

**POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ
SPÓŁKI
GRUPA PRACUJ S.A.**

§1

Wstęp

1. Grupa Pracuj S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej jako „**Spółka**”) jako podmiot notowany na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. zobowiązuje się do promowania równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, zgodnie z zasadami określonymi w Dyrektywie 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 oraz wdrażającej jej ustawie z dnia 3 lipca 2026 r.
2. Założeniem niniejszej Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej (dalej jako „**Polityka**”) jest zapewnienie sprawiedliwego i transparentnego procesu rekrutacji oraz zwiększenie udziału osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w strukturach decyzyjnych Spółki.
3. Polityka skierowana jest do organów statutowych Spółki oraz jej poszczególnych akcjonariuszy, w zakresie, w jakim mają wpływ na obsadę stanowisk w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej, w szczególności do:
 - a) Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki, w zakresie w jakim ma ono wpływ na powoływanie członków Rady Nadzorczej Spółki,
 - b) poszczególnych akcjonariuszy, w zakresie w jakim zgodnie z postanowieniami Statutu są oni uprawnieni do zgłaszania kandydatur na członków Zarządu lub Rady Nadzorczej lub wykonywania osobistego uprawnienia do powoływania i odwoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - c) Rady Nadzorczej, w zakresie w jakim ma ona wpływ na skład Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki, w szczególności poprzez uprawnienie do:
 - (i) powoływania, odwoływania i zawieszania członków Zarządu,
 - (ii) delegowania członków Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu niemogących sprawować swoich czynności, a także
 - (iii) kooptacji członków Rady Nadzorczej.
4. Zasady powoływania członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki oraz ich składu uregulowane są w:
 - a) ustawie z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.);
 - b) ustawie 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 oraz z 2026 r. poz. 176, 644 i 1034 ze zm.);

- c) Statucie Spółki;
 - d) niniejszej Polityce.
5. W Polityce, dla uproszczenia przekazu, stosuje się formy gramatyczne rodzaju męskoosobowego (np. „kandydat”), które należy rozumieć jako odnoszące się w równym stopniu do osób obu płci – zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Zastosowanie formy męskiej ma wyłącznie charakter językowy.

§ 2

Cel Polityki

1. Spółka dąży do osiągnięcia równowagi płci w organach Spółki rozumianej jako osiągnięcie łącznej liczby stanowisk zajmowanych w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki przez osoby z niedostatecznie reprezentowanej płci na poziomie co najmniej najbardziej zbliżonym do 33% wszystkich stanowisk oraz co najmniej jednej osoby z niedostatecznie reprezentowanej płci w każdym z organów, tj. w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej (dalej jako „**Cel równowagi płci**”).
2. Spółka przyjmuje, że w związku z wdrożeniem niniejszej Polityki w trakcie trwania 5-letniej kadencji Zarządu, osiągnięcie Celu równowagi płci w składzie Zarządu będzie brane pod uwagę począwszy od powołania Zarządu na nową wspólną kadencję.
3. Spółka przyjmuje, że w związku z wdrożeniem niniejszej Polityki w trakcie trwania 3-letniej kadencji Rady Nadzorczej, minimalny udział osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w składzie Rady Nadzorczej, stanowiący element Celu równowagi płci, jest spełniony na dzień przyjęcia Polityki. Spółka będzie dążyła do utrzymania tego stanu przez cały okres bieżącej kadencji Rady Nadzorczej
4. W przypadku konieczności dokonania zmian w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej w trakcie wspólnej kadencji każdego z tych organów trwającej w chwili przyjęcia niniejszej Polityki, Spółka podejmie działania zbliżające ją do osiągnięcia Celu równowagi płci.
5. Realizacja Celu równowagi płci nastąpi poprzez stosowanie zasady równości szans w doborze członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz kształtowania w organizacji kultury różnorodności na zasadach szczegółowo opisanych w niniejszej Polityce.

