POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH COMP S.A.

Metryka dokumentu	Status: PRZYJĘTO		Akceptował: WALNE ZGROMADZENIE
Tytuł dokumentu:	***Polityka Równowagi Płci w Organach Comp S.A.***		
Jednostka odpowiedzialna	***Dział marketingu i spraw korporacyjnych***	*Data aktualnej wersji dokumentu:*	***26.10.2026 r.***
Autor (rzy) dokumentu:	***Janusz Szeliński***	*Numer aktualnej wersji dokumentu:*	***1.0 (projekt na Walne Zgromadzenie)***

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH COMP S.A.

Postanowienia wstępne

§ 1

1. Niniejsza polityka równowagi płci („**Polityka**") określa zasady, którymi Comp S.A. z siedzibą w Warszawie („**Spółka**") kieruje się przy doborze członków Zarządu i Rady Nadzorczej („**Organy**"). Polityka jest przyjmowana na podstawie art. 90gd 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 (Dz. U. z 2025 r. poz. 592, z późn. zm.; „**Ustawa**").
2. Nadrzędnym kryterium doboru członków Organów jest interes Spółki i jej akcjonariuszy. Wybór członków Organów następuje z poszanowaniem zasady równego traktowania bez względu na płeć.
3. Polityka nie zmienia kompetencji Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej ani uprawnień akcjonariuszy wynikających z przepisów prawa i Statutu Spółki, nie ogranicza swobody głosowania i nie stanowi podstawy do odwołania członka Organu ani do odmowy jego ponownego powołania.
4. Ilekroć w Polityce jest mowa o Procesie Doboru, rozumie się przez to postępowanie zmierzające do obsadzenia stanowiska w Organie, w tym do powołania członka Organu na kolejną kadencję („**Proces Doboru**"). Proces Doboru członka Zarządu rozpoczyna się z chwilą dokonania przez Radę Nadzorczą pierwszej czynności zmierzającej do pozyskania lub wskazania kandydata, a Proces Doboru członka Rady Nadzorczej – z chwilą ogłoszenia o zwołaniu Walnego Zgromadzenia, którego porządek obrad obejmuje wybór członka Rady Nadzorczej, albo umieszczenia tej sprawy w porządku obrad. Proces Doboru kończy się z chwilą podjęcia uchwały o wyborze albo odstąpienia od obsadzenia stanowiska, w tym zamknięcia obrad Walnego Zgromadzenia bez podjęcia uchwały o wyborze.

Cel ustawowy

§ 2

1. Zgodnie z art. 90gc Ustawy Spółka jest obowiązana zapewnić równowagę płci w Organach. Obowiązek ten uważa się za spełniony, jeżeli łączna liczba stanowisk w Organach zajmowanych przez osoby należące do płci, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach („**Płeć Niedostatecznie Reprezentowana**"), jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w Organach, a osoby te zajmują stanowiska w każdym z Organów („**Cel Ustawowy**").
2. Spółka dąży do osiągnięcia Celu Ustawowego wyłącznie przez stosowanie Polityki przy obsadzaniu stanowisk w Organach w zwykłym trybie, w szczególności w związku z upływem kadencji, wygaśnięciem mandatu albo zmianą liczebności Organu. Polityka nie ustanawia terminów osiągnięcia Celu Ustawowego ani obowiązku zmiany składu Organów przed upływem kadencji.

Zasady doboru

§ 3

1. Spośród kandydatów na stanowisko w Organie wybiera się osobę, która w ocenie organu dokonującego wyboru najlepiej spełnia kryteria doboru. Płeć kandydata nie zastępuje oceny jego kwalifikacji i nie uzasadnia obniżenia wymagań.
2. Kryteriami doboru są kryteria określone w § 4 ust. 2 i 4 oraz § 5 ust. 2, uszczegółowione w przypadku Zarządu zgodnie z § 4 ust. 3, oraz wymogi wynikające z przepisów prawa i Statutu Spółki. Kryteria doboru uwzględniają kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci, realizowaną w sposób określony w ust. 4. Kryteria te określa się przed rozpoczęciem Procesu Doboru; są one sformułowane neutralnie pod względem płci, jasno i jednoznacznie i stosuje się je w sposób niedyskryminacyjny, jednakowo wobec wszystkich kandydatów na każdym etapie Procesu Doboru.
3. Kandydatów wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich według kryteriów doboru. Jeżeli rozpatrywana jest jedna kandydatura, w tym kandydatura członka Organu na kolejną kadencję, ocena porównawcza polega na ocenie kwalifikacji tej osoby według kryteriów doboru.
4. Potrzebę zapewnienia równowagi płci uwzględnia się w ten sposób, że jeżeli wybór następuje między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, w szczególności gdy ocena porównawcza nie wykazuje przewagi kwalifikacji żadnego z najwyżej ocenionych kandydatów, 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, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.
5. Postanowień ust. 3 i 4, § 4 ust. 5, § 5 ust. 4 oraz § 6 nie stosuje się w okresie, w którym Spółka zapewnia równowagę płci w Organach zgodnie z Celem Ustawowym (art. 90gh Ustawy).

Zarząd

§ 4

1. Kandydatów na członków Zarządu wskazuje i wybiera Rada Nadzorcza, w trybie przez siebie określonym, bez obowiązku przeprowadzania otwartego naboru. Mając na uwadze, że ciągłość składu Zarządu zwiększa bezpieczeństwo realizacji strategii Spółki, Rada Nadzorcza przystępuje do doboru nowego członka Zarządu w razie uzasadnionej potrzeby.
2. Przy doborze członków Zarządu bierze się pod uwagę przede wszystkim zdolność kandydata do realizacji przyjętej strategii i celów Spółki, wynikającą z jego wiedzy, doświadczenia zawodowego i dotychczasowych osiągnięć, a ponieważ Zarząd działa jako zespół ponoszący wspólną odpowiedzialność – także zdolność do efektywnej współpracy w Zarządzie i komplementarność kompetencji kandydata wobec kompetencji pozostałych członków Zarządu, jak również rękojmię należytego wykonywania obowiązków i dyspozycyjność.

3. Przed rozpoczęciem Procesu Doboru Rada Nadzorcza, w drodze uchwały, uszczegóławia kryteria doboru, o których mowa w ust. 2 i 4, w odniesieniu do obsadzanego stanowiska. Do kryteriów tych stosuje się § 3 ust. 2.
4. Kryteria doboru mogą obejmować w szczególności wiedzę i doświadczenie zawodowe w branży teleinformatycznej, cyberbezpieczeństwa lub rozwiązań dla handlu i usług, doświadczenie w organach spółek publicznych lub grup kapitałowych, kompetencje w zakresie finansów, rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz znajomość zagadnień regulacyjnych właściwych dla działalności Spółki.
5. Ocenę porównawczą, o której mowa w § 3 ust. 3, Rada Nadzorcza sporządza na piśmie wraz z uzasadnieniem i włącza do dokumentacji Procesu Doboru.

