A. DANE IDENTYFIKACYJNE SPÓŁKI ORAZ INFORMACJE NA TEMAT SPRAWOZDANIA

Rok sprawozdawczy (rok N)	2025
Firma (pełna nazwa spółki)	Powszechny Zakład Ubezpieczeń Spółka Akcyjna
Numer KRS	KRS 0000009831
Numer NIP / REGON	NIP nr 526-025-10-49/REGON nr 010001345
Siedziba i adres	Warszawa, Rondo Ignacego Daszyńskiego 4, 00-843 Warszawa
Rynek notowania	GPW - rynek regulowany
Osoba do kontaktu (imię, nazwisko, stanowisko, funkcja)	Monika Sapieżyńska - Dyrektor Biura Zarządu, Pełnomocnik ds. Różnorodności
Adres e-mail / telefon kontaktowy	msapiezynska@pzu.pl / +48 666 889 069
Data sporządzenia sprawozdania	26.10.2026
Adres strony internetowej, na której zostało opublikowane sprawozdanie niezwłocznie po jego sporządzeniu	https://www.pzu.pl/grupa-pzu/zrownowazony-rozwoj/polityki-i-raporty

Czy sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności spółki? NIE

W przypadku sprawozdań włączanych do sprawozdania z działalności formularz nadal może służyć jako narzędzie pomocnicze.

Uwaga : rok sprawozdawczy podany w tej komórce (B3) steruje wszystkimi obliczeniami w arkuszach „B. Skład organów" i „C. Wskaźniki".

B. SKŁAD ORGANÓW SPÓŁKI W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM (ROK N)

Proszę wykazać funkcję i płeć każdej osoby w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej w roku sprawozdawczym, z dokładnymi datami objęcia i zakończenia funkcji. Jeśli osoba pełni funkcję nadal na koniec roku, pole „Data zakończenia" pozostawić puste. Kolumny szare obliczają się automatycznie na podstawie roku podanego w arkuszu „A. Dane spółki".

Lp.	Funkcja	Płeć (K/M)	Organ podstawowy	Data objęcia funkcji w roku N	Data zakończenia funkcji w roku N (puste = do końca roku)	Status	Organ efektywny (obliczane)	Data końca efektywna (obliczane)	Liczba dni w roku N (obliczane)	Uwzględniony na 31.12? (obliczane)
1	Prezes Zarządu	M	Zarząd	12.04.2024	27.01.2025	Podstawowy	Zarząd	27.01.2025	27	NIE
2	Prezes Zarządu	M	Zarząd	27.01.2025	02.03.2025	Delegowany z RN do Zarządu	Zarząd	02.03.2025	35	NIE
3	Prezes Zarządu	M	Zarząd	03.03.2025	07.08.2025	Podstawowy	Zarząd	07.08.2025	158	NIE
4	Prezes Zarządu	M	Zarząd	25.09.2025		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	98	TAK
5	Członek Zarządu	M	Zarząd	16.12.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
6	Członek Zarządu	M	Zarząd	12.04.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
7	Członek Zarządu	K	Zarząd	12.04.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
8	Członek Zarządu	M	Zarząd	14.10.2016		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
9	Członek Zarządu	M	Zarząd	04.11.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
10	Członek Zarządu	M	Zarząd	12.04.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
11	Przewodniczący Rady Nadzorcz	M	Rada Nadzorcza	07.06.2023		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
12	Wiceprzewodniczący Rady Nad	K	Rada Nadzorcza	15.02.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
13	Sekretarz Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	15.02.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
14	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	23.12.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	9	TAK
15	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	15.02.2024	25.06.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	25.06.2025	176	NIE
16	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	15.02.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
17	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	15.02.2024	03.11.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	03.11.2025	307	NIE
18	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	15.02.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
19	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	15.02.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
20	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	22.10.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	71	TAK
21	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	21.01.2025	02.03.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	02.03.2025	41	NIE
22	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	15.02.2024	10.01.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	10.01.2025	10	NIE
23	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	25.06.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	190	TAK
24	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	25.06.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	190	TAK
25	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	15.02.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK

Uwaga : Wiersz nr 1 zawiera przykładowe dane pokazujące oczekiwany format wypełnienia - proszę go zastąpić rzeczywistymi danymi spółki.