§ 3

Zasady wskazywania kandydatów

1. Przed przystąpieniem do procesu doboru na stanowisko do organów Spółki przeprowadzona zostanie analiza aktualnej strategii Spółki, jej kluczowych celów biznesowych i potrzeb oraz stanu realizacji Celu równowagi płci dla określenia profilu kandydata, który będzie odpowiedni i przyczyni się do realizacji długoterminowych planów Spółki.
2. Proces doboru na stanowiska w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie oparty na transparentnych, jednoznacznych i neutralnych pod względem płci kryteriach, uwzględniających kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje kandydatów, a także potrzebę realizacji Celu równowagi płci.
3. Spółka zapewni, aby wszystkie osoby uprawnione do obsadzania stanowisk w organach Spółki i wchodzące w skład organów dokonujących powołania członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Spółki zostały poinformowane przed przystąpieniem do procesu doboru na stanowisko o treści niniejszej Polityki, przyjętych kryteriach oraz potrzebie realizacji Celu równowagi płci.

4. Konkretnie kryteria doboru osób na poszczególne stanowiska będą określone przed rozpoczęciem procesu doboru i będą przekazywane wszystkim osobom uprawnionym do powoływania członków organów Spółki, do których kierowana jest niniejsza Polityka, wskazanych w § 1 ust. 3.
5. W procesie doboru kandydatów na członków organów Spółki uwzględniane będą w szczególności następujące kryteria, odpowiednio dopasowywane w zależności od pożądanego profilu kandydata:
 - a) wykształcenie: wykształcenie wyższe, w tym uzyskane za granicą;
 - b) kierunek wykształcenia i obszary kompetencji, wielodyscyplinarność;
 - c) posługiwanie się językami obcymi (w tym językiem angielskim);
 - d) wiedza i umiejętności, w tym wiedza specjalistyczna (fachowa i branżowa): wynikająca z wykształcenia, zdobytego zarówno w formie studiów podyplomowych, pracy naukowej czy szkoleń, wynikająca z tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych, potwierdzona w formie certyfikatów oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej;
 - e) doświadczenie zawodowe i staż pracy: uwzględniając liczbę lat, jak i zróżnicowanie pod względem sektorowym, doświadczenie nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk, doświadczenie związane z zarządzaniem lub nadzorem, doświadczenie międzynarodowe,
 - f) płeć: w zakresie zróżnicowania pod względem płci zakładane jest osiągnięcie Celu równowagi płci,
 - g) inne kryteria wskazane przez Spółkę i jej uprawnione organy jako ważne i zasadne do zastosowania przy ocenie i wyborze kandydatów na członków Zarządu i Rady Nadzorczej, takie jak zdolności przywódcze, kierownicze i komunikacyjne, niezbędne do skutecznego pełnienia roli na danym stanowisku, strategiczne myślenie, kompetencje behawioralne, kompetencje specyficzne dla organu / roli, kompetencje specyficzne dla branży / regionu, umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów.
6. Każdorazowo w Zarządzie powinny zasiadać osoby posiadające specjalistyczne kompetencje w szczególności w następujących obszarach istotnych z perspektywy działalności Spółki:
 - a) zarządzania,
 - b) finansów i nadzoru finansowego,
 - c) sprawozdawczości finansowej,
 - d) zarządzania ryzykiem,
 - e) zarządzania zasobami ludzkimi,
 - f) sprzedaży,
 - g) rozwoju produktu,
 - h) marketingu,
 - i) technologii,
 - j) innych obszarach niezbędnych do realizacji celów i strategii Spółki.
7. W miarę możliwości i potrzeb Spółka może opracowywać i aktualizować plan sukcesyjny i listy sukcesyjne, które pozwolą na bieżące monitorowanie i rozwijanie wewnętrznych zasobów

