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

Wersja dokumentu	1.0.
Data wejścia w życie	11.12.2026 r.
Właściciel dokumentu	Magdalena Komorowska (Dyrektor Dz. Personalnego)
Organ Zatwierdzający	Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Eurocash S.A.
Rodzaj dokumentu	polityka ładu korporacyjnego / polityka strategiczna
Poziom poufności	publiczny / jawny zewnętrznie
Charakter regulacyjny	obowiązek ustawowy dotyczący spółki publicznej

Tabela zmian

Wersja	Data	Autor	Osoba zatwierdzająca	Zakres i opis zmian
1.0.	11.12.2026 r.	Agnieszka Rymdejko-Kuźniak (Starszy Audytor ds. Zgodności)	1) Ewa Osowska (Dyrektor Dz. Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności) 2) Magdalena Komorowska (Dyrektor Dz. Personalnego) 3) Joanna Dynysiuk (Dyrektor Działu Prawnego)	Przyjęcie Polityki

Spis treści

Rozdział I – Wyjaśnienie definicji 2
Rozdział II – Wprowadzenie i zakres Polityki 3
Rozdział III – Cel regulacyjny 3
Rozdział IV – Zasady procesu doboru na określone stanowiska w Organach Spółki 4
Rozdział V – Pierwszeństwo i odstępstwa od zasady pierwszeństwa 5
Rozdział VI – Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki 6
Rozdział VII – Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi 7
Rozdział VIII – Prawo do informacji dla kandydatów do Organów Spółki 8
Rozdział IX – Monitorowanie realizacji Polityki 9
Rozdział X – Postanowienia końcowe 10

Rozdział I – Wyjaśnienie definicji

1. **Cel regulacyjny** – cel wynikający z przepisów implementujących Dyrektywę, polegający na dążeniu do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki. Cel ten oznacza osiągnięcie wymaganego prawem udziału osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej oraz zapewnienie ich obecności w każdym z Organów Spółki.
2. **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 (Dz.Urz. UE L 315 z 07.12.2022, str. 44).
3. **Grupa Eurocash** – to grupa kapitałowa, w której skład wchodzą Eurocash S.A. oraz spółki powiązane z Eurocash S.A. w rozumieniu ustawy z dnia 15 września 2000 r. – kodeks spółek handlowych ("spółka powiązana").
4. **Organy Spółki** – Zarząd lub Rada Nadzorcza Eurocash S.A.; łącznie zwane „**Organami Spółki**".
5. **Płeć niedostatecznie reprezentowana** – płeć, której przedstawiciele zajmują niższy udział w łącznej liczbie stanowisk w Organach Spółki, ustalany każdorazowo zgodnie z przepisami prawa dotyczącymi równowagi płci w organach spółek publicznych.
6. **Spółka** – Eurocash S.A. z siedzibą w Komornikach, ul. Wiśniowa 11, 62-052 Komorniki, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000213765, REGON: 631008941, NIP: 779-19-06-082, kapitał zakładowy 139 163 286,00 zł opłacony w całości.
7. **Ustawa o ofercie publicznej** – ustawa 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 ze zm.).
8. **Kodeks spółek handlowych** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.).

