POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
SANOK RUBBER COMPANY SPÓŁKA AKCYJNA

Spis treści

I. Postanowienia ogólne 2
II. Zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organach Spółki 2
III. Zasady wskazywania kandydata na stanowisko w organach Spółki 3
IV. Prawo kandydata do informacji 4
V. Program rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn 4
VI. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi 4
VII. Monitorowanie realizacji Polityki równości płci i sprawozdawczość 5

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka równowagi płci Sanok Rubber Company Spółka Akcyjna (zwana dalej *Polityką*), stanowi politykę, o której mowa w Rozdziale 4aa *Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych* („Ustawa o ofercie") oraz realizuje obowiązki wynikające z *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.*

2. Przyjęte w ***Polityce*** założenia mają wspierać Sanok Rubber Company Spółka Akcyjna (zwana dalej Spółką) w dążeniach do uzyskania zamierzonych celów, w tym do bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród organów Spółki i przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, osiągania długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

3. Celem ***Polityki*** jest określenie zasad mających zapewnić równowagę płci w organach spółki, tj. Zarządzie i Radzie Nadzorczej Sanok Rubber Company S.A, a także wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie do płci. Podejmowane działania mają zmierzać do osiągnięcia i utrzymania celu regulacyjnego, tj. udziału przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci na poziomie nie mniejszym niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w składach organów Spółki łącznie, z zastrzeżeniem, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów Spółki. Jako płeć niedostatecznie reprezentowaną przyjmuje się płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach Spółki.

4. ***Polityka*** ma zastosowanie do wszystkich procesów wyboru i powoływania osób wchodzących w skład organów Spółki. Dotyczy zarówno przypadków kończącej się kadencji, w tym wygaśnięcia mandatu, jak i uzupełnienia wakatów powstałych w trakcie jej trwania. Postanowienia ***Polityki*** nie naruszają ustawowych praw akcjonariuszy, kompetencji Walnego Zgromadzenia do powoływania członków Rady Nadzorczej, ani także kompetencji Rady Nadzorczej do powoływania członków Zarządu zgodnie ze Statutem Spółki.

5. Stosownie do obowiązujących przepisów prawa ***Polityka*** określa w szczególności:

   a) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organach Spółki mające na celu spełnienie wymogów określonych przepisami prawa,
   b) zasady wskazywania kandydata na stanowisko w organach Spółki,
   c) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn,
   d) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

II. Zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organach Spółki

1. Do składu organów Spółki powoływane są osoby na zasadach najlepiej pojętego interesu Spółki i Grupy Kapitałowej Sanok Rubber Company z uwzględnieniem zasad poszanowania różnorodności i równości płci. Każdorazowo proces wyboru i powołania składu organu Spółki powinien opierać się na rzetelnych i adekwatnych do potrzeb Spółki założeniach, m.in.:

a) identyfikacji, pozyskaniu i analizie kandydatów spełniających wymagania formalne, w tym w zakresie przyjętych kryteriów doboru,

b) ocenie porównawczej kandydatów, stosując ustalone kryteria doboru w jednakowy sposób wobec wszystkich kandydatów uczestniczących w danym procesie,

c) wyłonieniu najlepszego kandydata w uwzględnieniem interesów Spółki.

2. Zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organach Spółki stosuje się z uwzględnieniem charakteru danego trybu powołania oraz praw i kompetencji podmiotów, a także organów uprawnionych do wskazywania, wyboru lub powoływania członków tych organów.

3. 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 równowagi płci. Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu.

4. Kryteria doboru mogą obejmować w szczególności wymagania formalne, wykształcenie, wiedzę, doświadczenie zawodowe, umiejętności i kompetencje, reputację, oraz zdolność do należytego zaangażowania się w wykonywanie powierzonych zadań i obowiązków związanych z daną funkcją w organie Spółki, w tym również możliwość zaistnienia konfliktu interesów w odniesieniu do aktywności zawodowej i/lub pozazawodowej osoby kandydującej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów w ramach działalności Spółki i Grupy Kapitałowej.

