

**POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
w PHS HYDROTOR S.A.
z siedzibą w Tucholi**

Zważywszy na:

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków z dnia 23 listopada 2022 r., Dz. U. UE L 2022.315.44, która weszła w życie w dniu 27 grudnia 2022 r.,
- oraz związany z nią obowiązek jej implementacji w krajowym porządku prawnym,
- a także biorąc pod uwagę to, że obecnie trwają prace nad projektem ustawy 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 (projekt z dnia 4 lutego 2025 r.), którego celem jest wprowadzenie stosownej regulacji prawnej do polskiego porządku prawnego w celu wykonania postanowień Dyrektywy, co w konsekwencji oznacza, że na dzień przyjęcia niniejszej Polityki nie została jeszcze uchwalona ustawa implementująca wyżej powołaną Dyrektywę,

uchwala się jak poniżej:

Cel wprowadzenia Polityki Równowagi Płci

§ 1.

Celem niniejszej Polityki jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PHS HYDROTOR S.A. poprzez ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiągnięciu równowagi płci, jej utrzymaniu oraz zapewnieniu środków zmierzających do ochrony płci

mniej reprezentowanej w organach zarządzających i nadzorczych Spółki i podjęciu działań na rzecz zainteresowania płci mniej reprezentowanej działaniami w takich Organach Spółki.

Słowniczek

§ 2.

1. Ilekroć w Polityce Równowagi Płci jest mowa o poniższych terminach należy je rozumieć na potrzeby tego dokumentu w brzmieniu podanym w tym paragrafie, tj.:

- 1) Polityka – Polityka Równowagi Płci PHS HYDROTOR Spółka Akcyjna z siedzibą w Tucholi
- 2) Spółka – PHS HYDROTOR S.A. z siedzibą w Tucholi
- 1) Organy Spółki – Zarząd PHS HYDROTOR S.A. i Rada Nadzorcza PHS HYDROTOR S.A.
- 2) Dyrektywa - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków z dnia 7 grudnia 2022 r., Dz. U. UE L 2022.315.44, która weszła w życie w dniu 27 grudnia 2022 r.
- 3) Projekt - projekt ustawy 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 (projekt z dnia 4 lutego 2025 r.).

Minimalne, ustawowe wymogi dotyczące liczby zajmowanych stanowisk w Organach Spółki

§ 3.

1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki.
2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za spełniony, jeżeli:
 - 1) łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki oraz
 - 2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.

3. Docelowe liczby stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci, o których mowa w ust. 2 pkt 1, określa załącznik do Dyrektywy.

Zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki

§ 4.

1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.

2. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.

3. Wśród kryteriów doboru powinny być: wykształcenie lub kwalifikacje niezbędne na zajmowanym stanowisku, doświadczenie w zakresie zarządzania lub odpowiednio nadzoru, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, dyspozycyjność. Spółka może określić także dodatkowe kryteria doboru, warunkowane charakterem stanowiska, na które aplikuje kandydat, nie mogą one jednak pozostawać w związku z płcią kandydata lub dyskryminować go ze względu na płeć.

4. Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera właściwy organ, tj. w wypadków Członków Rady Nadzorczej – Zgromadzenie Akcjonariuszy, natomiast w wypadku Członków Zarządu – Rada Nadzorcza na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.

5. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się 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.

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

porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.

Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółek

§ 5.