C. WSKAŹNIKI UDZIAŁU PŁCI NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANEJ

Wyliczenia w tym arkuszu są w pełni automatyczne na podstawie danych z arkusza „B. Skład organów". Nie wymagają edycji.

Metoda średniej ważonej czasowo

Wskaźnik uwzględnia rzeczywistą liczbę dni pełnienia funkcji przez każdą osobę w roku N (kolumna K w arkuszu „B. Skład organów"), eliminując zależność wyniku od przypadkowej daty pomiaru.

Wyszczególnienie	Zarząd	Rada Nadzorcza	Łącznie	%
Suma osobo-dni ogółem w roku N	2508	3549	**6057**	
Suma osobo-dni - kobiety	365	1285	**1650**	27,2%
Suma osobo-dni - mężczyźni	2143	2264	**4407**	72,8%

Wskaźnik % płci niedostatecznie reprezentowanej (średnia ważona)	**27,2%**

Uwaga: zgodnie z przyjętym w ustawie modelem, cel 33% liczony jest łącznie dla Zarządu i Rady Nadzorczej (a nie odrębnie dla każdego organu). Wskaźniki dla poszczególnych organów mają charakter informacyjny/pomocniczy.

D ŚRODKI PODJĘTE W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

Obowiązuje limit 10.000 znaków.

W 2025 r. PZU SA podejmowała działania służące zapewnieniu równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, obejmujące rozwój regulacji wewnętrznych, stosowanie zasad doboru kandydatów uwzględniających potrzebę zwiększenia udziału płci niedostatecznie reprezentowanej oraz monitorowanie realizacji przyjętych celów. Płeć niedostatecznie reprezentowaną stanowiły kobiety, których łączny udział w organach Spółki zgodnie z przyjętą w sprawozdaniu metodologią wynosił 27,2%. W każdym z organów zasiadała co najmniej jedna kobieta.
Kluczowym działaniem było przyjęcie przez Walne Zgromadzenie uchwałą nr 55/2025 z dnia 25 czerwca 2025 r. - na wniosek Zarządu PZU SA - „Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA", związanej z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381, tzw. „Women on Boards". Uzupełniła ona przyjętą w 2022 r. „Politykę różnorodności wobec członków organów PZU SA", koncentrującą się na zapewnieniu różnorodności kompetencji w organach Spółki.
W procesach doboru kandydatów do organów Spółki stosowano neutralne płciowo i jednoznaczne kryteria, określane przed rozpoczęciem postępowania, z uwzględnieniem kwalifikacji kandydatów oraz potrzeby zapewnienia równowagi płci. Polityka równowagi płci przewiduje, że w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci pierwszeństwo przyznaje się osobie należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że za wyborem innego kandydata przemawiają pozostałe, niedyskryminacyjne kryteria różnorodności. Odstąpienie od tej zasady wymaga udokumentowania wyników porównania kandydatów i uzasadnienia wyboru. Polityka zakłada również obecność przedstawicieli obu płci wśród zgłaszanych kandydatów, o ile pozwalają na to charakter postępowania oraz dostępność osób spełniających wymagania formalne i merytoryczne.
Przyjęte rozwiązania obejmują także wspieranie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn oraz zapewnianie równych szans w dostępie do stanowisk kierowniczych, zarządczych i nadzorczych. Działania te służą budowaniu grona potencjalnych kandydatów do pełnienia funkcji w organach Spółki.
Realizację przyjętych zasad i celów wspiera ustanowiona w PZU SA - uchwałą Zarządu PZU SA - funkcja Pełnomocnika ds. Różnorodności. Do jego zadań należy monitorowanie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie, Radzie Nadzorczej i strukturze zatrudnienia, identyfikowanie i zgłaszanie Zarządowi istotnych ryzyk związanych z realizacją celów różnorodnościowych oraz formułowanie rekomendacji dotyczących rozwoju zawodowego i awansu płci niedostatecznie reprezentowanej. Zakres zadań Pełnomocnika obejmuje również coroczny przegląd kluczowych wskaźników struktury zatrudnienia, opiniowanie sprawozdania sporządzanego na podstawie Polityki równowagi płci oraz wybranych regulacji z obszaru zarządzania kapitałem ludzkim pod kątem zgodności z zasadą równego traktowania i równości szans.

E. PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA CELU I WYCZERPUJĄCY OPIS PODJĘTYCH I PLANOWANYCH DZIAŁAŃ NAPRAWCZE (jeżeli dotyczy)

Poprzez "wyczerpujący" należy rozumieć taki opis, który nie pomija żadnego z działań podjętego przez spółkę.

Obowiązuje limit 10.000 znaków.

W 2025 r. udział kobiet, stanowiących płeć niedostatecznie reprezentowaną, w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA łącznie wynosił 27,2%. Pomimo obecności co najmniej jednej kobiety w każdym z organów Spółki nie osiągnięto wymaganego poziomu ich łącznej reprezentacji.
Nieosiągnięcie celu w 2025 r. było związane z ograniczoną liczbą zmian w składach organów Spółki w okresie sprawozdawczym oraz z faktem, że Polityka równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA została przyjęta przez Walne Zgromadzenie 25 czerwca 2025 r. Jednocześnie rozwiązania wynikające z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród członków organów spółek giełdowych zostały wdrożone do polskiego porządku prawnego ustawą z dnia 3 lipca 2026 r. 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, która weszła w życie po zakończeniu okresu sprawozdawczego. Niemniej jednak Rada Nadzorcza PZU SA podejmowała działania zmierzające do maksymalizacji dostępności postępowania kwalifikacyjnego na Członkinie/Członków Zarządu PZU SA dla przedstawicieli wszystkich płci - wszystkie ww. postępowania kwalifikacyjne w 2025 r. były prowadzone w trybie publicznego naboru umożliwiającego złożenie zgłoszenia każdej osobie spełniającej kryteria formalne i merytoryczne. Jednocześnie w każdym z ww. postępowań kwalifikacyjnych, Rada Nadzorcza PZU SA korzystała z usług zewnętrznego doradcy personalnego (executive search), który wspierał ją w ocenie profili zawodowych i doświadczenia osób kandydujących. PZU SA nie miała i nie ma wpływu na liczbę osób o odpowiednim doświadczeniu i kompetencjach (w tym reprezentujących płeć niedostatecznie reprezentowaną) składających zgłoszenia w ww. postępowaniach kwalifikacyjnych. W zakresie kształtowania składu Rady Nadzorczej PZU SA, PZU SA posiada znacząco ograniczony wpływ i instrumentarium do podjęcia działań naprawczych, z racji posiadania statusu spółki publicznej i rozproszonej struktury akcjonariatu, który realizuje swoje uprawnienia właścicielskie w ramach decyzji Walnego Zgromadzenia PZU SA w przedmiocie powołania lub odwołania Członkiń/Członków Rady Nadzorczej PZU SA. Składy organów funkcjonujące w 2025 r. zostały ukształtowane przede wszystkim w wyniku wcześniejszych postępowań kwalifikacyjnych i decyzji dotyczących powołań. W procesach wyboru kandydatów decydujące znaczenie miały wymagania dotyczące kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, kompetencji i odpowiedniości niezbędnej do wykonywania funkcji w organach PZU SA. W rezultacie, pomimo zapewnienia reprezentacji obu płci w każdym z organów, nie został osiągnięty wymagany poziom łącznej reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej.
Działaniem służącym osiągnięciu celu było przyjęcie przez Walne Zgromadzenie 25 czerwca 2025 r. Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PZU SA. Polityka określiła zasady doboru i wskazywania kandydatów do organów Spółki, wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn oraz monitorowania realizacji przyjętych celów. Uzupełniła tym samym obowiązującą od 2022 r. Politykę różnorodności wobec członków organów PZU SA.
Przyjęte rozwiązania obejmują stosowanie neutralnych płciowo i jednoznacznych kryteriów doboru, określanych przed rozpoczęciem postępowania, z uwzględnieniem kwalifikacji kandydatów oraz potrzeby zapewnienia równowagi płci. W przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci Polityka przewiduje pierwszeństwo dla osoby należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej, z zastrzeżeniem określonych w niej wyjątków. Odstąpienie od tej zasady wymaga udokumentowania wyników porównania kandydatów i uzasadnienia wyboru. Polityka zakłada również zapewnianie obecności przedstawicieli obu płci wśród zgłaszanych kandydatów, o ile pozwalają na to charakter postępowania oraz dostępność osób spełniających wymagania formalne i merytoryczne.
