



**POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI
W GRUPIE KAPITAŁOWEJ POLIMEX MOSTOSTAL**

Warszawa, dn. 25.11.2025 r.

Spis treści

Rozdział I	3
Wstęp	3
Rozdział II	3
Postanowienia ogólne	3
Rozdział III	4
Cel Polityki	4
Rozdział IV	6
Wspieranie rozwoju różnorodności w GK PxM	6
Rozdział V	6
Postanowienia końcowe	6

Rozdział I

Wstęp

Polityka różnorodności jest istotnym elementem naszej kultury organizacyjnej. Jej celem jest promowanie wartości, które powinny kierować działaniami osób zarządzających spółkami Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal, pod nadzorem Organów Polimex Mostostal S.A.

Rozdział II

Postanowienia ogólne

Paragraf 1.

Zakres i przedmiot regulacji

1. Polityka różnorodności w Grupie Kapitałowej Polimex Mostostal (zwana dalej: „**Polityką**”), określa zasady i standardy dotyczące równego traktowania, włączania społecznego oraz promowania różnorodności we wszystkich Spółkach z Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal (dalej: „**GK PxM**”).
2. Polityka ma na celu promowanie kultury równości, włączania i szacunku w GK PxM, niezależnie od płci, wieku, poziomu sprawności, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, przekonań politycznych czy innych cech indywidualnych. Polityka wspiera zrównoważony rozwój organizacji oraz zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, najlepszymi praktykami odpowiedzialności społecznej oraz oczekiwaniami Interesariuszy.
3. Polityka ma zastosowanie do wszystkich spółek Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal. Wskazane w niej minimalne poziomy udziału kobiet w organach spółki odnoszą się jedynie do Polimex Mostostal S.A., ponieważ jest spółką publiczną.
4. Polityka dotyczy pracowników zatrudnionych we wszystkich spółkach wchodzących w skład GK PxM, na wszystkich poziomach zarządzania. Obowiązuje we wszystkich procesach HR, w szczególności w obszarach:
 - a) procesów rekrutacyjnych;
 - b) zarządzania rozwojem – w tym w kwestiach związanych z awansami i sukcesją;
 - c) kultury organizacyjnej – w tym elastyczności (modelu, czasu pracy) i inkluzywności;
5. Odpowiedzialność za wdrożenie i nadzór nad realizacją Polityki ponoszą Zarządy Spółek z GK PxM we współpracy z Biurem Personalnym, Biurem ds. Zgodności Regulacyjnej oraz Biurem ds. Zrównoważonego Rozwoju.
6. Przegląd Polityki odbywa się nie rzadziej niż raz na dwa lata. Jest ponadto inicjowany w przypadku wszelkich istotnych zmian w legislacji antydyskryminacyjnej lub organizacyjnych.

Paragraf 2.

Słownik pojęć

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Polityka różnorodności w Grupie Kapitałowej Polimex Mostostal** – niniejszy dokument, dalej zwany Polityką;
- 2) **Environmental, Social, Governance (ESG)** – zbiór przepisów i reguł odnoszących się do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw. Na to zagadnienie składają się trzy obszary tematyczne: E – środowisko, S – kwestie społeczne i G – ład korporacyjny;

- 3) **Grupa Kapitałowa Polimex Mostostal (GK PxM)** – wszystkie podmioty Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal, dla których Polimex Mostostal S.A. jest spółką dominującą i które są ze sobą powiązane w rozumieniu przepisów Kodeksu spółek handlowych;
- 4) **Biuro Personalne (HR)** - jednostka organizacyjna odpowiedzialna za realizację procesów związanych z zarządzaniem personelem w Grupie Kapitałowej Polimex Mostostal, w tym m.in. rekrutację, obsługę kadrową, rozwój pracowników oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy;
- 5) **Interesariusz** – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna, która wpływa na działalność Spółki lub spółek z GK PxM albo na którą wywiera wpływ działalność Spółki lub spółek z GK PxM – bezpośrednio lub pośrednio, potencjalnie lub faktycznie, w krótszej lub dłuższej perspektywie czasowej;
- 6) **Key Performance Indicator (KPI), kluczowy wskaźnik efektywności** – mierzalna wartość, która pokazuje, jak skutecznie organizacja, zespół lub pracownik realizuje wyznaczone cele strategiczne;
- 7) **Pracownicy** – osoby fizyczne zatrudnione w Spółkach z Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal zgodnie z przepisami Kodeksu pracy;
- 8) **Spółka z Grupy Kapitałowej (Spółka z GK PxM)** – spółka wchodząca w skład Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal.;
- 9) **Zarząd** – Zarząd Polimex Mostostal, w skład którego wchodzi Prezes Zarządu i Wiceprezesa Zarządu.
- 10) **Zarząd Spółki z Grupy Kapitałowej (Zarząd Spółki z GK PxM)** - zarząd spółki wchodzącej w skład Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal.

Rozdział III

Cel Polityki

Paragraf 3.

