

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ KOMPUTRONIK S.A.

SPIS TREŚCI

1. Definicje	3
2. Wprowadzenie i cel dokumentu	3
3. Zakres stosowania	4
4. Cel Spółki w zakresie równowagi płci	4
5. Zasady procesu doboru w Organach Spółki	4
6. Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa	5
7. Zasady wskazywania kandydatów	5
8. Prawo kandydatów do informacji	6
9. Programy rozwoju kariery i strategia zarządzania zasobami ludzkimi	6
10. Wdrożenie i monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość	7
11. Postanowienia końcowe	8

1. Definicje

1.1. Na potrzeby Polityki przyjmuje się następujące definicje:

Cel Regulacyjny – dążenie i podejmowanie działań w kierunku zapewnienia w Organach Spółki równowagi płci w taki sposób, aby łączna liczba stanowisk w tych organach zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej była zgodna z przepisami prawa oraz osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w każdym z Organów Spółki,

Dyrektywa – 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,

Organ przeprowadzający proces doboru – Walne Zgromadzenie Spółki w przypadku procesu doboru członków Rady Nadzorczej Spółki oraz Rada Nadzorcza Spółki w przypadku procesu doboru członków Zarządu Spółki,

Organy Spółki – łącznie Zarząd i Rada Nadzorcza Komputronik S.A.,

Płeć niedostatecznie reprezentowana – płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki,

Spółka – Komputronik S.A. z siedzibą w Poznaniu, 60-003 Poznań, ul. Wołczyńska 37, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Przedsiębiorców pod numerem KRS: 270885, numer NIP: 9720902729, numer REGON: 634404229, kapitał zakładowy w wysokości 1 077 397,40 zł opłacony w całości,

Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

2. Wprowadzenie i cel dokumentu

2.1. Niniejsza Polityka równowagi płci i różnorodności w organach Komputronik S.A. („Polityka”) ustanawia reguły służące zapewnieniu różnorodności, w szczególności równowagi płci w składzie Organów Spółki, a także określa działania wspierające rozwój zawodowy wszystkich osób zatrudnionych w Spółce.

2.2. Spółka uznaje różnorodność, otwartość i równość szans za elementy odpowiedzialnego ładu korporacyjnego. Zróżnicowane doświadczenia, kompetencje i perspektywy członków organów sprzyjają trafności decyzji biznesowych, skutecznemu nadzorowi, innowacyjności oraz lepszemu rozumieniu potrzeb klientów, pracowników, akcjonariuszy i innych interesariuszy Spółki działającej w sektorze handlu, e-commerce i nowych technologii.

2.3. Polityka realizuje obowiązki wynikające z Dyrektywy (tzw. Women on Boards Directive) oraz przepisów Ustawy.

2.4. Polityka uwzględnia wymogi dotyczące stosowania polityki różnorodności w odniesieniu do Organów Spółki, określone przez Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 oraz Statut Komputronik S.A. i

właściwe regulaminy Spółki.

3. Zakres stosowania

3.1. Polityka ma zastosowanie do procesów wskazywania, oceny, wyboru i powoływania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki, z zachowaniem kompetencji Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej, akcjonariuszy i innych uprawnionych podmiotów.

3.2. Polityka określa w szczególności:

- 1) zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki,
- 2) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki;
- 3) mechanizmy wspierające rozwój zawodowy każdej z płci, w tym programy rozwoju kariery dla każdej z płci,
- 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi;

4. Cel Spółki w zakresie równowagi płci

4.1. Spółka jest obowiązana zapewnić równowagę płci w Organach Spółki. W tym celu stosować będzie zasady procesu doboru określone w Polityce.

4.2. Obowiązek, o którym mowa w pkt 4.1. uznaje się za spełniony, jeżeli:

- a) 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, przy czym liczba ta określona jest w załączniku do Dyrektywy oraz
- b) osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów spółki.

4.3. Organ przeprowadzający proces doboru powinien uwzględniać zarówno Cel Regulacyjny, jak i zasady różnorodności określone w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021, dbając jednocześnie o kompetencyjną odpowiedniość każdego Organu Spółki.

5. Zasady procesu doboru w Organach Spółki

5.1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia różnorodności, w tym równowagi płci. Kryteria doboru określone są przed rozpoczęciem procesu doboru przez Radę Nadzorczą Spółki oraz wskazywane:

- a) w ramach dokumentacji publikowanej w związku z ogłoszeniem/ o zwołaniu Walnego Zgromadzenia Spółki, o ile dobór dotyczy członków Rady Nadzorczej Spółki
- b) w inny zwyczajowo przyjęty przez Spółkę Sposób, o ile dobór dotyczy członków Zarządu Spółki.

5.2. Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich, według wcześniej określonych kryteriów doboru.

5.3. W trakcie procesu doboru członków Organów Spółki stosuje się Politykę, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz kierując się kryteriami merytorycznymi zapewniając wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu określonego Organu Spółki.

6. Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa

6.1. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przynajmniej się kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej.

6.2. Poza przypadkiem braku kandydata reprezentującego Płeć niedostatecznie reprezentowaną, odstępnie od Celu Regulacyjnego może mieć miejsce wyłącznie w sytuacji, w której obiektywna i udokumentowana ocena wskazuje na wyraźną przewagę kandydata płci przeciwnej, wynikającą z kryteriów związanych z wykonywaniem pracy, dotyczących kwalifikacji, doświadczenia lub kompetencji. Od zasady pierwszeństwa, o której mowa w pkt 6.1. można odstąpić w wyjątkowych przypadkach, w których to za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.

6.3. Odstąpienie od zasady pierwszeństwa, o której mowa w pkt 6.1. wymaga każdorazowego udokumentowania wyników porównania kandydatów oraz uzasadnienia dokonanego wyboru.

6.4 Z procesu naboru Spółka sporządza protokół, w którym odzwierciedlany jest przebieg procesu oraz uzasadnienie zastosowania kryteriów wyboru w tym tych, o których mowa w ust. 6.1 i 6.2 powyżej. W przypadku braku uzasadnienia wyboru określonych członków Rady Nadzorczej ze strony akcjonariuszy Spółki w protokole zamieszcza się możliwie najbardziej obiektywne uzasadnienie wyboru lub wzmiankę o braku uzasadnienia ze strony akcjonariuszy.

6.5. Zasad procesu doboru w Organach Spółki oraz zasad pierwszeństwa i wyjątków od zasady pierwszeństwa opisanych powyżej i wynikających z Ustawy nie stosuje się, jeżeli Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w swoich Organach zgodnie z punktem pkt 4.2.

7. Zasady wskazywania kandydatów

7.1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki powinno odbywać się w sposób ukierunkowany na realizację celu regulacyjnego w zakresie równowagi płci przy równoczesnym uwzględnieniu kwalifikacji kandydatów na dane stanowiska w Organach Spółki, a także w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami

prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki

7.2. W przypadku zgłaszania kandydatów przez akcjonariuszy Spółki zgłoszenie odbywa się z uwzględnieniem:

- a) kryteriów doboru, o których mowa w ust. 5.1 powyżej
- b) uzasadnieniem spełniania kryteriów doboru, o których mowa odpowiednio w ust. 5.1 lub 6.1, 6.2 powyżej, względem danego kandydata.

7.3. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów zapewniają, o ile jest to możliwe ze względu na charakter postępowania kwalifikacyjnego oraz dostępność kandydatów spełniających wymogi formalne i merytoryczne, obecność przedstawicieli obu płci wśród zgłoszonych kandydatów, albo jeśli z przyczyn obiektywnych nie jest to możliwe wskazują osobę reprezentującą Płeć niedostatecznie reprezentowaną.

8. Prawo kandydatów do informacji

8.1. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organach Spółki, Spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o:

- a) kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko,
- b) ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu,
- c) powodach odstąpienia od zasady pierwszeństwa Płci niedostatecznie reprezentowanej oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko, jeżeli dokonano takiego odstąpienia.

8.2. Informacje, o których mowa w ust. 8.1., zostaną przekazane w terminie 14 dni od dnia otrzymania żądania, z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych.

8.3. W przypadku gdy kandydat na stanowisko w Organie Spółki będący przedstawicielem Płci niedostatecznie reprezentowanej stwierdzi, że Spółka w procesie doboru osoby na to stanowisko naruszyła zasady procesu doboru w Organach Spółki oraz zasady pierwszeństwa i wyjątków od zasady, a także wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje co najmniej równorzędne z kwalifikacjami kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, Spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się wskazywanego naruszenia.

9. Programy rozwoju kariery i strategia zarządzania zasobami ludzkimi

9.1. Spółka zapewnia każdej z płci równy dostęp do programów rozwojowych, wspierających kompetencje liderskie, przygotowując do pełnienia funkcji kierowniczych, zarządczych i nadzorczych.

9.2. W ramach strategii zarządzania zasobami ludzkimi działania Spółki obejmują w szczególności:

- a) równy dostęp kobiet i mężczyzn do programów rozwojowych, w tym szkoleń i warsztatów, w szczególności z zakresu rozwoju kompetencji liderskich i menadżerskich,
- b) równy dostęp kobiet i mężczyzn do programów i projektów strategicznych dla Spółki,
- c) promowanie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i działania komunikacyjne,

- d) zapewnienie równych szans przedstawicielom każdej z płci w uzyskaniu awansu,
- e) 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,
- f) promowanie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę płci oraz różnorodność.

9.3. Decyzje dotyczące programów rozwojowych, szkoleń, rekrutacji i zatrudnienia oraz awansów opierają się na zasadzie równego traktowania, a więc obiektywnych kryteriach, pozwalających na ich ocenę.

9.4. Realizacja postulatów rozwoju zawodowego oraz strategii zarządzania zasobami ludzkimi odbywa się poprzez stosowanie zapisów Kodeksu etyki oraz postępowania w biznesie w Grupie Kapitałowej KOMPUTRONIK, w szczególności z uwzględnieniem:

- a) Polityki szacunku i partnerstwa,
- b) Polityki relacji na linii pracodawca – pracownik oraz pracownik – pracownik,
- c) Polityki różnorodności,
- d) Polityki przeciwdziałania dyskryminacji i znęcaniu,
- e) Polityki respektowania praw człowieka,
- f) Polityki rozwoju i doskonalenia,
- g) Polityki BHP.

10. Wdrożenie i monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość

10.1. Zarząd Spółki lub Rada Nadzorcza, jeśli ten obowiązek został jej powierzony, corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.

10.2. Sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1. zawiera co najmniej:

- a) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w Organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska,
- b) 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 pkt 4.2. lit. a,
- c) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę Celu Regulacyjnego – wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć Cel Regulacyjny.

10.3. Sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1., może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania Zarządu z działalności. Sprawozdanie będzie udostępniane przez Spółkę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

10.4. Spółka przekazuje pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1 w terminie do dnia 31 października 2026 r. Kolejne sprawozdania, o których mowa w pkt 10.1., za rok poprzedni Spółka przekazuje

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 (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku gdy sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.

10.4. Rada Nadzorcza, co najmniej raz w roku, ocenia stosowanie Polityki i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy informację o stopniu jej realizacji w ramach rocznego sprawozdania Rady Nadzorczej. Ustęp 6.4 stosuje się odpowiednio.

11. Postanowienia końcowe

11.1. Spółka publikuje Politykę na swojej stronie internetowej.

11.2. Wraz z Polityką Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej informację o obowiązujących regulacjach prawnych w zakresie równowagi płci w organach spółek publicznych oraz o przewidzianych sankcjach za naruszenia obowiązków proceduralnych i sprawozdawczych.

11.3. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, chyba że uchwała stanowi inaczej.