

**Uchwała nr 23**  
**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki**  
**Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. („Spółka”)**  
**z dnia 23 czerwca 2026 r.**

**w sprawie przyjęcia „Polityki równowagi płci i różnorodności w organach GPW”**

W związku z pkt. 2.1 oraz pkt. 2.2 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 (DPSN2021), Walne Zgromadzenie Spółki postanawia, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się „Politykę równowagi płci i różnorodności w organach GPW” (dalej „Polityka”), w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Traci moc Uchwała nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 23 czerwca 2022 r. w sprawie przyjęcia „Polityki różnorodności w odniesieniu do członków organów powoływanych przez Walne Zgromadzenie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.”

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

*- liczba akcji, z których oddano ważne głosy – 23.966.067, procentowy udział akcji, z których oddano ważne głosy w kapitale zakładowym stanowi 57,1001%*

*- łączna liczba ważnych głosów 38.661.537*

*- w głosowaniu jawnym oddano 38.661.537 głosów „za”, 0 głosów „przeciw” i 0 głosów „wstrzymujących się”*

Załącznik do Uchwały Nr 23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 23 czerwca 2026 r.

**Polityka Równowagi Płci i Różnorodności w organach GPW**

## Spis treści

1. Wprowadzenie i cel dokumentu .....	3
2. Zakres stosowania.....	3
3. Definicje .....	3
4. Minimalne wymagania dotyczące liczby zajmowanych stanowisk w Organach Spółki – cel regulacyjny oraz dobre praktyki.....	5
5. Zasady procesu doboru w Organach Spółki.....	4
6. Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa .....	4
7. Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki .....	5
8. Prawo kandydata do informacji .....	5
9. Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi .....	5
10. Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość.....	6
11. Publikacja Polityki .....	6

## **1. Wprowadzenie i cel dokumentu**

- 1.1. Celem niniejszej Polityki jest określenie zasad mających na celu zapewnienie różnorodności, w tym równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wspieranie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn („Polityka”).
- 1.2. Różnorodność i otwartość stanowią integralny element kultury organizacyjnej Spółki oraz wspierają realizację jej celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i regulacyjnym. Spółka traktuje różnorodność organów jako czynnik wzmacniający jakość decyzji, wszechstronność perspektyw, innowacyjność oraz zdolność do właściwego nadzoru nad działalnością Spółki prowadzącej rynek regulowany.
- 1.3. Polityka realizuje obowiązki wynikające z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 (tzw. Women on Boards Directive) oraz przepisów implementujących wymogi tej dyrektywy do ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
- 1.4. Polityka uwzględnia wymogi dotyczące stosowania polityki różnorodności w odniesieniu do organów spółki, określone w art. 25a ust. 11 pkt 3 ustawy o obrocie, DPSN2021 oraz pozostaje zgodna z wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA), w szczególności w zakresie uwzględniania różnorodności, komplementarności kompetencji oraz zapewnienia odpowiedniości organów jako całości.

## **2. Zakres stosowania**

- 2.1. Polityka określa w szczególności:
  - 1) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki oraz zasady wskazywania kandydatów do tych Organów;
  - 2) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, w tym programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
  - 3) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

## **3. Definicje**

- 3.1. Na potrzeby Polityki przyjmuje się następujące definicje:
  - 1) Spółka – Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
  - 2) Organy Spółki – Zarząd i Rada Giełdy;
  - 3) Zarząd - Zarząd Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
  - 4) Rada Giełdy - Rada Nadzorcza Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
  - 5) Płeć niedostatecznie reprezentowana – płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
  - 6) Dyrektywa - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 7 grudnia 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.U. UE L 2022.315.44);
  - 7) DPSN2021 – Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021;
  - 8) Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
  - 9) Ustawa o obrocie - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

#### **4. Minimalne wymogi dotyczące liczby zajmowanych stanowisk w Organach Spółki – cel regulacyjny oraz dobre praktyki**

- 4.1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki z uwzględnieniem zasad procesu doboru, o których mowa w pkt 5 i pkt 7 Polityki.
- 4.2. Obowiązek, o którym mowa w pkt 4.1., 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% wszystkich stanowisk w Organach Spółki; oraz
  - 2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
- 4.3. Docelowe liczby stanowisk, o których mowa w pkt 4.2. ppkt 1), określa załącznik do Dyrektywy.
- 4.4. Dokonując doboru składu Organów Spółki podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów oraz prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego dążą do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci, z uwzględnieniem osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć, z uwzględnieniem zasad w obszarze polityki różnorodności określonych w DPSN2021.

