

Załącznik do uchwały nr/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej z dnia 25 czerwca 2025 roku w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ PZU SA

Preambuła:

Walne Zgromadzenie Spółki Powszechny Zakład Ubezpieczeń Spółka Akcyjna (dalej: „PZU SA” lub „Spółka”) przyjmuje Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA (dalej: „Polityka”), w związku z Dyrektywą 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.

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.
2. 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.

Definicje

§ 2

Na potrzeby Polityki:

- 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.

Cel regulacyjny

§ 3

1. Spółka dąży do 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 stanowiska 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 PZU SA, Politykę, Politykę różnorodności wobec członków organów PZU SA, Zasady oceny odpowiedności Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu PZU SA oraz Zasady oceny odpowiedności Zarządu PZU SA, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz wynikające z nich kryteria merytoryczne.
2. Proces doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki odbywa się zgodnie z przepisami wewnętrznymi Spółki, o których mowa w ust. 1 oraz 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 wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA.

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 liderских i równe szanse rozwoju kariery, w tym objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, niezależnie od płci.
2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi PZU SA 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 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 udostępnia sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, na swojej stronie internetowej.