nadzorczej	0	1	1
Rada Nadzorcza	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	0	1	1
Rada Nadzorcza	Sekretarz Rady Nadzorczej	0	1	1
Rada Nadzorcza	Członek Rady Nadzorczej	3	1	4
Organy Spółki łącznie		**4**	**7**	**11**

CZĘŚĆ IV
OCENA SPEŁNIENIA WARUNKÓW OKREŚLONYCH W ART. 90GC UST. 2 USTAWY O OFERCIE

Zgodnie z art. 90gc ust. 1 Ustawy o ofercie Spółka jest obowiązana zapewnić równowagę płci w Organach Spółki. Obowiązek ten uważa się za spełniony, jeżeli łącznie: (1) łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki oraz (2) osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki (art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie). Rozwiązanie to odpowiada wariantowi określonemu w art. 5 ust. 1 lit. b Dyrektywy, w którym cel liczony jest łącznie dla stanowisk dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych.

Tabela 6. Wskaźnik równowagi płci w Okresie Sprawozdawczym

Wyszczególnienie	Zarząd	Rada Nadzorcza	Organy Spółki łącznie
Płeć niedostatecznie reprezentowana (art. 90gb ust. 4 Ustawy o ofercie)	–	–	płeć żeńska
Stan na dzień 31 grudnia 2025 r.			
Liczba stanowisk	4	7	11
w tym zajmowanych przez osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej	1 (25,0%)	3 (42,9%)	4 (36,4%)
w tym pozostałe stanowiska	3 (75,0%)	4 (57,1%)	7 (63,6%)
Liczba stanowisk wymagana (najbliższa 33% z 11)	–	–	4

Wyszczególnienie	Zarząd	Rada Nadzorcza	Organy Spółki łącznie
Obecność płci niedostatecznie reprezentowanej	tak	tak	tak
Średnia ważona liczbą dni pełnienia funkcji			
Osobo-dni ogółem	1 460	2 556	4 016
w tym osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej	365 (25,0%)	1 095 (42,8%)	1 460 (36,4%)
w tym pozostałe osoby	1 095 (75,0%)	1 461 (57,2%)	2 556 (63,6%)
Wynik oceny (art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie)			**cel osiągnięty**

Na dzień 31 grudnia 2025 r. osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmowały 4 z 11 stanowisk w Organach Spółki (36,4%) i były obecne zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej. Liczba tych stanowisk nie uległa zmianie w ciągu Okresu Sprawozdawczego, a udział Płci Niedostatecznie Reprezentowanej liczony jako średnia ważona liczbą dni pełnienia funkcji – zgodnie z metodą przyjętą we wzorze formularza Pełnomocnika Rządu do Spraw Równości – wyniósł 36,4%.

Należy zatem przyjąć, że w Okresie Sprawozdawczym Spółka spełniała Cel Ustawowy. Ocena ta pozostaje spójna ze stanowiskiem wyrażonym w sprawozdaniu Rady Nadzorczej z działalności w 2025 r., przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej nr 7/04/2026 z dnia 23 kwietnia 2026 r., w którym Rada Nadzorcza – według stanu na dzień sporządzenia tego sprawozdania, przy składzie Organów Spółki niezmienionym w stosunku do dnia 31 grudnia 2025 r., oraz według kryteriów projektu ustawy implementującej Dyrektywę z dnia 26 marca 2026 r. - stwierdziła, że udział Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w Organach Spółki wynosi 36,36%, a Spółka zapewnia równowagę płci w Organach Spółki.

Dla porządku należy wskazać, że udział Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w Radzie Nadzorczej (3 z 7 stanowisk, tj. 42,9%) odpowiadał również celowi przewidzianemu w art. 5 ust. 1 lit. a Dyrektywy, tj. zajmowaniu przez przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej co najmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych. Ustawodawca krajowy nie wybrał jednak tego wariantu jako właściwego dla spółek mających siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej, wobec czego okoliczność ta ma wyłącznie charakter informacyjny i nie wpływa na ocenę dokonaną na podstawie art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie.