Rada Nadzorcza

§ 5

1. Członków Rady Nadzorczej wybierają akcjonariusze, a kandydatów zgłaszają akcjonariusze na zasadach określonych w Kodeksie spółek handlowych, Statucie Spółki i Regulaminie Walnego Zgromadzenia. Postanowienia niniejszego paragrafu nie ograniczają prawa akcjonariuszy do zgłaszania kandydatów ani swobody głosowania.
2. Kompetencje Rady Nadzorczej ocenia się jako całość. Rada Nadzorcza powinna łącznie dysponować kompetencjami w zakresie nadzoru nad grupami kapitałowymi, finansów i rynku kapitałowego, praktyki korporacyjnej, technologii oraz znajomości działalności Grupy Kapitałowej Comp. Kompetencje poszczególnych członków mogą się wzajemnie uzupełniać, przy czym każdy z nich powinien posiadać kompetencje minimalne w zakresie nadzoru nad grupą kapitałową o profilu Spółki. Uwzględnia się również wymogi wynikające z przepisów prawa i Statutu Spółki, w tym dotyczące niezależności oraz kwalifikacji członków komitetu audytu.
3. Akcjonariusz zgłaszający kandydata przedstawia, w miarę możliwości, życiorys kandydata, jego zgodę na kandydowanie oraz krótką informację o jego kwalifikacjach w odniesieniu do ust. 2. Spółka udostępnia otrzymane materiały uczestnikom Walnego Zgromadzenia przed głosowaniem. Brak tych materiałów nie wstrzymuje głosowania.
4. Przed głosowaniem nad wyborem członków Rady Nadzorczej akcjonariusze na Walnym Zgromadzeniu dokonują oceny porównawczej kandydatów według kryteriów doboru wskazanych w Polityce, chyba że liczba kandydatów odpowiada liczbie miejsc w Radzie Nadzorczej. Ocena nie ogranicza swobody głosowania akcjonariuszy. Brak oceny nie wstrzymuje głosowania. Oceny porównawczej może dokonać też inny organ Spółki.

Dokumentacja i informacja dla kandydata

§ 6

1. Dokumentację Procesu Doboru stanowią kryteria doboru, zgłoszenia kandydatur, ocena porównawcza kandydatów wraz z uzasadnieniem oraz uchwała organu dokonującego wyboru wraz z protokołem i materiałami, na podstawie których jej dokonano. Spółka przechowuje dokumentację Procesu Doboru przez okres przedawnienia roszczeń, o których mowa w art. 90gf Ustawy.
2. Na żądanie kandydata Spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach doboru zastosowanych w Procesie Doboru, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Płci Niedostatecznie

Reprezentowanej – o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko. Informację sporządza się na podstawie dokumentacji Procesu Doboru, z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

Rozwój zawodowy i zarządzanie zasobami ludzkimi

§ 7

1. Programy rozwoju kariery prowadzone w Spółce, w tym szkolenia, studia i inne formy podnoszenia kwalifikacji, a także powierzanie zadań przygotowujących do pełnienia funkcji kierowniczych, są dostępne dla kobiet i mężczyzn na jednakowych zasadach, według obiektywnych kryteriów związanych z pracą. Przy kierowaniu pracowników do programów przygotowujących do pełnienia funkcji kierowniczych Spółka uwzględnia potrzebę zapewnienia udziału w tych programach osób obu płci.
2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki opiera się na zasadach równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji wynikających z przepisów prawa pracy oraz z polityk regulujących prawa człowieka obowiązujących w Grupie Kapitałowej Comp, zgodnie z którymi decyzje dotyczące zatrudnienia, szkoleń i awansów opierają się wyłącznie na obiektywnych kryteriach.
3. Polityka jest realizowana w ramach istniejących w Spółce regulacji i procesów, z uwzględnieniem procedur określonych w § 3–6.

Sprawozdawczość i publikacja

§ 8

1. Zarząd corocznie sporządza sprawozdanie, o którym mowa w art. 90gi ust. 1 Ustawy, zawierające informacje określone w art. 90gi ust. 2 Ustawy, i przekazuje je podmiotowi, o którym mowa w art. 90gi ust. 5 Ustawy, w terminie tam określonym. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki.
2. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę wraz z informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych i sankcjach, o których mowa w art. 96e ust. 2 Ustawy, a niezwłocznie po sporządzeniu – sprawozdania, o których mowa w ust. 1.

Postanowienia końcowe

§ 9

Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia o jej przyjęciu i obowiązuje na czas nieokreślony. Zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. W sprawach nieuregulowanych w Polityce stosuje się przepisy prawa oraz Statut Spółki.