5. Przy doborze osób pełniących funkcje w Radzie Nadzorczej, niezbędne jest również uwzględnienie konieczności zapewnienia odpowiedniego składu, wymaganych prawnie i funkcjonujących komitetów np. Komitetu Audytu.

6. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w organie Spółki dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, 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.

7. Ustalenie wynagrodzeń członków organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z *Polityką wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sanok Rubber Company Spółka Akcyjna.*

III. Zasady wskazywania kandydata na stanowisko w organach Spółki

1. Wskazania kandydatów na stanowisko w organach Spółki dokonuje się przy zastosowaniu ustawowych praw i kompetencji podmiotów uprawnionych do wskazywania kandydatów, w tym praw akcjonariuszy, kompetencji Walnego Zgromadzenia do powoływania członków Rady Nadzorczej, oraz Rady Nadzorczej do powoływania członków Zarządu zgodnie ze Statutem Spółki.

2. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów na stanowiska w organach Spółki zapewniają, o ile jest to możliwe ze względu na charakter postępowania doboru oraz dostępność kandydatów spełniających wymogi formalne i merytoryczne, obecność przedstawicieli obu płci wśród zgłoszonych kandydatów, tak aby możliwe było osiągnięcie przez Spółkę celu regulacyjnego.

3. Zgłoszenie osoby przystępującej do procesu doboru na stanowiska w organach Spółki, następuje na piśmie i powinno być skierowane do właściwego organu. Zgłoszenie to powinno zawierać informacje umożliwiające dokonanie oceny porównawczej według kryteriów doboru ustalonych dla danego stanowiska, w danym procesie wyboru.

IV. Prawo kandydata do informacji

1. Na żądanie kandydata na stanowisko w organie Spółki Spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, 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.

2. Informacje określone w ust.1 przekazywane są z zastosowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

V. Program rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn

1. Sanok Rubber Company S.A. wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez równy dostęp i na równych zasadach do programów rozwojowych i szkoleniowych, umożliwiających rozwój kompetencji i podnoszenie kwalifikacji, w tym także menedżerskich oraz zapewniających równe szanse w osiąganiu awansu zawodowego.

2. Dostęp do działań rozwojowych odbywa się z poszanowaniem praw równości i różnorodności, z uwzględnieniem kwalifikacji, wyników pracy, indywidualnych potrzeb i posiadanego potencjału rozwojowego, a także zakresu obowiązków oraz potrzeb organizacyjnych Spółki.

3. Działania zmierzające do rozwoju zawodowego, bez względu na płeć, mogą obejmować w szczególności: szkolenia, rozszerzenie zakresu odpowiedzialności, udział w projektach o różnej skali złożoności (w tym w ramach Grupy Kapitałowej), wymianę wiedzy i doświadczeń, oraz inne rozwiązania przyjmowane w Spółce w ramach obowiązujących struktur.

4. Sanok Rubber Company S.A. w ramach dostępnych zasobów oraz z uwzględnieniem charakteru prowadzonej działalności, może wdrażać dodatkowe działania wspierające osiąganie określonych celów równowagi płci, m.in. poprzez analizę struktury zatrudnienia, w tym udziału przedstawicieli każdej z płci na stanowiskach kierowniczych, oraz poprzez wspieranie nabywania i rozwoju kompetencji menedżerskich i przywódczych pracowników.

VI. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. Istotną częścią strategii Sanok Rubber Company S.A jest zarządzanie zasobami ludzkimi, mające przełożenie na odpowiednie zarządzanie organizacją oraz realizowanie przez Spółkę

wyznaczonych celów biznesowych, przy jednoczesnym budowaniu zaangażowania, poczucia wpływu i odpowiedzialności za rozwój i kondycję finansowo-ekonomiczną Spółki.