1. Kandydatów do Organów Spółki mogą wskazywać następujące osoby:
 - a) sami kandydaci
 - b) Członkowie Zarządu Spółki
 - c) Członkowie Rady Nadzorczej
 - d) akcjonariusz Spółki.
2. Wskazanie kandydata/i następuje na piśmie i powinno być skierowane do Organu właściwego do wyboru kandydata/i, zgodnie z § 4 ust. 4 powyżej. Wskazanie kandydata/i, oprócz danych osobowych i kontaktowych kandydata/i (imię, nazwisko, data urodzenia, miejsce zamieszkania, numer telefonu, adres e-mailowy), powinno także zawierać życiorys zawodowy kandydata/i opisujący, co najmniej jego/jej wykształcenie, posiadane kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.
3. Organ właściwy do wyboru kandydata/i analizuje wskazanych kandydatów na podstawie przedstawionych dokumentów, o których mowa w ust. 2 powyżej.
4. W wypadku kandydatów na Członków Rady Nadzorczej, w razie potrzeby, na prośbę kandydata/i, udziela mu/jej się głosu, przed głosowaniem nad jego/jej kandydaturą, na Zgromadzeniu Akcjonariuszy dokonującym wyboru Członków Rady Nadzorczej.
5. W wypadku kandydatów na Członków Zarządu, Rada Nadzorcza, przed dokonaniem wyboru, może zaprosić wybranych kandydatów, którzy spełniają kryteria doboru kandydata/i na dane stanowisko, na spotkanie w celu umożliwienia kandydatowi/kandydatce osobistej prezentacji oraz zadania im pytań związanych ze stanowiskiem, na które kandydują.
6. Kandydaci na Członków Rady Nadzorczej mogą być wskazywani najpóźniej na Zgromadzeniu Akcjonariuszy, na których dokonywany jest wybór Członków Rady

Nadzorczej, w tym punkcie porządku obrad, który dotyczy wyboru Członków Rady Nadzorczej.

7. Kandydaci na Członków Zarządu mogą być wskazywani w każdym czasie, z tym zastrzeżeniem, że zainteresowanie ich aplikacją, może mieć miejsce tylko wtedy, gdy w Spółce powstanie potrzeba zmiany lub uzupełnienia składu Zarządu.

Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn

§ 6.

1. Spółka wspiera osoby w niej zatrudnione lub z nią współpracujące w tworzeniu programów rozwoju kariery przez udział w tworzeniu takich programów dla zainteresowanych pracowników lub współpracowników i określenie w tych programach, co najmniej celów zawodowych dostosowanych do oczekiwań i możliwości osoby, dla której program jest układany, kroków, jakie powinny być podjęte na potrzeby realizacji tego celu oraz zakresu wsparcia przez Spółkę pracownika w realizacji określonego celu zawodowego.
2. Spółka w miarę posiadanych środków finansowych, uwzględniając programy rozwoju kariery zawodowej swoich pracowników lub współpracowników, w tym potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w Spółce lub wybranych do Organów Spółki oraz biorąc pod uwagę wnioski osób zatrudnionych w Spółce lub wybranych do tych Organach gwarantuje możliwość udziału tych osób w dostępnych na rynku kursach, studiach, szkoleniach lub innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
3. Spółka corocznie przygotowuje też ofertę nieodpłatnych szkoleń dla osób zatrudnionych w Spółce lub wybranych do Organów spółki, z których każda z tych osób może skorzystać. Szkolenia przeprowadzane są w miejscu wskazanym przez Spółkę i na jej koszt, w godzinach pracy.
4. Spółka przy kwalifikowaniu osób do udziału w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w procesie rekrutacji nie różnicuje osób w zależności od płci, koloru skóry itp. Kryteria wyboru powinny mieć zawsze charakter obiektywny, zaś ich spełnienie oceniać powinna komisja.
5. Spółka prowadzi rekrutacje wewnętrzne, w ramach których osoby zatrudnione w Spółce mogą składać swoje aplikacje na interesujące je stanowiska.

6. Spółka prowadzi politykę zmierzającą do tego, aby osoby w niej zatrudnione niezależnie od płci, mogły, o ile wyrażą taką wolę i będą posiadały stosowne kwalifikacje i kompetencje, awansować w Spółce lub zmienić stanowisko pracy.

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

§ 7.

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi jest istotną częścią strategii Spółki, wpływającą przede wszystkim na sprawne zarządzanie organizacją oraz realizację przez Spółkę jej celów biznesowych.

2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi związana jest przede wszystkim z podejmowaniem działań motywujących osoby zatrudnione w Spółce lub z nią współpracujące do zaangażowania w pracę w Spółce, realizację stawianych przed nimi celów oraz budowanie poczucia odpowiedzialności za sytuację Spółki.

3. Spółka, mając na uwadze znaczenie i wartość osób zatrudnionych w Spółce lub z nią współpracujących w wewnętrznych dokumentach, obowiązujących w Spółce, tj. w szczególności w Regulaminie Pracy oraz Regulaminie Wynagradzania przyjmuje rozwiązania, które służą wspieraniu kwalifikacji, motywacji i zaangażowania osób zatrudnionych w Spółce lub współpracujących ze Spółką.