Rozdział II – Wprowadzenie i zakres Polityki

1. Spółka wchodzi w skład Grupy Eurocash, w której obowiązują zasady oraz normy etyczne, mające na celu wspieranie różnorodnego i włączającego środowiska pracy. Spółka traktuje różnorodność, otwartość i równość szans jako elementy odpowiedzialnego ładu korporacyjnego.
2. Polityka realizuje obowiązki wynikające z Dyrektywy (tzw. Women on Boards Directive) oraz przepisów Ustawy o ofercie publicznej.
3. Polityka ma na celu ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Eurocash S.A., a także określenie działań wspierających rozwój zawodowy wszystkich osób na stanowiskach w Organach Spółki, niezależnie od płci.
4. 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.
5. Polityka skierowana jest do Organów Spółki, w tym do jej akcjonariuszy, w zakresie w jakim mają wpływ na obsadę stanowisk w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej, w szczególności do:
   1) Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki, w zakresie, w jakim ma ono wpływ na powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej Spółki oraz odwołanie lub zawieszenie w czynnościach członków Zarządu,
   2) poszczególnych akcjonariuszy Spółki w zakresie, w jakim zgodnie z postanowieniami Statutu Eurocash S.A. są oni uprawnieni do wykonywania osobistego uprawnienia do powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej Spółki,
   3) Rady Nadzorczej, w zakresie, w jakim ma ona wpływ na skład Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki, w szczególności poprzez uprawnienie do powoływania, odwoływania i zawieszania Członków Zarządu.
6. Zasady powoływania członków Organów Spółki oraz ich składów uregulowane są w:
   1) Kodeksie spółek handlowych,
   2) Ustawie o ofercie publicznej,
   3) Statucie Spółki,
   4) Regulaminie Rady Nadzorczej Spółki,
   5) niniejszej Polityce.
7. Polityka określa w szczególności:
   1) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki oraz zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki,
   2) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn,
   3) strategię zarządzania zasobami ludzkimi,
   4) zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.

Rozdział III – Cel regulacyjny

1. Spółka ma obowiązek zapewnić realizację Celu regulacyjnego.
2. Cel regulacyjny uznaje się za zrealizowany, jeżeli:
   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 tych organach, określona zgodnie z przepisami prawa, oraz
   2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
3. Organ przeprowadzający proces doboru, w tym akcjonariusz Spółki w zakresie, w jakim zgodnie z postanowieniami Statutu Eurocash S.A. jest on uprawniony do wykonywania osobistego uprawnienia do powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej Spółki, 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.

Rozdział IV – Zasady procesu doboru na określone stanowiska w Organach Spółki

1. Proces doboru osób na określone stanowisko w Organie Spółki odbywa się w sposób niedyskryminacyjny i zgodny z przepisami wewnętrznymi Spółki oraz przepisami prawa, w szczególności regulującymi zapewnienie równowagi płci w organach spółek publicznych.
2. Organ przeprowadzający proces doboru, w tym akcjonariusz Spółki w zakresie, w jakim zgodnie z postanowieniami Statutu Eurocash S.A. jest on uprawniony do wykonywania osobistego uprawnienia do powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej Spółki, stosuje w procesie doboru neutralne, jasne i jednoznaczne kryteria oceny kandydatów. Kryteria te obejmują w szczególności kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje oraz potrzebę zapewnienia różnorodności, w tym równowagi płci.
3. Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu doboru.
4. Kryteria doboru komunikuje się:
   1) w dokumentacji publikowanej w związku z ogłoszeniem o zwołaniu Walnego Zgromadzenia Spółki — jeżeli proces dotyczy członków Rady Nadzorczej Spółki;
   2) w inny zwyczajowo przyjęty przez Spółkę sposób — jeżeli proces dotyczy członków Zarządu Spółki.
5. Kształtując składy Organów Spółki, uwzględnia się w szczególności Statut Eurocash S.A., Regulamin Rady Nadzorczej Eurocash S.A., Regulamin Zarządu Eurocash S.A. oraz Politykę wspierania różnorodności pracowników w Grupie Eurocash, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz wynikające z nich kryteria merytoryczne.
6. Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich, według wcześniej określonych kryteriów doboru.

7. W procesie doboru członków Organów Spółki stosuje się niniejszą Politykę oraz obiektywne kryteria merytoryczne. Proces ma na celu wybór osób posiadających wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe odpowiednie do danej funkcji oraz związanych z nią obowiązków. Skład danego Organu Spółki powinien zapewniać uzupełnianie się kompetencji jego członków.
8. Ustalenie wynagrodzeń członków Organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Eurocash S.A.