- kandydatów na stanowiska w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. Plany i listy sukcesyjne oparte będą na identyfikacji talentów wewnątrz Spółki i grupy kapitałowej. Zarząd może przedstawiać plan sukcesji na posiedzeniu Rady Nadzorczej, celem sformułowania odpowiednich zaleceń przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza może omawiać z Prezesem Zarządu listę sukcesorów na stanowiska członków Zarządu, kadry zarządzającej Spółki oraz członków zarządów spółek z grupy kapitałowej.
8. Niezależnie Spółka będzie przeprowadzała rekrutację zewnętrzną, w tym aktywnie i bezpośrednio zachęcając do udziału w rekrutacji osoby spoza Spółki o zidentyfikowanych pożądanach kompetencjach, a także korzystając z podmiotów zewnętrznych zajmujących się pozyskiwaniem osób na kluczowe stanowiska. W tym celu Spółka może zlecić ten proces wyspecjalizowanemu podmiotowi typu executive search, z którym będą się odbywać cykliczne spotkania w celu omówienia profili kandydatów do organów Spółki.
 9. Działania Spółki zarówno w ramach rekrutacji wewnętrznej (w tym opracowywanie planów i list sukcesyjnych), jak i zewnętrznej każdorazowo będą uwzględniały potrzebę realizacji Celu równowagi płci.
 10. Sporządzając tzw. longlistę kandydatów Spółka będzie dążyła do umieszczenia na niej co najmniej 33% osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, przy czym w sytuacji, w której proces doboru na stanowisko prowadzony będzie z konieczności zapewnienia Celu równowagi płci (z uwagi na niedostateczną reprezentację w organie osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci), dopuszcza się tworzenie listy kandydatów składającej się w większości lub wyłącznie z osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci.
 11. Spółka będzie dążyła do tego, aby na krótkiej liście rekrutacyjnej na dane stanowisko znajdowała się przynajmniej jedna osoba z niedostatecznie reprezentowanej płci.

§ 4

Zasady procesu doboru na stanowisko

1. W doborze na stanowisko (lub w składzie komisji rekrutacyjnej, o ile taka zostanie powołana, także w przypadku komisji wyłonionej spośród członków Rady Nadzorczej w przypadku doboru na stanowiska w Zarządzie Spółki) powinni brać udział przedstawiciele obu płci, aby zagwarantować różnorodność perspektyw i równy rozkład głosów w zakresie płci.
2. Kandydatów na stanowiska w organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej każdego z nich.
3. Przy ocenie kandydatów na członków organów Spółki, kryteria dotyczące wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego będą rozpatrywane łącznie, jako powiązane ze sobą obszary, by łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej.
4. W przypadku kandydatów o równorzędnym wyniku oceny porównawczej, pierwszeństwo będzie miała osoba należąca do niedostatecznie reprezentowanej płci, o ile będzie to wymagane dla realizacji Celu równowagi płci, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminującego.

5. Tak długo jak statut Spółki przewiduje osobiste uprawnienia niektórych akcjonariuszy do powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, akcjonariusze z takim osobistym uprawnieniem będą uwzględniali powyższe zasady procesu doboru na stanowisko, a w przypadku, w którym wybór dokonany w ramach osobistych uprawnień miałby doprowadzić do braku realizacji Celu równowagi płci, właściwe organy uprawnione do powołania pozostałych członków Zarządu i Rady Nadzorczej będą zmierzały do realizacji Celu równowagi płci w ramach własnych kompetencji do powołania pozostałych członków. Akcjonariusz posiadający takie osobiste uprawnienia może jednak skorzystać z opinii Rady Nadzorczej lub komisji rekrutacyjnej w celu potwierdzenia, że jego wybór wpisuje się w zasady wynikające z niniejszej Polityki, tak aby zapewnić spójność działań Spółki w tym zakresie.
6. Dopuszcza się czasowe odstępianie od realizacji Celu równowagi płci w przypadku braku możliwości zapewnienia jego realizacji, mimo podjętych przez Spółkę działań w tym zakresie, w szczególności w następujących przypadkach:
 - a) wygaśnięcia mandatu członka Rady Nadzorczej 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 Walne Zgromadzenie lub akcjonariusza w wykonaniu uprawnienia osobistego;
 - b) konieczności delegowania członków Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu, który został odwołany, złożył rezygnację lub z innych przyczyn nie może sprawować swoich czynności.