Założenia i cele polityki

1. Celem Polityki jest tworzenie środowiska pracy opartego na wartościach równego traktowania, integracji, szacunku dla różnic oraz równych szans dla wszystkich pracowników Spółek z GK PxM.
2. Realizacja Polityki ma na celu:
 - a) eliminowanie barier strukturalnych i systemowych utrudniających udział osób z niedostatecznie reprezentowanych grup społecznych w życiu organizacji;
 - b) zwiększenie udziału niedostatecznie reprezentowanych grup społecznych w stanowiskach decyzyjnych, w tym Zarządach i Radach Nadzorczych;
 - c) zapewnienie równych szans w rozwoju zawodowym i dostępie do szkoleń i awansów;
 - d) wzmocnienie reputacji GK PxM jako pracodawcy odpowiedzialnego społecznie i przyciągającego różnorodne talenty;
 - e) osiągnięcie zgodności z celami ESG GK PxM w zakresie kwestii społecznych i ładu korporacyjnego;
3. Spółki z GK PxM prowadzą procesy rekrutacyjne w sposób zapewniający równe szanse, przejrzystość oraz obiektywną ocenę kompetencji kandydatów i kandydatek, z poszanowaniem zasad różnorodności, włączania oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Celem działań rekrutacyjnych jest przyciąganie i zatrudnianie osób o zróżnicowanych doświadczeniach, kwalifikacjach i perspektywach, które wzbogacają kulturę organizacyjną i wspierają realizację celów strategicznych Grupy. W ramach procesów rekrutacyjnych w Spółkach z GK PxM zapewniony zostaje:

- a) równy dostęp do stanowisk pracy poprzez cykliczną publikację wewnętrznych newsletterów rekrutacyjnych oraz ofert pracy na stronie [Kariera w Grupie Kapitałowej Polimex Mostostal | Polimex Mostostal S.A.](#) i portalach pracy;
 - b) stosowanie feminatywów i języka włączającego w treści ogłoszeń rekrutacyjnych;
 - c) prowadzenie rekrutacji w oparciu o modele kompetencyjne i jasno określone kryteria merytoryczne;
 - d) ocenę kandydatów i kandydatek pod kątem wiedzy specjalistycznej, doświadczenia zawodowego i umiejętności wymaganych na danym stanowisku;
 - e) realizację procesów rekrutacyjnych zgodnie z ustandaryzowanym i transparentnym przebiegiem, dostosowanym do charakteru stanowiska.
4. Zarządzanie rozwojem pracowników w Spółkach z GK PxM opiera się na zasadach równego dostępu do możliwości rozwoju zawodowego, awansu oraz uczestnictwa w programach rozwojowych. Celem działań w tym zakresie jest wspieranie kariery pracowników niezależnie od ich płci, wieku, stażu pracy, pochodzenia czy innych cech niezwiązanych z kompetencjami zawodowymi. W ramach zarządzania rozwojem pracowników GK PxM należy:
- a) zapewnić możliwość rozwoju dla wszystkich pracowników, na każdym etapie kariery zawodowej;
 - b) budować ścieżki rozwojowe oparte na modelach kompetencyjnych i indywidualnych planach rozwoju;
 - c) umożliwić transfer wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami niezależnie od wieku, stażu i doświadczenia;
 - d) realizować programy szkoleniowe i rozwojowe, wspierające awans kobiet oraz osób z grup niedoreprezentowanych;
 - e) tworzyć warunki sprzyjające długoterminowemu zaangażowaniu i lojalności pracowników wobec GK PxM;
 - f) promować kontynuację współpracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, z poszanowaniem doświadczenia i wiedzy eksperckiej.
5. GK PxM buduje kulturę organizacyjną opartą na wartościach równości, szacunku, otwartości i współpracy. Tworzone środowisko pracy wspiera dialog, zaufanie i włączanie osób o zróżnicowanych doświadczeniach, poglądach i stylach pracy. Promowane są postawy sprzyjające wzajemnemu zrozumieniu i przeciwdziałaniu wszelkim przejawom dyskryminacji. Kultura organizacyjna GK PxM wspiera realizację strategii różnorodności poprzez:
- a) edukację w zakresie równości i włączania;
 - b) promowanie różnorodnych stylów przywództwa;
 - c) wzmacnianie zaangażowania wszystkich pracowników w tworzenie inkluzywnego środowiska pracy.

Paragraf 4.

Zgodność z Dobrymi Praktykami GPW

Niniejsza Polityka realizuje zasady ładu korporacyjnego zgodnie z „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021”, w szczególności w zakresie:

- a) zapewnienia równowagi płci i kompetencji w organach zarządczych;

- b) promowania różnorodności jako elementu zwiększającego wartość Spółki PxM;
- c) integracji zasad ESG w działaniach biznesowych.

Rozdział IV

Wspieranie rozwoju różnorodności w GK PxM

Paragraf 5.

Zbieranie danych oraz wyznaczanie KPI dla Zarządów Spółek z GK PxM

1. Spółki z GK PxM raz w roku dokonują szczegółowej diagnozy stanu faktycznego w zakresie różnorodności, a ich Rady Nadzorcze wyznaczają konkretne cele (KPI) do realizacji na dany rok przez Zarządy w tym obszarze.
2. Diagnoza stanu faktycznego realizacji Polityki w poszczególnych Spółkach z GK PxM dokonywana jest na podstawie analizy danych.

Paragraf 6.

Monitorowanie i raportowanie

1. W przypadku pojawienia się sytuacji, w której wymogi wynikające z Polityki przestały być spełniane przez którąkolwiek ze Spółek z GK PxM, zostaną niezwłocznie podjęte działania naprawcze.
2. Informacje dotyczące realizacji Polityki, w tym stopnia osiągnięcia wyznaczonych celów i wskaźników oraz ewentualnych działań korygujących, będą publikowane w rocznym sprawozdaniu z działalności GK PxM.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

Paragraf 7.

Zatwierdzenie, publikacja i zmiany

1. Niniejsza Polityka zostaje przyjęta uchwałą Zarządu Polimex Mostostal S.A. i wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.
2. Dokument podlega publikacji na stronie internetowej GK PxM oraz w intranecie GK PxM.
3. Zmiany w Polityce mogą być wprowadzane w trybie uchwały Zarządu Spółki PxM.
4. Niniejsza Polityka będzie regularnie aktualizowana w odpowiedzi na zmiany otoczenia społecznego, biznesowego i prawnego.