Rozdział V – Pierwszeństwo i odstępstwa od zasady pierwszeństwa

1. W procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki, w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci, Spółka przyznaje pierwszeństwo kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej, o ile będzie to wymagane dla realizacji Celu regulacyjnego.
2. Dopuszcza się czasowe odstępstwo od zasady pierwszeństwa i realizacji Celu regulacyjnego w przypadku braku możliwości zapewnienia jego realizacji, mimo podjętych przez Spółkę działań w tym zakresie, w szczególności w następujących przypadkach:
   1) wygaśnięcia mandatu Organu Spółki w trakcie trwania kadencji na skutek złożenia przez niego rezygnacji lub w razie jego śmierci, prowadzącej do konieczności kooptacji nowego członka do czasu dokonania jego wyboru przez odpowiedni Organ Spółki lub akcjonariusza Spółki w wykonaniu uprawnienia osobistego,
   2) delegowania członków Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, który został odwołany, złożył rezygnację lub z innych przyczyn nie może sprawować swoich czynności ,

   — z zastrzeżeniem ust. 3–6 poniżej.
3. W przypadkach wskazanych w ust. 2 powyżej, konieczność zapewnienia ciągłości działania Organów Spółki może uniemożliwić w sposób tymczasowy zachowanie Celu regulacyjnego. Czasowe odstąpienie od realizacji zasady pierwszeństwa i Celu regulacyjnego nie zwalnia Spółki ze stosowania zasad procesu doboru określonych w Rozdziale IV i Rozdziale VI Polityki oraz obowiązuje wyłącznie do czasu najbliższej możliwej zmiany składu danego organu, pozwalającej na przywrócenie realizacji Celu regulacyjnego. Czasowe odstąpienie od zasady pierwszeństwa i realizacji Celu regulacyjnego jest wykazywane wraz z uzasadnieniem również w sprawozdaniu, o którym mowa w Rozdziale IX Polityki.
4. W każdym przypadku czasowego odstępstwa od zasady pierwszeństwa i realizacji Celu regulacyjnego Spółka dokumentuje wyniki porównania kandydatów oraz uzasadnienie dokonanego wyboru.
5. Z przebiegu procesu doboru Spółka sporządza protokół, w którym odzwierciedlany jest przebieg procesu oraz uzasadnienie zastosowania kryteriów wyboru, w tym opisanych w ust. 1-4 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. Zasad procesu doboru w Organach Spółki, opisanych w Rozdziale IV Polityki, oraz zasad pierwszeństwa i czasowego odstąpienia od zasady pierwszeństwa i realizacji Celu regulacyjnego, opisanych w niniejszym Rozdziale i wynikających z Ustawy o ofercie publicznej, nie stosuje się, jeżeli Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w Organach Spółki zgodnie z zasadami opisanymi w Rozdziale III ust. 2 Polityki.

Rozdział VI – Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki

1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki odbywa się w sposób zmierzający do realizacji Celu regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i przepisów wewnętrznych Spółki.
2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów powinni dążyć do zapewnienia obecności przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe ze względu na charakter postępowania kwalifikacyjnego oraz dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne. Jeżeli z przyczyn obiektywnych nie jest to możliwe, uprawnieni do wskazywania kandydatów powinni w pierwszej kolejności rozważyć kandydaturę osoby reprezentującej Płeć niedostatecznie reprezentowaną.
3. W razie propozycji powołania na kolejną kadencję osób dotychczas wchodzących w skład Organów Spółki, jeżeli zapewniona jest realizacja Celu regulacyjnego, Spółka dopuszcza odstąpienie od przeprowadzania szczegółowej selekcji kandydatów i rozpisania nowej rekrutacji, o ile Organy Spółki lub osoby uprawnione do dokonania wyboru oceniają, że osoby dotychczas sprawujące te funkcje nadal dają rękojmię prawidłowego wykonywania funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. W razie powołania części składu Zarządu lub Rady Nadzorczej na kolejną kadencję, zasady doboru kandydatów na stanowiska w tych organach określone w niniejszej Polityce będą stosowane wobec dodatkowych osób uzupełniających skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem Celu regulacyjnego.
4. Ponadto, tak długo jak statut Spółki przewiduje osobiste uprawnienia niektórych akcjonariuszy do powoływania członków Rady Nadzorczej, akcjonariusze z takim osobistym uprawnieniem będą uwzględniali powyższe zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki. W przypadku, w którym wybór dokonany w ramach osobistych uprawnień miałby doprowadzić do braku realizacji Celu regulacyjnego, właściwe Organy Spółki uprawnione do zgłoszeń kandydatów do Organów Spółki będą zmierzały do realizacji Celu regulacyjnego w ramach własnych kompetencji. Akcjonariusz posiadający takie osobiste uprawnienia może jednak skorzystać z opinii Zarządu Spółki w celu potwierdzenia, że jego wybór wpisuje się w zasady wynikające z niniejszej Polityki, tak aby zapewnić spójność działań Spółki w tym zakresie.

5. W przypadku zgłaszania kandydatów do Rady Nadzorczej Spółki przez akcjonariuszy Spółki z uprawnieniami osobistymi, zgłoszenie powinno zawierać informacje dotyczące danego kandydata, w szczególności:
   1) odniesienia do kryteriów doboru, o których mowa w Rozdziale IV Polityki,
   2) uzasadnienia spełniania tych kryteriów, w tym odniesienia do zasady pierwszeństwa lub przesłanek odstępstwa od zasady pierwszeństwa, o których mowa odpowiednio w Rozdziale IV i Rozdziale V Polityki.

Rozdział VII – Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez dostęp do programów rozwojowych, wspierających rozwój kompetencji liderskich i równe szanse rozwoju kariery, w tym objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, niezależnie od płci.
2. Spółka wchodzi w skład Grupy Eurocash i przyjęła poniższe procedury wewnętrzne w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, do których należą w szczególności:
   1) Strategia różnorodności, równości i włączania w Grupie Eurocash,
   2) Polityka zarządzania karierą w Grupie Eurocash,
   3) Polityka wynagradzania i benefitów w Grupie Eurocash,
   4) Strategia szkoleń i rozwoju w Grupie Eurocash.
3. Zgodnie ze Strategią różnorodności, równości i włączania w Grupie Eurocash, działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi wspierają rozwój różnorodnych zespołów oraz budowanie ścieżek rozwoju umożliwiających kobietom i mężczyznom obejmowanie stanowisk kierowniczych, zarządczych i nadzorczych. Do celów strategicznych należą:
   1) wspieranie różnorodnego i włączającego środowiska pracy, opartego na równych szansach rozwoju oraz wykorzystaniu potencjału pracowników niezależnie od płci, wieku, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania,
   2) przygotowywanie i rozwój liderów, aby tworzyli różnorodne i włączające środowisko pracy dla różnych grup pracowników w atmosferze szacunku, współpracy i wsparcia oraz doceniania za wkład włożony w rozwój biznesu i lokalnych społeczności,
   3) wspieranie zdrowia psychicznego pracowników poprzez otwartą komunikację wewnętrzną i dedykowane webinaria oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na bliskości, wzajemnym zrozumieniu i poczuciu przynależności,
   4) budowanie organizacji bliskiej ludziom i lokalnym społecznościom, w której różnorodność doświadczeń, talentów i perspektyw wzmacnia współpracę, innowacyjność oraz poczucie wspólnoty.
4. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w Spółce realizowana jest w szczególności poprzez:
   1) inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych, niezależnie od płci,
   2) stosowanie praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci,

3) promowanie kultury organizacyjnej, która wspiera równość płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i komunikacyjne, inicjatywy pracownicze oraz wydarzenia wzmacniające świadomość, otwartość i równe traktowanie w organizacji,
4) transparentne zasady w zakresie rekrutacji, zarządzania karierą, wynagradzania, benefitów, szkoleń i rozwoju,
5) regularne monitorowanie i analizę danych dotyczących zatrudnienia, awansów, udziału kobiet i mężczyzn w programach rozwojowych oraz dostępności kandydatów do objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych.