2. Organy Spółki mają dążyć do tego, by podejmowane decyzje dotyczące Spółki były przejrzyste i zgodne z zasadami etyki oraz by uwzględniały opinie akcjonariuszy, pracowników, społeczności lokalnych oraz pozostałych grup osób i instytucji, które pośrednio lub bezpośrednio związane są ze Spółką (wpływają lub podlegają wpływowi ze strony Spółki). Gwarantują to: podział obowiązków i uprawnień pomiędzy organami Spółki, nadzór właścicielski, system zarządzania i wynagradzania, komunikacja z interesariuszami oraz działania eliminujące ryzyka nadużyć w organizacji w danym obszarze.

3. Sanok Rubber Company S.A. opiera się na sformalizowanych i udokumentowanych zasadach kształtowania warunków pracy, wynagrodzenia oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na rozwoju i wykorzystywaniu różnorodnych kompetencji i umiejętności zawodowych, a także utrwalaniu pozytywnych relacji łączących pracownika z firmą. Podejmowane działania wpisane są w kierunki rozwoju strategicznego Grupy Kapitałowej oraz mają istotny wpływ na wzmacnianie wizerunku rynkowego i marki Spółki, zarówno jako odpowiedzialnego pracodawcy jak też kontrahenta.

4. Sanok Rubber Company S.A. podejmuje również działania, aby stosowane zasady zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do wszystkich pracowników, wspierały politykę równości, zapewniały równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu i rozwoju kompetencji oraz wzmacniały kulturę różnorodności i wzajemnego szacunku. W Spółce przyjęto obiektywne i przejrzyste kryteria oceny kompetencji pracowników, w tym kompetencji menedżerskich, oraz uwzględniające ich doświadczenia i potencjał zawodowy.

5. Proces rekrutacyjny jest prowadzony w sposób przejrzysty, obiektywny i wolny od dyskryminacji. Decyzje dotyczące zatrudnienia podejmowane są na podstawie zgodności kwalifikacji i kompetencji kandydatów z wymaganiami stanowiska.

6. Spółka prowadzi regularny monitoring i analizę danych dotyczących zatrudnienia wykorzystując ich wyniki do doskonalenia polityk, procedur i działań na rzecz równego traktowania oraz równych szans rozwoju zawodowego.

VII. Monitorowanie realizacji Polityki równości płci i sprawozdawczość

1. Polityka równości płci podlega okresowemu przeglądowi w celu zapewnienia jej aktualności oraz zgodności ze zmianami przepisów prawa i dobrych praktyk rynkowych.

2. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie dotyczące równowagi płci (zwane dalej *Sprawozdaniem*) zawiera:

   a) informację o liczbie osób zajmujących stanowiska w organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska,

b) informację o działaniach podjętych w celu zapewnienia wymaganej reprezentacji płci w liczbie wynikającej z celu regulacyjnego,

c) w przypadku nieosiągnięcia celu regulacyjnego – wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpującego opisu środków, które Spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.

3. *Sprawozdanie*, o którym mowa w ust. 2 sporządza się za okres obejmujący rok obrotowy.

4. *Sprawozdanie* powinno być sporządzone w terminie umożliwiającym zachowanie ustawowego terminu przekazania tego sprawozdania do Pełnomocnika ds. Równości oraz – jeżeli sprawozdanie dot. równowagi płci jest włączane do raportu rocznego – przyjętego przez Spółkę, na podstawie Rozporządzenia ws. informacji bieżących i okresowych terminu przekazania do publicznej wiadomości raportu rocznego.

5. *Sprawozdanie* niezwłocznie po jego sporządzeniu powinno zostać udostępnione na stronie internetowej Spółki. Udostępnienie na stronie internetowej Spółki raportu rocznego, do którego włączono sprawozdanie dot. równowagi płci ze wskazaniem, w której części raportu rocznego znajduje się to sprawozdanie jest tożsame z realizacją obowiązku, o którym mowa powyżej.

Postanowienia Końcowe

1. *Polityka równowagi płci Sanok Rubber Company Spółka Akcyjna* wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie Spółki.

2. Spółka udostępnia *Politykę* na swojej stronie internetowej waz z informacją o przepisach dotyczących równowagi płci w organach spółki i sankcjach przewidzianych za niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez Spółkę obowiązków wynikających z tych przepisów.