POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ PKP CARGO S.A. w restrukturyzacji.

Preambuła

W wykonaniu przepisów 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 (Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022, str. 44) oraz przepisów 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. 2026, poz. 1034), Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki PKP CARGO Spółka Akcyjna w restrukturyzacji (dalej: „PKP CARGO" lub „Spółka") przyjmuje Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PKP CARGO S.A. w restrukturyzacji (dalej: „Polityka").

DEFINICJE

§ 1

Na potrzeby niniejszej Polityki, poniższe pojęcia mają następujące znaczenie:

1. organy Spółki – oznaczają Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki;
2. płeć niedostatecznie reprezentowana – oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach Spółki;
3. Cel regulacyjny – oznacza zapewnienie równowagi płci w organach Spółki, w sposób określony w § 3 ust. 2;
4. równorzędne kwalifikacje – oznaczają porównywalną ocenę kandydatów według kryteriów ustalonych przed rozpoczęciem procesu.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 2

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PKP CARGO oraz wsparcie rozwoju zawodowego pracowników Spółki: kobiet i mężczyzn, bez względu na płeć.
2. Polityka określa w szczególności:
    1. zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki oraz zasady wskazywania kandydatów do organów Spółki, mające na celu spełnienie wymogów określonych w stosownych przepisach prawa;

2. zasady organizowania i wspierania w Spółce programów rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
3. strategię zarządzania zasobami ludzkimi Spółki dla osiągnięcia Celu regulacyjnego;
4. zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.

CEL REGULACYJNY

§ 3

1. Spółka podejmuje działania dla zapewnienia realizacji Celu regulacyjnego.
2. Cel regulacyjny uznaje się za zrealizowany, jeżeli:
    1. łączna liczba stanowisk w organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci jest zgodna z przepisami prawa oraz
    2. osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedno stanowisko w każdym z organów Spółki.
3. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę i informację o obowiązujących w zakresie równowagi płci regulacjach prawnych oraz sankcjach określonych w przepisach prawa.

ZASADY PROCESU DOBORU OSÓB NA OKREŚLONE STANOWISKA W ORGANACH SPÓŁKI

§ 4

1. Kształtując składy organów Spółki, stosuje się w szczególności Statut PKP CARGO, Politykę oraz pozostałe obowiązujące w Spółce regulacje wewnętrzne, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz wynikające z nich kryteria merytoryczne.
2. Proces doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki odbywa się zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Spółki, o których mowa w ust. 1 oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności regulującymi zapewnienie równowagi płci w organach spółek publicznych.
3. Spółka stosuje w procesie, o którym mowa w ust. 2, neutralne płciowo i jednoznaczne kryteria doboru, określane przed rozpoczęciem procesu, z uwzględnieniem kwalifikacji kandydatów oraz potrzeby zapewnienia równowagi płci.
4. Ustalanie wynagrodzeń członków organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej PKP CARGO.

PIERWSZEŃSTWO I WYJĄTKI OD ZASADY PIERWSZEŃSTWA

§ 5

1. W procesie doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki, w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci, Spółka przyznaje pierwszeństwo kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.
2. W każdym przypadku odstąpienia od zasady, o której mowa w ust. 1, Spółka dokumentuje wyniki porównania kandydatów i uzasadnienie dokonanego wyboru.

ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATÓW DO ORGANÓW SPÓŁKI

§ 6

1. Zgłoszenie kandydatów do organów Spółki powinno odbywać się w sposób zmierzający do realizacji Celu regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i przepisów wewnętrznych Spółki.
2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów zapewniają obecność przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe z uwagi na charakter postępowania kwalifikacyjnego lub dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne.

ROZWÓJ ZAWODOWY I STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

§ 7

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. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi PKP CARGO polega w szczególności na:
    1. stosowaniu praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci;
    2. inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych, niezależnie od płci;
    3. promowaniu kultury organizacyjnej, która wspiera równość płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i komunikacyjne;

4. regularnym monitorowaniu i analizie danych dotyczących zatrudnienia, awansów oraz doświadczeń pracowników.

MONITOROWANIE REALIZACJI POLITYKI

§ 8

1. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie za rok poprzedni dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zawierające:
    1. liczbę osób pełniących w danym roku funkcje członków organów Spółki ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
    2. informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w organach Spółki osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej w liczbie wynikającej z Celu regulacyjnego;
    3. w przypadku nieosiągnięcia Celu regulacyjnego – przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków przyjętych i planowanych do przyjęcia w celu jego osiągnięcia.
2. 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 ust. 1.
3. Spółka przekazuje, w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu zgodnie ze stosownymi przepisami prawa powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania oraz udostępnia je na swojej stronie internetowej.