Niezależnie od Celu Ustawowego należy wskazać, że wskaźnik minimalnego udziału mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%, o którym mowa w zasadzie 2.1 DPSN 2021, był w Okresie Sprawozdawczym osiągnięty w Radzie Nadzorczej (42,9%), natomiast w Zarządzie udział ten wynosił 25%, tj. 5 punktów procentowych poniżej tego wskaźnika - co zostało odnotowane w sprawozdaniu Rady Nadzorczej z działalności w 2025 r. Szczegółowe informacje o stosowaniu przez Spółkę zasad DPSN 2021 zawiera oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego za 2025 r., stanowiące część sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej Rainbow Tours za rok obrotowy 2025.

CZĘŚĆ V
ŚRODKI PODJĘTE W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI

Uwagi intertemporalne

Informację, o której mowa w art. 90gi ust. 2 pkt 2 Ustawy o ofercie, przedstawia się z zastrzeżeniem, że Ustawa zmieniająca weszła w życie z dniem 18 sierpnia 2026 r., wobec czego w Okresie Sprawozdawczym na Spółce nie ciążył ustawowy obowiązek zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki ani podejmowania środków w tym celu. Zgodnie ze Stanowiskiem UKNF pierwsze sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2025, a więc okres poprzedzający wejście w życie Ustawy zmieniającej. Poniżej przedstawiono środki stosowane przez Spółkę w Okresie Sprawozdawczym na podstawie regulacji wewnętrznych oraz zasad ładu korporacyjnego, w kształcie opisanym w dokumentach opublikowanych przez Spółkę.

Polityka Różnorodności

W Spółce oraz w Grupie Kapitałowej Rainbow Tours od 2017 r. funkcjonuje „Polityka różnorodności Grupy Kapitałowej Rainbow Tours", wprowadzona uchwałą Zarządu Spółki nr 02/12/17 z dnia 21 grudnia 2017 r. jako element pakietu regulacji z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. W Okresie Sprawozdawczym, w związku z pracami nad strategią ESG prowadzonymi w latach 2024–2025, dokonano rewizji Polityki Różnorodności: uchwałą nr 2/04/25 z dnia 16 kwietnia 2025 r. Zarząd Spółki przyjął strategię ESG określającą strategiczne priorytety na lata 2025–2030 wraz z kluczowymi miernikami sukcesu (KPI) oraz zaktualizowane teksty polityk stosowanych w Grupie Kapitałowej, w tym nowe brzmienie Polityki Różnorodności. Jednym z celów strategicznych tej strategii jest budowanie kultury organizacyjnej, która szanuje i promuje różnorodność oraz równość.

Celem Polityki Różnorodności jest promowanie integracyjnego środowiska pracy, w którym każdy ma możliwość pełnego uczestniczenia w osiąganiu sukcesu biznesowego Grupy, oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności i równości, w której wszyscy pracownicy są traktowani z szacunkiem i mają równe szanse rozwoju i awansu. Polityka obejmuje trzy obszary: pracowników lokalnych w Polsce i pracowników w destynacjach, pracowników w łańcuchu dostaw oraz klientów i gości. W jej realizacji Grupa kieruje się przepisami prawa krajowego i międzynarodowego oraz wymaganiami dotyczącymi spółek giełdowych, w tym DPSN 2021.

Zgodnie z treścią Polityki Różnorodności Spółka realizuje ją w szczególności poprzez:

a) kształtowanie atmosfery pracy i kultury organizacyjnej wolnej od wszelkich przejawów dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość czy pochodzenie etniczne;
b) jasne zasady powoływania członków Organów Spółki – z poszanowaniem kompetencji Walnego Zgromadzenia w zakresie wyboru członków Rady Nadzorczej oraz kompetencji Rady Nadzorczej w zakresie wyboru członków Zarządu – a także zasady wyboru kluczowych menedżerów, oparte na kryteriach merytorycznych i predyspozycjach do pełnienia danej funkcji, obejmujące dążenie do zapewnienia różnorodności w najważniejszych organach przy zachowaniu reprezentacji osób posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe;

c) organizowanie procesów rekrutacji i selekcji w sposób eliminujący uprzedzenia, zarówno świadome, jak i nieświadome;

d) upowszechnianie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz wiedzy o przeciwdziałaniu mobbingowi, wraz z określeniem trybu postępowania w regulacji stanowiącej załącznik do regulaminu pracy;

e) zapewnienie braku różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć za pracę o równej wartości oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w tym zakresie;

f) systematyczne podnoszenie wiedzy kadry menedżerskiej i pracowników w zakresie wspierania różnorodności, równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy.