W szczególności w takich przypadkach konieczność zapewnienia ciągłości działania Rady Nadzorczej i Zarządu może uniemożliwić w sposób tymczasowy zachowanie Celu równowagi płci. Czasowe odstępianie od realizacji Celu równowagi płci nie zwalnia Spółki ze stosowania zasad procesu doboru określonych w § 3 i § 4 oraz obowiązuje wyłącznie do czasu najbliższej możliwej zmiany składu danego organu, pozwalającej na przywrócenie realizacji Celu równowagi płci. Czasowe odstępianie od realizacji Celu równowagi płci jest wykazywane wraz z uzasadnieniem w sprawozdaniu, o którym mowa w § 7.

7. W razie propozycji powołania na kolejną kadencję osób dotychczas wchodzących w skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, jeżeli zapewniona jest realizacja Celu równowagi płci, Spółka dopuszcza odstępianie od przeprowadzania szczegółowej selekcji kandydatów i rozpisania nowej rekrutacji, o ile organy 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 równowagi płci.

§ 5

Program rozwoju kariery

1. W ramach realizacji Polityki, Spółka wdraża program rozwoju kariery, którego celem jest zapewnienie równych szans awansu zawodowego dla osób wszystkich płci, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet na stanowiskach kierowniczych i zarządczych, który obejmuje następujące działania:
 - a) transparentny system identyfikacji talentów na stanowiskach menedżerskich – regularna ocena potencjału zawodowego i realizacji celów przez pracowników, prowadzona w oparciu o obiektywne kryteria, z uwzględnieniem równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do stanowisk kierowniczych,
 - b) indywidualne plany rozwoju osób na stanowiskach menedżerskich – opracowywanie i wdrażanie indywidualnych ścieżek rozwoju kompetencji po corocznie przeprowadzanych ocenach kompetencji, zakładających wsparcie osób aspirujących do objęcia stanowisk w organach Spółki,
 - c) programy mentoringowe i coachingowe dla osób zajmujących stanowiska menedżerskie, które zostały wysoko ocenione w zakresie potencjału i realizacji celów – organizowanie inicjatyw wspierających rozwój przywództwa i kompetencji menedżerskich, z udziałem mentorek i mentorów z doświadczeniem zarządczym,
 - d) promowanie rekrutacji wewnętrznej, budowanie programów sukcesyjnych i programów talentowych i ich coroczny przegląd;
 - e) równość dostępu do szkoleń – zapewnienie równych możliwości udziału w szkoleniach rozwojowych oraz działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci,
 - f) monitoring i raportowanie – regularne monitorowanie postępów w zakresie reprezentacji kobiet i mężczyzn na różnych szczeblach struktury organizacyjnej oraz publikowanie wyników w rocznym raporcie z realizacji Polityki.

§ 6

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. Spółka realizuje strategię zarządzania zasobami ludzkimi, której kluczowym celem jest osiągnięcie i utrzymanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej — ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kierowniczych i zarządczych.
2. W ramach tej strategii Spółka podejmuje następujące działania:
 - a) równowaga płci w rekrutacji – procesy rekrutacyjne są projektowane tak, aby sprzyjały równomiernemu udziałowi kobiet i mężczyzn wśród kandydatów, m.in. poprzez neutralne językowo ogłoszenia oraz udział zróżnicowanych zespołów rekrutacyjnych;
 - b) transparentność awansów – Spółka zapewnia przejrzystość ścieżek kariery i awansów, eliminując bariery systemowe, które mogłyby ograniczać reprezentację kobiet na wyższych stanowiskach;