Sprawozdania dotyczące realizacji Polityki Równowagi Płci

§ 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. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2023 r. poz. 120, 295 i 1598 oraz z 2024 r. poz. 619, 1685 i 1863).

2. Sprawozdanie zawiera:

- 1) liczbę osób pełniących funkcje członków Organów Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;

- 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 Projektu;
 - 3) w przypadku nieosiągnięcia przez Spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 Projektu, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.
3. Wykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1, może być powierzone Radzie Nadzorczej.
4. Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej.
5. W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku Spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni Ministrowi do spraw Równości.

Sankcje za naruszenie obowiązków prawnych związanych z zapewnieniem równowagi płci

§ 9.

1. Osoba, wobec której Spółka w procesie doboru na stanowisko w Organie Spółki naruszyła wymogi, o których mowa w obowiązujących przepisach prawa w zakresie równowagi płci, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w Organie Spółki, chyba że w Organach Spółki zachowana jest równowaga płci, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. W sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237), natomiast do postępowania sądowego stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841), postępowaniu zwykłym.
3. W przypadku gdy kandydat na stanowisko w Organie Spółki należący do niedostatecznie reprezentowanej płci twierdzi, że Spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w Polityce lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa, i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, Spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.
4. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez Spółkę, obowiązków, o których mowa w obowiązujących przepisach prawa w zakresie równowagi płci, Komisja może wydać zalecenia w stosunku do spółki w celu zaprzestania naruszania przez nią obowiązków.

5. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez Spółkę, obowiązków, o których mowa w obowiązujących przepisach prawa w zakresie równowagi płci, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5 % całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.
6. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie z prawem.

**Upoważnienia i zobowiązania organów PHS HYDROTOR S.A. do wprowadzania
zmian do Polityki oraz ich publikowania**

§ 10.

1. Zgromadzenie Akcjonariuszy PHS HHYDROTOR S.A. zobowiązuje Zarząd PHS HYDROTOR S.A. oraz Radę Nadzorczą PHS HYDROTOR S.A. do stosowania niniejszej Polityki.
2. Zgromadzenie Akcjonariuszy upoważnia Radę Nadzorczą S.A. do wprowadzenia stosownych zmian do niniejszej Polityki, jeżeli po wejściu w życie Polityki, zmienia się postanowienia projektu ustawy 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 (projekt z dnia 4 lutego 2025 r.) lub wejdzie w życie ustawa implementująca dyrektywę w innym brzmieniu niż obecny projekt z dnia 4 lutego 2025 r. lub ustawa implementująca dyrektywę po jej wejściu w życie zostanie zmieniona lub uchylona, które to zmiany będą nakładały na władze Spółki obowiązek ich wdrożenia w określonym czasie lub będą miały wpływ na postanowienia niniejszej Polityki, w tym w szczególności będą je precyzowały, zmieniały lub czyniły je bezprzedmiotowymi.
3. Zgromadzenie Akcjonariuszy upoważnia Radę Nadzorczą do wprowadzenia stosownych zmian do niniejszej Polityki także wtedy, gdy w ocenie Rady Nadzorczej zmiany te będą niezbędne w szczególności z uwagi na sytuację Spółki, w tym jej potrzeby, zmiany strukturalne, zmiany w organach Spółki lub sytuację rynkową Spółki.
4. Zgromadzenie Akcjonariuszy zobowiązuje się dokonywania co najmniej raz na trzy lata przeglądu Polityki i w razie potrzeby do wprowadzania do niej niezbędnych zmian lub jej zatwierdzenia w wersji obowiązującej.

5. Zarząd PHS HYDROTOR S.A. ponosi odpowiedzialność za niezwłoczne opublikowanie na stronie internetowej Spółki aktualnej Polityki Równowagi Płci.

Postanowienia końcowe

§ 11.

Polityka wchodzi w życie w dniu podjęcia uchwały ją przyjmującej, z tym że termin na realizację obowiązku jej wykonania w zakresie wprowadzenia płci niedostatecznie reprezentowanej do Organów Spółki wyznaczają bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa.