

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ AMBRA S.A.

(„Polityka Równowagi”)

Zważywszy, że:

a) AMBRA S.A. („Spółka”) wspiera kulturę pracy opartą na różnorodności, równości i poczuciu przynależności, a jednym z filarów działań jest dążenie do równowagi płci poprzez działania zmierzające do zapewnienia kobietom i mężczyznom porównywalnych szans rozwoju zawodowego i obejmowania stanowisk decyzyjnych,

b) Polityka Równowagi zostaje wdrożona w celu implementacji 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 („Dyrektywa”), a także 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) („Ustawa”).

1. Cel Polityki Równowagi.

1.1 Celem Polityki Równowagi jest ustalenie zasad dążących do zapewnienia równowagi w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki, a także wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.

1.2 Polityka Równowagi określa:

a) Zasady procesu doboru na określone stanowiska w organach Spółki zgodne z regulacjami ustawowymi;

b) Zasady wskazywania kandydatów do organów Spółki;

c) Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;

d) Strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

2. Definicje na potrzeby niniejszej Polityki.

a) Organy Spółki - Zarząd oraz Rada Nadzorcza Spółki;

b) Płeć niedostatecznie reprezentowana - płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;

c) Cel Regulacyjny - oznacza zapewnienie równowagi płci w Organach Spółki, w sposób określony w punkcie 3.2. Polityki Równowagi.

3. Minimalne wymogi dotyczące liczby zajmowanych stanowisk w organach Spółki.

3.1 Spółka będzie podejmować działania zmierzające do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, czyli zrealizowania Celu Regulacyjnego.

3.2 Działania, o których mowa w punkcie 3.1 powyżej uznaje się za osiągnięte, jeżeli:

a) łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej jest zgodna z przepisami Ustawy tj. nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki oraz

b) osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.

3.3 Spółka udostępni na swojej stronie internetowej Politykę Równowagi wraz z informacjami o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz sankcjach określonych w Ustawie.

4. Proces doboru osób i zasady wskazywania kandydatów na określone stanowiska w Organach Spółki.

4.1. Proces doboru osób na stanowiska w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej Spółki jest prowadzony z uwzględnieniem przepisów prawa, Statutu Spółki, regulaminów jej organów oraz niniejszej Polityki, z poszanowaniem kompetencji organów Spółki w zakresie powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

4.2 Przed rozpoczęciem procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki określa się kryteria doboru właściwe dla danego stanowiska. Kryteria te powinny być neutralnie sformułowane, jasne, jednoznaczne i niedyskryminacyjne oraz uwzględniać kwalifikacje wymagane do prawidłowego wykonywania funkcji, a także potrzebę zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki.

4.3 Przy określaniu kryteriów doboru uwzględnia się w szczególności:

a) wykształcenie, wiedzę i kwalifikacje zawodowe kandydata;

b) doświadczenie zawodowe, w tym doświadczenie w zarządzaniu, sprawowaniu funkcji nadzorczych lub kierowniczych, odpowiednio do stanowiska, którego dotyczy proces doboru;

c) znajomość branży, w której działa Spółka, lub innych obszarów istotnych z punktu widzenia działalności, strategii i potrzeb Spółki;

d) kompetencje odpowiadające zakresowi zadań i odpowiedzialności związanych z danym stanowiskiem oraz uzupełniające kompetencje pozostałych członków danego Organu Spółki;

e) doświadczenie i kompetencje w obszarach mających znaczenie dla działalności Spółki, w szczególności w zakresie zarządzania, finansów, rachunkowości, sprzedaży, marketingu, produkcji, strategii, zarządzania ryzykiem, prawa lub ładu korporacyjnego, stosownie do stanowiska podlegającego obsadzeniu;

f) spełnianie wymogów wynikających z przepisów prawa oraz regulacji obowiązujących w Spółce, w tym, jeżeli dotyczy, wymogów niezależności lub szczególnych wymogów kompetencyjnych związanych z członkostwem w komitetach Rady Nadzorczej;

g) potrzebę zapewnienia odpowiedniego zróżnicowania składów Organów Spółki, w szczególności pod względem kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz płci.

4.4. Kryteria doboru są stosowane w jednakowy i niedyskryminacyjny sposób wobec wszystkich kandydatów uczestniczących w danym procesie. Ocena kandydatów dokonywana jest na podstawie dostępnych informacji dotyczących ich kwalifikacji i doświadczenia, w szczególności życiorysów zawodowych, przedstawionych dokumentów i oświadczeń oraz, jeżeli jest to uzasadnione charakterem procesu, informacji uzyskanych w toku rozmów z kandydatami.

4.5 Dobór osoby na stanowiska w Organach Spółki następuje na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji kandydatów, przeprowadzonej według kryteriów określonych przed rozpoczęciem procesu.

4.6 W ramach procesu doboru uwzględnia się aktualny poziom reprezentacji kobiet i mężczyzn w Organach Spółki oraz potrzebę osiągnięcia i utrzymania Celu Regulacyjnego.

4.7 Jeżeli kandydaci posiadają kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowym przypadku, 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.

4.8 Spółka dochowa należytej staranności, aby przebieg procesu doboru oraz ocena kandydatów były dokumentowane w zakresie umożliwiającym wykazanie zastosowanych kryteriów, dokonanej oceny porównawczej oraz podstaw podjętej decyzji.

4.9 Na żądanie kandydata Spółka przekazuje mu, w zakresie wymaganym przez obowiązujące przepisy prawa, informację o zastosowanych kryteriach doboru, dokonanej ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej - również informację o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na dane stanowisko.

4.10. Wskazywanie i zgłaszanie kandydatów do Organów Spółki powinno odbywać się w sposób zmierzający do realizacji Celu Regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i regulacji wewnętrznych Spółki.

4.11. Przy wskazywaniu lub zgłaszaniu kandydatów do Organów Spółki należy uwzględniać potrzebę zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki. W przypadku wskazywania lub zgłaszania więcej niż jednego kandydata należy, w miarę możliwości,

dążyć do uwzględnienia wśród kandydatów przedstawicieli obu płci, przy zachowaniu wymagań formalnych i merytorycznych właściwych dla pełnienia danej funkcji.

5. Programy rozwoju zawodowego dla kobiet i mężczyzn.

5.1 Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez dostęp do szkoleń wspierających rozwój kompetencji menedżerskich i równe szanse rozwoju kariery, w tym objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, niezależnie od płci.

5.2 Spółka, w miarę posiadanych środków finansowych, uwzględniając potrzeby rozwoju kariery zawodowej swoich pracowników, w tym potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w Spółce lub wybranych do Organów Spółki oraz biorąc pod uwagę wnioski osób zatrudnionych w Spółce lub osób wybranych do Organów Spółki będzie starać się, aby zapewnić tym osobom dostęp do udziału w dostępnych na rynku szkoleniach, kursach, studiach lub innych dostępnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

5.3 Spółka przy kwalifikowaniu osób do udziału w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w procesie rekrutacji nie różnicuje osób w zależności od płci. Kryteria wyboru powinny mieć charakter obiektywny.

6. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki.

6.1 Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w Spółce wspiera realizację celu Polityki równowagi poprzez tworzenie równych szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia, rozwoju zawodowego, podnoszenia kwalifikacji oraz awansu, w tym możliwości rozwoju w kierunku stanowisk kierowniczych i zarządczych.

6.2 Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki polega w szczególności na:

- a) stosowaniu praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci;
- b) inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych, niezależnie od płci;
- c) identyfikowaniu i rozwijaniu kompetencji oraz potencjału pracowników, w szczególności w ramach okresowych rozmów rozwojowych i indywidualnego planowania rozwoju;
- d) regularnym monitorowaniu i analizie danych dotyczących zatrudnienia, awansów oraz doświadczeń pracowników.

7. Wdrożenie i monitorowanie przestrzegania Polityki Równowagi.

7.1 Zarząd Spółki sporządza coroczne sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, zawierające:

a) liczbę osób pełniących w danym roku funkcje członków Organów Spółki ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;

b) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w Organach Spółki osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej w liczbie wynikającej z Celu Regulacyjnego;

c) w przypadku nieosiągnięcia Celu Regulacyjnego- przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka podjęła oraz zamierza podjąć w celu jego osiągnięcia.

7.2 Sprawozdanie, o którym mowa w punkcie 7.1. może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania o działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust.1 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

7.3 Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki przeglądu oraz sprawozdanie, o którym mowa w punkcie 7.1 powyżej.

7.4 Spółka udostępnia sprawozdanie, o którym mowa w punkcie 7.1. na swojej stronie internetowej.

7.5 Zarząd Spółki na podstawie corocznego przeglądu podejmuje działania korygujące, w celu realizacji Polityki Równowagi.

8. Postanowienia końcowe i wejście w życie Polityki Równowagi.

8.1 Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie, przy czym obowiązki wynikające z przepisów rozdziału 4aa Ustawy stosuje się do Spółki od dnia, w którym przestanie mieć do niej zastosowanie wyłączenie określone w art. 90gb ust. 1 Ustawy.