*Załącznik do uchwały nr 3/X/2026*
*Walnego Zgromadzenia SUNEX S.A.*
*z dnia 14.10.2026*

# POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
## W ORGANACH SUNEX SPÓŁKA AKCYJNA

### § 1
### CEL POLITYKI I DEFINICJE

Polityka Równowagi Płci w Organach SUNEX Spółka Akcyjna ("Polityka") określa zasady służące zapewnieniu równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki, a także wspieraniu równych szans kobiet i mężczyzn w rozwoju zawodowym.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

**Spółka** – SUNEX Spółka Akcyjna z siedzibą w Raciborzu

**Organy Spółki** – Zarząd Spółki oraz Rada Nadzorcza Spółki

**Ustawa** – ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w brzmieniu uwzględniającym ustawę z dnia 3 lipca 2026 r. (Dz. U. z 2026 r. poz. 1034)

**płeć niedostatecznie reprezentowana** – płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki.

### § 2
### ZAKRES ZASTOSOWANIA

Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób i podmiotów uczestniczących w procesie wskazywania, oceny lub wyboru kandydatów do Organów Spółki, w szczególności do Walnego Zgromadzenia, akcjonariuszy zgłaszających kandydatów, Rady Nadzorczej i osób wspierających organizacyjnie te procesy.

Postanowienia dotyczące programów rozwoju kariery i strategii zarządzania zasobami ludzkimi stosuje się do pracowników Spółki.

### § 3
### CEL DOTYCZĄCY UDZIAŁU PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

Spółka zapewnia równowagę płci w Organach Spółki. Cel uważa się za spełniony, jeżeli łącznie:

1. liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki;
2. osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.

## § 4
## ZASADY PROCESU DOBORU DO ORGANÓW SPÓŁKI

1. Przed rozpoczęciem procesu doboru określa się neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria te stosuje się w sposób niedyskryminacyjny na każdym etapie procesu.
2. Kandydatów wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności, doświadczenia i innych wymagań związanych z pełnioną funkcją.
3. Jeżeli kandydaci różnych płci posiadają kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej. Odstąpienie od tej zasady jest dopuszczalne wyłącznie w wyjątkowym przypadku, gdy za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriach uwzględniających szczególną sytuację kandydata.
4. Kryteria doboru, ocena porównawcza i jej uzasadnienie, a w razie odstąpienia od zasady pierwszeństwa także powody odstąpienia, są dokumentowane w zakresie pozwalającym wykazać prawidłowość procesu.
5. Na żądanie kandydata Spółka przekazuje mu na piśmie albo w formie dokumentu elektronicznego informację o zastosowanych kryteriach doboru, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej – również o powodach odstąpienia oraz kwalifikacjach wybranego kandydata.
6. Niezależnie od uprawnień, o których mowa w pkt 7, kandydatowi, wobec którego naruszono zasady doboru określone w niniejszym paragrafie, przysługuje prawo dochodzenia odszkodowania na drodze sądowej, na zasadach określonych w Ustawie.
7. Wymogów określonych w pkt 1–5 nie stosuje się, jeżeli Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w Organach Spółki zgodnie z § 3.

## § 5
## ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATÓW DO ORGANÓW SPÓŁKI

1. Kandydaci do Rady Nadzorczej są wskazywani zgodnie z przepisami prawa, Statutem Spółki i Regulaminem Walnego Zgromadzenia, a kandydaci do Zarządu – zgodnie z przepisami prawa, Statutem Spółki i regulaminem organu właściwego, zgodnie ze Statutem Spółki, do powoływania członków Zarządu (Regulaminem Rady Nadzorczej albo Regulaminem Walnego Zgromadzenia).
2. Osoby i podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów uwzględniają cel określony w § 3 i dążą do zapewnienia obecności przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile pozwala na to charakter procesu i dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne.
3. Wskazanie kandydata powinno umożliwiać ocenę jego kwalifikacji na podstawie kryteriów ustalonych dla danego procesu.

## § 6
## PROGRAMY ROZWOJU KARIERY I STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

1. Spółka zapewnia kobietom i mężczyznom równy dostęp do działań wspierających rozwój zawodowy i przygotowanie do obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych. Odpowiednio do potrzeb i możliwości Spółki działania te mogą obejmować szkolenia, mentoring, udział w projektach rozwojowych oraz planowanie awansów.
2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie objętym Polityką polega w szczególności na:
3. stosowaniu obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriów rekrutacji, oceny, rozwoju i awansu;
4. zapewnianiu równego dostępu do szkoleń i programów rozwojowych;
5. przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć i wspieraniu kultury organizacyjnej opartej na szacunku;
6. monitorowaniu, w zakresie uzasadnionym realizacją Polityki, danych dotyczących zatrudnienia, awansów i udziału w działaniach rozwojowych z podziałem na płeć.

## § 7
## MONITOROWANIE, SPRAWOZDAWCZOŚĆ I PUBLIKACJA

1. Zarząd corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci.
2. Sprawozdanie zawiera dane wymagane w art. 90gi ust. 2 Ustawy, w tym liczbę osób zajmujących stanowiska w Organach Spółki w okresie sprawozdawczym ze wskazaniem płci i rodzaju stanowiska, informację o podjętych środkach w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie wymaganej Ustawą oraz – w przypadku nieosiągnięcia celu – przyczyny jego nieosiągnięcia i wyczerpujący opis środków podjętych i planowanych.
3. Niezwłocznie po sporządzeniu sprawozdania Spółka udostępnia je na swojej stronie internetowej oraz przekazuje właściwemu podmiotowi administracji rządowej w terminie do 30 czerwca każdego roku, a jeżeli stanowi ono wyodrębnioną część sprawozdania z działalności – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.
4. Pierwsze sprawozdanie Spółka przekazuje w terminie do 31 października 2026 r.
5. Spółka udostępnia Politykę na swojej stronie internetowej wraz z informacją o obowiązujących regulacjach prawnych i o możliwości nałożenia przez Komisję Nadzoru Finansowego, na podstawie art. 96e ust. 2 Ustawy, kary pieniężnej do 500 000 zł za niewykonanie albo nienależyte wykonanie obowiązków określonych w art. 90ge lub art. 90gi ust. 1 Ustawy.

## § 8
## ODPOWIEDZIALNOŚĆ, PRZEGLĄD I POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza, Zarząd oraz osoby wspierające procesy kadrowe stosują Politykę w zakresie swoich ustawowych i statutowych kompetencji.
2. Zarząd odpowiada za organizacyjne wdrożenie Polityki, jej publikację, monitorowanie i wykonanie obowiązków sprawozdawczych. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w zakresie swoich kompetencji.
3. Zarząd dokonuje przeglądu Polityki w razie zmiany przepisów prawa lub wystąpienia innych okoliczności uzasadniających jej aktualizację.
4. Zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.