Po zakończeniu okresu sprawozdawczego utrzymano reprezentację kobiet w Zarządzie oraz zwiększono ich udział w Radzie Nadzorczej. W dniu 14 kwietnia 2026 r. pani Elżbieta Häuser-Schöneich została ponownie powołana w skład Zarządu PZU SA na nową kadencję. Ponadto 18 czerwca 2026 r. do Rady Nadzorczej powołano panią Martę Currit, a 15 października 2026 r. panią Martę Zgodzińską.
Według stanu na 26 października 2026 r. w siedmioosobowym Zarządzie zasiada jedna kobieta, natomiast w jedenastoosobowej Radzie Nadzorczej, sześć kobiet. Łącznie kobiety zajmują siedem z osiemnastu funkcji w obu organach, co stanowi 38,9%. Przy obecnym składzie organów osiągnięty został wymagany poziom udziału płci niedostatecznie reprezentowanej, przy jednoczesnym zapewnieniu jej obecności w każdym z organów Spółki.
Dalsze działania będą ukierunkowane na utrzymanie realizacji celu oraz trwałe uwzględnianie równowagi płci w procesach kształtowania składów organów. W kolejnych postępowaniach kontynuowane będzie stosowanie zasad doboru i wskazywania kandydatów określonych w Polityce, z zachowaniem wymogów dotyczących kwalifikacji i odpowiedniości. Monitorowany będzie również wpływ zmian personalnych i liczebności organów na łączny udział płci niedostatecznie reprezentowanej oraz jej obecność w każdym z nich.
Kontynuowane będą działania wspierające rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn oraz równe szanse rozwoju kariery, w tym dostęp do programów rozwijających kompetencje liderskie i przygotowujących do obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych i nadzorczych. Działania te będą wspierały rozwój grona potencjalnych kandydatów do pełnienia funkcji w organach Spółki.
Monitorowanie realizacji przyjętych celów wspiera Pełnomocnik ds. Różnorodności. Do jego zadań należy analizowanie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach i strukturze zatrudnienia PZU SA, identyfikowanie i zgłaszanie Zarządowi istotnych ryzyk oraz formułowanie rekomendacji dotyczących działań wspierających rozwój zawodowy i awans płci niedostatecznie reprezentowanej.
Zarząd będzie corocznie sporządzał sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podejmowanych w celu zapewnienia równowagi płci. Będzie również dokonywał przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Wyniki przeglądu wraz ze sprawozdaniem będą przedstawiane Radzie Nadzorczej, a sprawozdanie będzie udostępniane na stronie internetowej Spółki. Wnioski z monitorowania i przeglądów będą stanowiły podstawę oceny skuteczności przyjętych rozwiązań oraz potrzeby podjęcia dodatkowych działań.

F. Czy spółka przyjęła politykę równowagi płci, zgodnie z ustawowym obowiązkiem lub czy zasady dotyczące równowagi płci są zawarte w innych regulacjach wewnętrznych spółki? TAK

G. Czy spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, zgodnie z ustawowym obowiązkiem lub czy inne regulacje wewnętrzne spółki, w których zostały zawarte zasady dotyczące równowagi płci, zostały udostępnione na stronie internetowej? TAK

H. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

Tylko jeśli to konieczne, prosimy o podanie istotnych dla niniejszego sprawozdania informacji.

Obowiązuje limit 5.000 znaków.

Uwaga: pola F, G, H są nieobowiązkowe

I. PODPIS(-Y) OSOBY(OSÓB) UPRAWNIONEJ(-YCH) DO REPREZENTACJI SPÓŁKI

Imię i nazwisko	Monika Sapieżyńska
Funkcja	Pełnomocnik ds. Różnorodności

Kwalifikowany podpis elektroniczny Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym