

Polityka Równowagi Płci w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach

(Załącznik do Uchwały Nr 24/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy „Amica Spółka Akcyjna” z dnia 11.06.2025 r. w sprawie przyjęcia Polityki Równowagi Płci w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna”)

§ 1

[Definicje]

Pojęciom użytym w niniejszym dokumencie nadaje się następujące znaczenie:

- 1) **Dyrektywa 2022/2381** – Dyrektywa 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
- 2) **Organ Spółki / Organy Spółki** – Zarząd i/lub Rada Nadzorcza Spółki
- 3) **Płeć Niedostatecznie Reprezentowana** - należy przez to rozumieć płeć niedostatecznie reprezentowaną w Organach Spółki, tj. płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki
- 4) **Polityka** – niniejszy dokument Polityki Równowagi Płci.
- 5) **Spółka** - „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach.
- 6) **Ustawa o ofercie** - ustawa z 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
- 7) **Zarząd / Rada Nadzorcza** – odpowiednie Organy Spółki

§ 2

[Cele i założenia Polityki]

1. „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach („Spółka”), w wykonaniu postanowień Ustawy o Ofercie oraz Dyrektywy 2022/2381, przyjmuje niniejszą Politykę Równowagi Płci („Polityka”).
2. Celem Polityki jest zapewnienie równowagi płci w Organach Spółki, w szczególności poprzez realizację obowiązków wynikających z Ustawy o ofercie oraz Dyrektywy 2022/2381, w tym w zakresie zapewnienia, że wymagana liczba stanowisk w Organach Spółki będzie zajmowana przez osoby należące do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci.
3. Przyjęcie i realizacja postanowień Polityki ma służyć zapewnieniu stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Organach Spółki oraz realizacji celu polegającego na zrównoważonej pod względem płci reprezentacji na najwyższych stanowiskach kierowniczych (tj. w Organach Spółki) poprzez ustanowienie odpowiednich wymogów proceduralnych dotyczących procesu selekcji kandydatów w celu powołania lub wybrania na stanowiska w Organach Spółki - przy zapewnieniu przejrzystości i na podstawie zasług.
4. Postanowienia Polityki stanowią uzupełnienie pozostałych regulacji przyjętych przez Spółkę w zakresie zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, w tym w szczególności regulacji wynikających z następujących dokumentów:
 - a) Polityki Wynagrodzeń w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach,

- b) Regulaminu Komitetu Rady Nadzorczej Amica S.A. do spraw wynagrodzeń i rekrutacji,
- c) Kodeksu Etyki,
- d) Polityki Zarządzania Różnorodnością

§ 3

[Zasady procesu doboru osób na stanowiska w Organach Spółki]

W ramach procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosować należy poniższe wytyczne, których celem jest zapewnienie równowagi płci:

- 1) Założeniem procesu doboru na określone stanowisko w Organie Spółki jest dokonanie selekcji najlepiej wykwalifikowanych kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na określone stanowisko.
- 2) W związku z tym, że członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki wybiera Walne Zgromadzenie, należy brać pod uwagę, że ostateczna decyzja co do składu Organów Spółki należy do akcjonariuszy Spółki. Spółka może więc co najwyżej przewidzieć mechanizmy, dzięki którym akcjonariusze Spółki będą mieli możliwość zapewnienia wszechstronności Organów Spółki – przy uwzględnieniu obowiązku zapewnienia równowagi płci (w szczególności poprzez wskazanie wymagań wobec członków Organów Spółki lub umożliwienie zgłoszenia odpowiednio zróżnicowanych kandydatur).
- 3) Uwzględniając interesy Spółki oraz akcjonariuszy, w zakresie powołania członków Organów Spółki istotne pozostaje, aby członkowie Organów Spółki posiadali jak najszersze kompetencje wymagane do piastowania swoich stanowisk. Oznacza to, że - dokonując wyboru kryteriów selekcji osoby na określone stanowisko w Organie Spółki - należy wziąć pod uwagę takie wymogi jak: doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem lub nadzorem, doświadczenie międzynarodowe, wielodyscyplinarność, zdolności kierownicze i komunikacyjne, umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów oraz znajomość konkretnych stosownych dziedzin, takich jak finanse, nadzór finansowy lub zarządzanie zasobami ludzkimi.
- 4) Niezależnie od powyższego, celem wykonania postanowień Ustawy o Ofercie oraz Dyrektywy 2022/2381, w ramach procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki, należy zapewnić, że zrealizowany zostanie wymóg zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki.
- 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 - przy uwzględnieniu wymogów obowiązującego prawa, jak również wewnętrznych regulacji obowiązujących w Spółce. Powyższe zastrzeżenie odnosi się do całego procesu selekcji, w tym podczas przygotowywania ogłoszeń o naborze, na etapie wstępnej selekcji kandydatów, na etapie sporządzania krótkiej listy i na etapie tworzenia pul kandydatów.
- 6) Spółka dąży do zapewnienia reprezentacji wszystkich płci w zewnętrznych i wewnętrznych procesach rekrutacyjnych, stosując obiektywne kryteria merytoryczne, jak również uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności, w tym wynikające z zapewnienia równowagi płci.