#### **5. Zasady procesu doboru w Organach Spółki**

- 5.1. Kształtując Organy Spółki stosuje się w szczególności Statut Spółki, Regulamin Walnego Zgromadzenia, Regulamin Rady Giełdy, Regulamin Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Giełdy z uwzględnieniem wymogów określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi oraz Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie wymogów stosowanych wobec członków zarządu i rady nadzorczej spółki prowadzącej rynek regulowany oraz trybu i warunków postępowania w zakresie utrzymywania i doskonalenia ich wiedzy i kompetencji.
- 5.2. 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 różnorodności, w tym równowagi płci.
- 5.3. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego.
- 5.4. Kandydatów na stanowiska w Organie Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
- 5.5. Ustalenie wynagrodzenia członków Organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Zarządu i Rady Giełdy.
- 5.6. Podczas postępowania kwalifikacyjnego na członków Organów Spółki stosuje się Politykę, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz kierując się kryteriami merytorycznymi zapewniając wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu określonego Organu Spółki, z równoczesnym uwzględnieniem wymogów dotyczących członków organów spółki prowadzącej rynek regulowany, wynikających z ustawy o obrocie, przepisów wykonawczych oraz wytycznych ESMA dotyczących organu zarządzającego operatorów rynku.

#### **6. Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa**

- 6.1. 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 obiektywne, istotne i związane z wykonywaniem pracy kryteria, w szczególności dotyczące kwalifikacji, doświadczenia lub kompetencji, lub szczególne potrzeby wynikające z zasad dotyczących różnorodności określonych w przepisach prawa, opartych na kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego.

- 6.2. Poza wystąpieniem obiektywnego przypadku braku kandydata reprezentującego płć niedostatecznie reprezentowaną odstępnie od zasady, o której mowa w pkt 4.4. powinno mieć miejsce wyłącznie w sytuacji, w której obiektywna i w miarę możliwości udokumentowana ocena wskazuje na wyraźną przewagę kandydata płci przeciwnej, wynikającą z kryteriów związanych z wykonywaniem pracy, dotyczących kwalifikacji, doświadczenia lub kompetencji.

## **7. Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki**

- 7.1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki powinno odbywać się w sposób ukierunkowany na realizację celu regulacyjnego w zakresie równowagi płci, z poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych Spółki.
- 7.2. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów zapewniają, o ile jest to możliwe ze względu na charakter postępowania kwalifikacyjnego oraz dostępność kandydatów spełniających wymogi formalne i merytoryczne, obecność przedstawicieli obu płci wśród zgłoszonych kandydatów.

## **8. Prawo kandydata do informacji**

- 8.1. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Spółki, Spółka przekazuje w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego:
- 1) kryteria oceny zastosowane w procesie doboru,
  - 2) wynik oceny porównawczej wraz z uzasadnieniem,
  - 3) w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej – powody tego odstąpienia oraz informację o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.
- 8.2. Informacje, o których mowa w pkt 8.1, są przekazywane w terminie 21 dni od dnia otrzymania żądania, z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

## **9. Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi**

- 9.1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez równy dostęp do programów rozwojowych, wspierających rozwój kompetencji liderek oraz zapewniających równe szanse rozwoju kariery, w tym objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych – niezależnie od płci.
- 9.2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki polega w szczególności na:
- 1) stosowaniu praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równowagę płci;
  - 2) inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych, niezależnie od płci;
  - 3) promowaniu kultury organizacyjnej wspierającej równowagę płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i działania komunikacyjne;
  - 4) regularnym monitorowaniu i analizie danych dotyczących zatrudnienia, awansów oraz doświadczeń pracowników;
  - 5) wdrażaniu programów przygotowujących pracowników do objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, mających na celu rozwój niezbędnych kompetencji oraz zapewnienie wysokiego poziomu przygotowania osób awansowanych, niezależnie od płci;

- 6) stosowaniu zasady równego traktowania – decyzje dotyczące szkoleń, rekrutacji i awansów opierają się wyłącznie na obiektywnych kryteriach, ocenianych przez odpowiednie komisje.

## **10. Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość**

- 10.1. Zarząd sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci. Sprawozdanie zawiera:
  - 1) informację o liczbie osób pełniących funkcje członków Organów Spółki w danym roku, ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
  - 2) informację o działaniach podjętych w celu zapewnienia udziału osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w liczbie wynikającej z celu regulacyjnego;
  - 3) w przypadku nieosiągnięcia celu regulacyjnego – przyczyny jego nieosiągnięcia oraz opis środków przyjętych i planowanych do jego osiągnięcia;
- 10.2. Zarząd dokonuje przeglądu Polityki pod kątem jej stosowania i realizacji celów. Wyniki przeglądu oraz sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1, przekazywane są Radzie Giełdy.
- 10.3. Spółka przekazuje sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1, organowi do spraw równego traktowania w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku (albo – w przypadku, gdy sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego).
- 10.4. Rada Giełdy raz w roku, w ramach rocznego sprawozdania, sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Spółki do zatwierdzenia informację na temat stopnia realizacji Polityki w odniesieniu do Zarządu Giełdy i Rady Giełdy.

## **11. Publikacja Polityki**

- 11.1. Spółka udostępnia niniejszą Politykę na swojej stronie internetowej.
- 11.2. Razem z Polityką Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej informację o obowiązujących przepisach prawa w zakresie równowagi płci w organach spółek publicznych oraz o sankcjach administracyjnych przewidzianych za naruszenia obowiązków proceduralnych i sprawozdawczych.