Polityka Różnorodności została udostępniona na stronie internetowej Spółki (ir.r.pl), a jej opis zamieszczono w oświadczeniu o stosowaniu ładu korporacyjnego za 2025 r., stanowiącym część sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej Rainbow Tours za rok obrotowy 2025 (pkt 6.13 tego sprawozdania).

Polityka Różnorodności została przyjęta przez Zarząd na podstawie § 6 ust. 4 pkt 14 Regulaminu Zarządu, jako załącznik nr 3 do uchwały nr 2/04/25, i nie podlegała zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. Właścicielem dokumentu jest Zarząd Spółki, a jego przegląd dokonywany jest na bieżąco. Zgodnie z treścią Polityki Różnorodności jej realizacja oraz zgodność z regulacjami prawnymi i dokumentami wewnętrznymi Spółki są regularnie monitorowane, a niezbędne korekty wprowadzane niezwłocznie.

Rada Nadzorcza i ujawnienia w zakresie ładu korporacyjnego

Rada Nadzorcza w sprawozdaniu z działalności w 2025 r., w części poświęconej ocenie sposobu wypełniania przez Spółkę obowiązków informacyjnych dotyczących stosowania zasad ładu korporacyjnego, przedstawiła opis Polityki Różnorodności i sposobów jej realizacji, omówienie Dyrektywy i projektu ustawy ją implementującej oraz analizę struktury płci w Organach Spółki, o której mowa w Części IV.

W oświadczeniu o stosowaniu ładu korporacyjnego za 2025 r. Spółka wskazała, że nie stosowała zasad 2.1 i 2.11.6 DPSN 2021, ponieważ nie posiadała sformalizowanego dokumentu polityki różnorodności wobec Zarządu i Rady Nadzorczej, przyjętego odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie. Spółka zadeklarowała jednocześnie, że rozważy opracowanie i przyjęcie odrębnych polityk różnorodności wobec Zarządu i Rady Nadzorczej, określających cele i kryteria różnorodności, w tym w zakresie płci, a także termin i sposób monitorowania ich realizacji.

Zestawienie środków

Środki opisane w niniejszej Części, odnoszące się do Okresu Sprawozdawczego, zestawiono w *Tabeli 7*.

Tabela 7. Środki dotyczące różnorodności Organów Spółki odnoszące się do Okresu Sprawozdawczego

Lp.	Środek	Podstawa	Rezultat
1	Rewizja Polityki Różnorodności w ramach prac nad strategią ESG	uchwała Zarządu nr 2/04/25 z dnia 16 kwietnia 2025 r.	nowe brzmienie Polityki Różnorodności, obejmujące zasady powoływania członków Organów Spółki z dążeniem do zapewnienia różnorodności; publikacja na stronie internetowej Spółki
2	Przyjęcie strategii ESG na lata 2025–2030 z celem strategicznym budowania kultury organizacyjnej szanującej i promującej różnorodność oraz równość	uchwała Zarządu nr 2/04/25 z dnia 16 kwietnia 2025 r.	cel strategiczny wraz z kluczowymi miernikami sukcesu (KPI)
3	Analiza struktury płci w Organach Spółki przez Radę Nadzorczą	sprawozdanie Rady Nadzorczej z działalności w 2025 r. (uchwała Rady Nadzorczej nr 7/04/2026 z dnia 23 kwietnia 2026 r.)	stwierdzenie zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki (36,36%) według stanu na dzień 23 kwietnia 2026 r.
4	Ujawnienia w zakresie ładu korporacyjnego	oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego za 2025 r. (pkt 6.2 i 6.13 sprawozdania z działalności)	wyjaśnienie przyczyn niestosowania zasad 2.1 i 2.11.6 DPSN 2021; deklaracja rozważenia przyjęcia odrębnych polityk różnorodności wobec Zarządu i Rady Nadzorczej

CZĘŚĆ VI
PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA CELU

W Okresie Sprawozdawczym Spółka spełniała Cel Ustawowy (Część IV). Przesłanka zastosowania art. 90gi ust. 2 pkt 3 Ustawy o ofercie nie zachodzi, wobec czego Sprawozdanie nie zawiera wskazania przyczyn nieosiągnięcia celu ani opisu środków naprawczych.

CZĘŚĆ VII
POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI I PROCES DOBORU – STAN NA DZIEŃ SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA

Zgodnie z art. 90gd ust. 1 Ustawy o ofercie Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci, określającą co najmniej zasady procesu doboru osoby na stanowisko w Organie Spółki, zasady wskazywania kandydata, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz strategię zarządzania zasobami ludzkimi (art. 90gd ust. 2 Ustawy o ofercie).

Obowiązek ten nie powstaje, jeżeli zasady te zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez Spółkę (art. 90gd ust. 3 Ustawy o ofercie).

Na dzień sporządzenia Sprawozdania Spółka nie przyjęła polityki równowagi płci ani innych regulacji obejmujących wszystkie elementy wymienione w art. 90gd ust. 2 Ustawy o ofercie. Polityka Różnorodności, przyjęta przez Zarząd i adresowana przede wszystkim do pracowników Grupy Kapitałowej, nie obejmuje wszystkich tych elementów, a zatem nie wyłącza obowiązku przewidzianego w art. 90gd ust. 1 Ustawy o ofercie. W konsekwencji Spółka nie udostępnia obecnie na swojej stronie internetowej polityki równowagi płci ani regulacji, o których mowa w art. 90gd ust. 4 Ustawy o ofercie.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 Ustawy zmieniającej Spółka jest obowiązana przyjąć politykę równowagi płci w terminie do dnia zakończenia pierwszego walnego zgromadzenia zwołanego po dniu 18 sierpnia 2026 r. Do dnia sporządzenia Sprawozdania walne zgromadzenie Spółki nie zostało zwołane. Zarząd przedłoży projekt polityki równowagi płci pierwszemu walnemu zgromadzeniu zwołanemu po tym dniu. Jeżeli wcześniej nie zostanie zwołane nadzwyczajne walne zgromadzenie, będzie to zwyczajne walne zgromadzenie, które powinno odbyć się w terminie do dnia 30 czerwca 2027 r. (art. 395 § 1 KSH). Po przyjęciu Spółka udostępni politykę na swojej stronie internetowej wraz z informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych i sankcjach, o których mowa w art. 96e ust. 2 Ustawy o ofercie (art. 90gd ust. 4 Ustawy o ofercie).

Spółka stosuje zasady określone w art. 90ge Ustawy o ofercie do każdego procesu doboru osoby na stanowisko w Organie Spółki rozpoczętego po dniu 18 sierpnia 2026 r., w tym do kooptacji członka Rady Nadzorczej w trybie § 20 ust. 5 Statutu Spółki.

CZĘŚĆ VIII
INFORMACJA O ZDARZENIACH PO DNIU KOŃCZĄCYM OKRES SPRAWOZDAWCZY

Niezależnie od zakresu wymaganego art. 90gi ust. 2 Ustawy o ofercie Zarząd informuje, że w dniu 18 czerwca 2026 r. Rada Nadzorcza powołała Zarząd Spółki nowej kadencji w składzie 4 osób, w tym 1 osoby należącej do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, a w dniu 25 czerwca 2026 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało Radę Nadzorczą nowej, wspólnej kadencji w składzie 7 osób, w tym 1 osoby należącej do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej. Kandydatów na członków Rady Nadzorczej zgłosili akcjonariusze Spółki, a wyboru dokonało Walne Zgromadzenie przed dniem wejścia w życie Ustawy zmieniającej.

Na dzień sporządzenia Sprawozdania osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują 2 z 11 stanowisk w Organach Spółki (18,2%), wobec wymaganych 4, przy zachowaniu ich obecności w każdym z Organów Spółki. Spółka nie spełnia zatem obecnie warunku określonego w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy o ofercie. W związku z tym Spółka zaplanowała działania przedstawione w *Tabeli 8* (por. Część VII).

Wskazane działania są zaplanowane na dzień sporządzenia Sprawozdania; Spółka przeprowadzi dalsze analizy i rozważy rozszerzenie zakresu działań w przyszłości.

Tabela 8. Działania planowane

Lp.	Działanie	Sposób realizacji	Odpowiedzialny	Termin
1	Przyjęcie polityki równowagi płci (art. 90gd ust. 1 i 2 Ustawy o ofercie)	przygotowanie projektu polityki i przedłożenie go walnemu zgromadzeniu; publikacja polityki wraz z informacją, o której mowa w art. 90gd ust. 4 Ustawy o ofercie	Zarząd (projekt); Walne Zgromadzenie (przyjęcie)	do dnia zakończenia pierwszego walnego zgromadzenia zwołanego po 18.08.2026 r. (art. 3 ust. 1 Ustawy zmieniającej)
2	Przyjęcie procedury doboru, macierzy kompetencji Organów Spółki i zasad dokumentowania procesów doboru	przygotowanie projektu przez Zarząd i przyjęcie uchwałą Rady Nadzorczej	Zarząd (projekt); Rada Nadzorcza (przyjęcie)	rekomendowany termin: do 7.12.2026 r.
3	Stosowanie zasad określonych w art. 90ge Ustawy o ofercie	do każdego procesu doboru osoby na stanowisko w Organie Spółki, w tym kooptacji (§ 20 ust. 5 Statutu Spółki)	Rada Nadzorcza (dobór członków Zarządu); Walne Zgromadzenie, a w przypadku kooptacji - Rada Nadzorcza (dobór członków Rady Nadzorczej)	każdorazowo od 18.08.2026 r.
4	Monitorowanie struktury płci w Organach Spółki	analiza struktury płci w ramach sporządzania sprawozdania, o którym mowa w art. 90gi ust. 1 Ustawy o ofercie	Zarząd	corocznie

Wskazanie przyczyn nieosiągnięcia celu oraz wyczerpujący opis środków podjętych i planowanych, o których mowa w art. 90gi ust. 2 pkt 3 Ustawy o ofercie, Spółka przedstawi w sprawozdaniu za rok obrotowy 2026.

CZĘŚĆ IX
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Informacje zawarte w Sprawozdaniu sporządzono na podstawie dokumentów korporacyjnych Spółki oraz dokumentów opublikowanych przez Spółkę, w szczególności: sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej Rainbow Tours za rok obrotowy 2025 wraz z oświadczeniem o stosowaniu ładu korporacyjnego, jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki za rok 2025, sprawozdania Rady Nadzorczej z działalności w 2025 r., sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za 2025 r., Statutu Spółki, Polityki Różnorodności oraz raportów bieżących dotyczących zmian w składzie Organów Spółki.

Sprawozdanie zostaje udostępnione na stronie internetowej Spółki (ir.r.pl) niezwłocznie po jego sporządzeniu oraz przekazane Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równości w terminie określonym w art. 4 Ustawy zmieniającej, tj. do dnia 31 października 2026 r.

Łódź, dnia 28 października 2026 r.

Sprawozdanie przyjęte uchwałą Zarządu nr 2/10/26 z dnia 28 października 2026 r.

Zarząd Rainbow Tours S.A.

Imię i nazwisko, funkcja	**Podpis (kwalifikowany podpis elektroniczny)**
Maciej Szczechura – Prezes Zarządu	Maciej Szczechura Elektronicznie podpisany przez Maciej Szczechura Data: 2026.10.28 12:06:52 +01'00'
Piotr Burwicz – Wiceprezes Zarządu	Signed by / Podpisano przez: Piotr Burwicz Date / Data: 2026-10-28 16:19
Jakub Puchałka – Wiceprezes Zarządu	Signed by / Podpisano przez: Jakub Puchałka Date / Data: 2026-10-28 15:35
Aleksandra Piwko-Susik – Członek Zarządu	Aleksandra Beata Piwko-Susik Elektronicznie podpisany przez Aleksandra Beata Piwko-Susik Data: 2026.10.28 14:59:46 +01'00'