§ 4

[Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółek]

W ramach procesu wskazywania kandydatów do Organów Spółki stosować należy poniższe wytyczne, których celem jest zapewnienie równowagi płci:

- 1) Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
- 2) Kryteria doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu doboru.
- 3) Realizując obowiązek zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, należy jednocześnie wziąć pod uwagę swobodę selekcji kandydatów – w szczególności w zakresie oceny ich kwalifikacji.
- 4) W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, chyba że - w wyjątkowych przypadkach - ważniejsze względy prawne, takie jak prowadzenie innych polityk dotyczących różnorodności, przechylają szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej. Za wyborem kandydata płci przeciwnej mogą przemawiać w szczególności inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego. W każdym przypadku, wybór kandydata musi stanowić następstwo obiektywnej oceny, która uwzględnią szczególną sytuację kandydata płci przeciwnej i która jest oparta na niedyskryminacyjnych kryteriach. Takie działanie powinno jednak pozostać wyjątkiem, opierać się na indywidualnej ocenie oraz powinno być należycie uzasadnione obiektywnymi kryteriami, które w żadnym przypadku nie powinny dyskryminować osób należących do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci.
- 5) Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Spółki, należy poinformować go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Niedostatecznie Reprezentowanej Płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.
- 6) W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy, należy zapewnić, aby podmiot dokonujący wyboru dysponował właściwymi informacjami dotyczącymi środków prowadzących do zapewnienia równowagi płci, w tym sankcji z tytułu nieprzestrzegania obowiązków w zakresie zapewnienia równowagi płci.
- 7) W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się z udziałem partnerów zewnętrznych działających w obszarach rekrutacji (np. agencje pośrednictwa pracy, firmy headhunterskie, itp.) konieczne jest powiadomienie takich podmiotów o zakresie i treści wdrożonej Polityki oraz zaangażowaniu Spółki w realizację jej celów.
- 8) Celem realizacji obowiązków w zakresie zapewnienia równowagi płci, należy zapewnić transparentny sposób prowadzenia rekrutacji, w szczególności poprzez:
 - a) czytelny i wrażliwy na płeć opis stanowiska pracy,
 - b) transparentnie opisane etapy procesu rekrutacyjnego,
 - c) ogólnodostępną i szeroko komunikowaną informację o rekrutacji,

- d) opracowanie listy kryteriów i pytań, na podstawie których prowadzone będą rozmowy rekrutacyjne oraz proces selekcji wobec wszystkich kandydatów (przy uwzględnieniu zapewnienia równowagi płci),
- e) zachęcanie do aplikowania pracowników Grupy Kapitałowej Amica,
- f) opracowane standardy scenariusza rozmowy kwalifikacyjnej, w tym wytyczne odnośnie do pytań dyskryminacyjnych zakazanych w ramach rozmów kwalifikacyjnych.

§ 5

[Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn]

1. Spółka powinna zapewnić realizację obowiązków związanych z zapewnieniem równowagi płci poprzez stosowną politykę szkoleń i rozwoju, w szczególności poprzez realizację programów rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn.
2. W związku z realizacją programów rozwoju kariery należy podejmować działania, które wykluczają ryzyko dyskryminacji odnoszące się do czynników związanych z płcią. Celem realizacji powyższego założenia, w ramach realizacji programów rozwoju kariery stosować należy poniższe wytyczne:
 - a) należy zapewnić stosowny dostęp do programów rozwoju kariery, w tym szkoleń, w celu zlikwidowania zjawiska występowania grup z ograniczonym dostępem do szkoleń ze względu na czynniki związane z płcią;
 - b) należy zadbać, aby dostępne programy rozwoju kariery, w tym szkolenia, zapewniały podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych w takim sposób, który wyklucza ryzyko dyskryminacji odnoszącej się do czynników związanych z płcią;
 - c) należy stosować kryteria i procedury ustalania awansów, które wykluczają dyskryminację odnoszącą się do czynników związanych z płcią;
 - d) realizacja programów rozwojowych powinna zostać dostosowana do indywidualnych wymagań uczestników (poprzez indywidualne dostosowanie modelu rozwoju w organizacji wzorca awansu zawodowego);
 - e) należy przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (ze względu na czynniki związane z płcią);
 - f) celem wykluczenia dyskryminacji odnoszącej się do czynników związanych z płcią, należy zapewnić transparentne reguły m.in. w procesach rekrutacji, awansów, rozwoju pracowniczego, wynagrodzenia i premiowania oraz dostępu do benefitów pracowniczych;
 - g) należy stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny wyników pracy.
3. Obowiązujące w Spółce zasady wynagradzania oraz przyznawania benefitów powinny być transparentne, a ich celem powinno być motywowanie do pracy i rozwijania kompetencji zawodowych – z jednoczesnym wykluczeniem ryzyka dyskryminacji ze względu na płeć. W powyższym zakresie obowiązująca w Spółce polityka wynagrodzeń i przyznawania benefitów powinna zakładać realizację następujących wytycznych:
 - a) konieczne jest prowadzenie monitoringu wynagrodzeń (z uwzględnieniem wysokości płacy zasadniczej, dodatków finansowych oraz pozafinansowych - w kontekście praw kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach),
 - b) stosowana w Spółce polityka wynagradzania powinna być neutralna pod względem płci oraz aktualizowana na bieżąco względem otoczenia rynkowego,

- c) należy dążyć do eliminacji Gener Pay Gap (tj. różnicy średnich poziomów wynagrodzenia między pracownikami będącymi kobietami i mężczyznami),
- d) należy zapewnić jednoznaczne kryteria zaszeregowania do istniejących grup płacowych (w tym w zakresie wysokość wynagrodzeń i premii na poszczególnych stanowiskach w Organach Spółki),
- e) należy poddać stosownej weryfikacji kryteria określające benefity pozapłacowe przyznawane z tytułu wykonywanej pracy (w zakresie zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki).

§ 6

[Strategia zarządzania zasobami ludzkimi]

1. Obowiązujące w Spółce strategie zarządzania zasobami ludzkimi powinny zmierzać do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, w szczególności w zakresie:
 - a) realizacji programów wsparcia dotyczących zapewnienia równowagi płci;
 - b) koordynowania lub zlecania organizacji szkoleń dla kadry zarządzającej z zakresu zarządzania różnorodnością (równowagą płci) w ramach: budowania zespołu, delegowania zadań, motywowania pracowników/pracownic, oceny okresowej, itp.;
 - c) koordynowania lub zlecania organizacji wydarzeń promujących politykę zarządzania różnorodnością (równowagą płci) oraz podkreślających korzyści z niej wynikające;
 - d) weryfikacji istniejących procesów, procedur i narzędzi pod kątem polityki związanej z równowagą płci;
 - e) wypracowanie narzędzi oceny i ewaluacji polityki zarządzania różnorodnością (równowagą płci).
2. W ramach realizacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi, konieczne jest podejmowanie działań w Spółce, które zmierzają do realizacji obowiązku zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, w szczególności poprzez:
 - a) przeciwdziałanie dyskryminacji, w tym poprzez edukowanie oraz wdrożone polityki i procesy związane z zapewnieniem równowagi płci;
 - b) zwiększanie praktycznej wiedzy kadry menedżerskiej i pracowników związanej z zapewnieniem równowagi płci;
 - c) aktywne promowanie idei zapewnienia równowagi płci;
 - d) włączanie się w promowanie polityki zapewnienia równowagi płci w ramach wystąpień publicznych (np. podczas konferencji czy paneli dyskusyjnych);
 - e) komunikowanie wewnętrznie i zewnętrznie o podejmowanych inicjatywach na rzecz zapewnienia równowagi płci;
 - f) wspieranie inicjatyw społecznych na rzecz zapewnienia równowagi płci realizowanych przez inne podmioty.

§ 7

[Sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki]

1. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część

sprawozdania z działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

2. Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej

§ 8

[Zasady przyjęcia oraz dokonywania zmian w treści Polityki]

1. Polityka przyjmowana jest w formie uchwały podejmowanej przez Walne Zgromadzenie Spółki.
2. Za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.
3. Projekt Polityki jest przygotowywany przez Zarząd Spółki.
4. Zarząd Spółki konsultuje projekt Polityki z Radą Nadzorczą Spółki, której przysługuje prawo do wnoszenia zmian oraz poprawek dotyczących projektu.
5. Zarząd Spółki zobowiązany jest do odniesienia się do zmian oraz poprawek dotyczących projektu Polityki w terminie 3 tygodni od dnia ich zgłoszenia przez Radę Nadzorczą oraz do przekazania Polityki Radzie Nadzorczej w celu zatwierdzenia projektu.
6. Rada Nadzorcza zatwierdza projekt Polityki w formie uchwały i następnie przekazuje zatwierdzony projekt Zarządowi Spółki.
7. Zarząd Spółki zatwierdza projekt Polityki w formie uchwały i przekazuje zatwierdzony projekt pod głosowanie Walnemu Zgromadzeniu Spółki.
8. Rada Nadzorcza oraz Zarząd Spółki mogą dokonywać corocznego przeglądu Polityki.
9. Zarząd jest uprawniony do prowadzenia prac w zakresie dokonywania zmian Polityki.
10. Prace nad zmianami Polityki prowadzone są w trybie, o którym mowa w ust. 3-7 niniejszego paragrafu.
11. W zakresie niewskazanym w Polityce zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy prawa oraz przepisy regulacji wewnętrznych (w tym regulacji powołanych w § 2 ust. 4 Polityki).
