

Warszawa, dnia 26 maja 2025 r.

Zarząd Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej

**Wniosek
do Walnego Zgromadzenia PZU SA**

W sprawie:

przyjęcia przez Walne Zgromadzenie PZU SA Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA.

Treść wniosku:

Zarząd Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej (**PZU SA**) wnosi o podjęcie przez Walne Zgromadzenie PZU SA uchwały w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA.

Uzasadnienie:

Przyjęcie Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA (dalej: „Polityka”) stanowi działanie w związku z planowanym wejściem w życie 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 (dalej: „Ustawa”) – projekt Ustawy z dnia 4 lutego 2025 r. Celem tego aktu jest implementacja Dyrektywy 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 (dalej: „Dyrektywa”).

Polityka została opracowana jako regulacja dobrowolna, dostosowana do aktualnej struktury korporacyjnej PZU SA (dalej: „Spółka”) oraz uwzględniająca istniejące przepisy wewnętrzne, w szczególności:

- Politykę różnorodności wobec członków organów PZU SA,
- Politykę wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA,
- Zasady oceny odpowiedniości Zarządu PZU SA,
- Zasady oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu PZU SA.

Przy opracowaniu Polityki wzięto pod uwagę Wytyczne dla Spółek z udziałem Skarbu Państwa dotyczące wsparcia rozwoju zawodowego kobiet oraz praktyczne wskazówki w zakresie implementacji Dyrektywy (UE) 2022/2381 tzw. Women on Boards.

Zakres Polityki

Polityka określa w szczególności:

- 1) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki oraz wskazywania kandydatów do organów Spółki;
- 2) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
- 3) strategię zarządzania zasobami ludzkimi;
- 4) zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.

Cel regulacyjny

Polityka wprowadza pojęcie „Cel regulacyjny” rozumiany jako zapewnienie równowagi płci w organach Spółki w taki sposób, aby:

- 1) łączna liczba stanowisk w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej PZU SA (dalej: „organy Spółki”) zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci była zgodna z przepisami prawa oraz

- 2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w każdym z organów Spółki.

Spółka zobowiązuje się dążyć do realizacji Celu regulacyjnego.

Do czasu wejścia w życie Ustawy będzie stosowany minimalny udział mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%, wynikający z Polityki różnorodności wobec członków organów PZU SA, przyjętej przez Walne Zgromadzenie PZU SA uchwałą nr 47/2022 z dnia 29 czerwca 2022 r. (dalej: „Polityka różnorodności”).

Celem przyjęcia Polityki różnorodności było dostosowanie się przez PZU SA do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 (dalej: „DPSN 2021”), przyjętych przez Radę Giełdy w dniu 29 marca 2021 r., które weszły w życie 1 lipca 2021 r.

Zgodnie z zasadą 2.1. DPSN 2021 Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności powinna określać cele i kryteria różnorodności, m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazywać termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci, warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział płci niedostatecznie reprezentowanej w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%, co zostało odzwierciedlone w Polityce różnorodności.

Po wejściu w życie Ustawy implementującej do krajowego porządku prawnego Dyrektywę Cel regulacyjny, o którym mowa w Polityce, będzie opierał się bezpośrednio na Ustawie.

Spółka podejmie jednocześnie działania zmierzające do zaktualizowania Polityki różnorodności w celu ujednolicenia jej treści z obecnie przyjmowaną Polityką i zachowania zgodności z wymaganiami określonymi ostatecznie w Ustawie.

Monitorowanie realizacji Polityki

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 zawiera:

- 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.

Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd Spółki przedstawia wyniki przeglądu Polityki oraz ww. sprawozdanie Radzie Nadzorczej. Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej.

Podsumowanie

Polityka:

- 1) stanowi przejaw odpowiedzialnego działania i przygotowania do zmian legislacyjnych,
- 2) jest zgodna z Dyrektywą 2022/2381 i treścią projektu Ustawy z 4 lutego 2025 r.,
- 3) wpisuje się w realizowaną przez PZU SA strategię zarządzania zasobami ludzkimi, stosowane zasady ładu korporacyjnego.

Polityka może być zmieniana w trybie przewidzianym dla jej przyjęcia, w szczególności w przypadku zmiany przepisów prawa lub struktury korporacyjnej Spółki.

Zgodnie z § 25 ust. 2 pkt 19 Statutu PZU SA, przed przedłożeniem pod obrady Walnego Zgromadzenia, wniosek Zarządu w przedmiotowej sprawie został rozpatrzony i pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą.

Mając powyższe na uwadze, Zarząd PZU SA przedkłada projekt Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA do przyjęcia przez Walne Zgromadzenie, zgodnie z § 18 Statutu PZU SA.

Przedkładają w imieniu Zarządu PZU SA:

/Maciej Fedyna/

/Tomasz Tarkowski/

Załącznik:

- projekt uchwały Walnego Zgromadzenia PZU SA.

UCHWAŁA NR/2025

ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA

POWSZECHNEGO ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPÓŁKI AKCYJNEJ

z dnia 25 czerwca 2025 r.

w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA

Na podstawie § 18 Statutu Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej Walne Zgromadzenie uchwala, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA (dalej „Polityka”), w brzmieniu określonym w załączniku do uchwały.

§ 2

Do czasu wejścia w życie przepisów implementujących dyrektywę 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 Spółka dąży do zapewnienia realizacji celu regulacyjnego, o którym mowa w Polityce, na poziomie wynikającym z Polityki różnorodności wobec członków organów PZU SA, przyjętej przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie PZU SA uchwałą nr 47/2022 z dnia 29 czerwca 2022 r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący

Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia PZU SA

UZASADNIENIE

**do projektu uchwały w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci
w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA**

Przyjęcie Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA stanowi działanie w związku z planowanym wejściem w życie 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. Celem tego aktu jest implementacja dyrektywy 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.

Przy opracowaniu Polityki wzięto pod uwagę Wytyczne dla Spółek z udziałem Skarbu Państwa dotyczące wsparcia rozwoju zawodowego kobiet oraz praktyczne wskazówki w zakresie implementacji Dyrektywy (UE) 2022/2381 tzw. Women on Boards. Wniosek Zarządu PZU SA w przedmiotowej sprawie został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą PZU SA.

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) płćć niedostatecznie reprezentowana – oznacza płćć, 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 odpowiedniości Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu PZU SA oraz Zasady oceny odpowiedniości 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.