5. Decyzje dotyczące programów rozwojowych, szkoleń, rekrutacji i zatrudnienia oraz awansów opierają się na zasadzie równego traktowania, a więc obiektywnych kryteriach, pozwalających na ich ocenę.
6. Realizacja postulatów rozwoju zawodowego oraz strategii zarządzania zasobami ludzkimi odbywa się zgodnie z zasadami i standardami etycznymi, z uwzględnieniem procedur wewnętrznych wskazanych w ust. 2 powyżej oraz następujących dokumentów:
   1) Zasad Etyki w Grupie Eurocash,
   2) Kodeksu Etyki i postępowania dla pracowników Grupy Eurocash,
   3) Polityki wspierania różnorodności pracowników w Grupie Eurocash,
   4) Polityki ochrony praw człowieka w Grupie Eurocash,
   5) Polityki Antymobbingowej w Grupie Eurocash,
   6) Polityki Antykorupcyjnej w Grupie Eurocash,
   7) Procedury Zarządzania konfliktami interesów w Grupie Eurocash,
   8) Polityki BHP.

Rozdział VIII – Prawo do informacji dla kandydatów do Organów Spółki

1. Spółka na żądanie kandydata na stanowisko w Organach Spółki, ma obowiązek poinformować kandydata o:
   1) kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko,
   2) ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu,
   3) powodach odstąpienia od zasady pierwszeństwa Płci niedostatecznie reprezentowanej oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko, jeżeli dokonano takiego odstępstwa.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1 powyżej, Spółka przekazuje na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego w terminie 14 dni od dnia otrzymania żądania, z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych.
3. Spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się wskazywanego naruszenia w przypadku, gdy kandydat na stanowisko w Organie Spółki będący przedstawicielem Płci niedostatecznie reprezentowanej:

1) 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
2) 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.

Rozdział IX – Monitorowanie realizacji Polityki

1. Zarząd Spółki corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, zawiera co najmniej:
   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 Rozdziale III ust. 2 pkt 1) Polityki,
   3) 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.
3. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania Zarządu z działalności.
4. Sprawozdanie będzie udostępniane przez Spółkę na stronie internetowej niezwłocznie po jego sporządzeniu i przyjęciu.
5. Sprawozdanie za rok poprzedni, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Spółka przekazuje do właściwego podmiotu administracji rządowej odpowiedzialnego za zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania. Sprawozdanie przekazywane jest w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku.
6. Jeżeli sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, termin jego przekazania wynosi 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.
7. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki sprawozdania, o którym mowa w ust. 1 powyżej.
8. Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki przeglądu Polityki.
9. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, Zarząd Spółki:
   1) opracuje plan działań naprawczych, którego wdrożenie będzie monitorowane w kolejnych raportach,
   2) może przedłożyć Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy propozycję zmian w ładzie korporacyjnym Spółki,

3) monitoruje zaproponowane działania w planie naprawczym, w tym weryfikuje czy nieprawidłowości zostały usunięte.

10. 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.

Rozdział X – Postanowienia końcowe

1. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej:
   1) Politykę,
   2) informację o sankcjach określonych w przepisach prawa za naruszenie obowiązków proceduralnych i sprawozdawczych, wraz ze wskazaniem miejsca jej publikacji oraz jednostki odpowiedzialnej za aktualność tej informacji.
2. Polityka podlega corocznemu przeglądowi merytorycznemu prowadzonemu przez Dział Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności oraz Dział Personalny. Celem przeglądu jest weryfikacja prawidłowości stosowania Polityki oraz zapewnienie jej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Polityka jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki i wchodzi w życie z momentem wskazanym w uchwale.