- c) cele i wskaźniki płciowe – Spółka wyznacza mierzalne cele dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w strukturach decyzyjnych i regularnie monitoruje postępy w ich realizacji;
- d) kultura organizacyjna wspierająca równowagę płci – Spółka promuje wartości równego traktowania i świadomego zarządzania stereotypami płciowymi, wspierając otwartą komunikację i odpowiedzialne przywództwo;
- e) akcje edukacyjne przeciwdziałające nieświadomym uprzedzeniom – Spółka uwzględnia szkolenia w zakresie przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom w programach szkoleniowych / programach rozwojowych menedżerów, pracownicy są szkoleni na temat różnorodności, równości i przeciwdziałania uprzedzeniom;
- f) gromadzenie i analizowanie danych o pracownikach, ich umiejętnościach, kompetencjach i ocenie potencjału i realizacji celów;
- g) planowanie sukcesji w Spółce na stanowiska kierownicze z uwzględnieniem osób płci niedostatecznie reprezentowanej;
- h) monitorowanie danych HR.

§ 7

Monitorowanie i raportowanie

1. Aby zapewnić skuteczność realizacji Celu równowagi płci, Spółka zobowiązuje się do przeprowadzania systematycznego monitoringu oraz raportowania postępów w realizacji celów Polityki.
2. Prezes Zarządu Spółki jest odpowiedzialny za kwestie równouprawnienia i wdrażania Polityki.
3. Dyrektor ds. HR jest odpowiedzialny za monitorowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w Spółce w zakresie równego dostępu do rekrutacji, szkoleń, podwyżek i awansów, monitorowanie luki płacowej i zgłaszanie do Zarządu kierunkowych wniosków i planów działań w tym zakresie.
4. Zarząd Spółki sporządza coroczne sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki, obejmujące co najmniej: (i) liczbę i udział procentowy osób każdej z płci w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej według stanu na koniec roku obrotowego, (ii) informację o osiągnięciu albo nieosiągnięciu Celu równowagi płci, (iii) w razie jego nieosiągnięcia — przyczyny oraz wyczerpujący opis środków już przyjętych i planowanych wraz z harmonogramem, a także (iv) opis procesów doboru przeprowadzonych w danym roku.
5. Sprawozdanie jest przekazywane właściwemu organowi w terminie wynikającym z przepisów prawa, przy czym pierwsze sprawozdanie zostanie przekazane w terminie do dnia 31 października 2026 r., oraz jest publikowane na stronie internetowej Spółki w sposób łatwo dostępny.
6. Spółka wdroży wewnętrzny mechanizm kontroli, obejmujący cykliczne przeglądy składu kadry kierowniczej oraz struktury awansów. Analiza danych dotyczących procesów rekrutacyjnych, szkoleń oraz awansów będzie przeprowadzana co 12 miesięcy, aby identyfikować ewentualne nierówności.
7. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, Zarząd Spółki:
 - a) opracuje plan działań naprawczych, którego wdrożenie będzie monitorowane w kolejnych raportach;

- b) może przedłożyć Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy propozycję zmian w ładzie korporacyjnym Spółki dotyczących w szczególności:
- (i) odejścia od kadencyjności i ustanowienia częściowego odnawiania Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - (ii) skrócenia indywidualnych kadencji członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - (iii) uzupełnienia składu Rady Nadzorczej.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne Spółki.
2. Polityka podlega regularnym przeglądom i aktualizacjom, aby zapewnić jej zgodność z obowiązującymi przepisami prawa oraz najlepszymi praktykami rynkowymi.
3. Polityka jest dostępna na stronie internetowej Spółki.
4. Polityka została przyjęta przez Radę Nadzorczą Spółki uchwałą nr 2 z dnia 2 września 2026 r. i obowiązuje od dnia jej przyjęcia.