

**Polityka równowagi płci w organach Spółki Dr. Miele Cosmed Group S.A. z siedzibą
w Radomiu**

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Mając na względzie treść wskazówek Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego GPW w zakresie stosowania zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, stanowiących Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r., niniejsza Polityka została ustanowiona na podstawie Zasady nr 2.1. oraz 2.2. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, w celu urzeczywistnienia kryterium Różnorodności i równego traktowania w zakresie wykonywania mandatu członka Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Politykę adresuje się do organów statutowych Spółki w zakresie, w jakim kształtować mogą swoje decyzje w sprawie wyboru członków Zarząd i Rady Nadzorczej z poszanowaniem zasad Różnorodności.
3. Zasady powoływania członków Zarządu oraz jego skład a także członków Rady Nadzorczej oraz jej składu określają w szczególności:
 - 1) ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. 2024.18) t.j. z dnia 2024.01.05.
 - 2) Statut Spółki;
 - 3) Regulamin Zarządu;
 - 4) Uchwały Rady Nadzorczej;
 - 5) Regulamin Rady Nadzorczej;
 - 6) Uchwały Walnego Zgromadzenia;
 - 7) niniejsza Polityka
 - 8) przepisy prawa krajowego.

ROZDZIAŁ II

DEFINICJE

§ 2

Dobre Praktyki	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, stanowiące Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r.
Dr. Miele, Spółka	Dr. Miele Cosmed Group Spółka Akcyjna z siedzibą w Radomiu przy ul. Wielkopolskiej 3, 26-600 Radom, dla której Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego prowadzi rejestr o numerze KRS: 0000049539
Polityka	niniejsza polityka równowagi płci w organach Spółki zawierająca także zbiór zasad zarządzania Różnorodnością
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Dr. Miele
Różnorodność	różnice pomiędzy osobami pełniącymi funkcję zarządcze i nadzorcze wynikające w szczególności z płci, wieku, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego
Zarząd	Zarząd Spółki
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie Spółki
Organy Spółki	Zarząd, Rada Nadzorcza, Walne Zgromadzenie

ROZDZIAŁ III

CELE I KRYTERIA POLITYKI

§ 3

1. W celu osiągnięcia najwyższych standardów w zakresie wykonywania przez Zarząd i Radę Nadzorczą swoich obowiązków i wywiązywania się z nich w sposób efektywny, do pełnienia funkcji członków Zarządu i Rady Nadzorczej powoływane są osoby posiadające odpowiednie kompetencje, umiejętności i doświadczenie przy jednoczesnym uwzględnieniu postanowień Polityki.
2. Spółka w sposób odpowiedzialny, transparentny i zgodny z jej interesem oraz najwyższymi standardami prawnymi i etycznymi prowadzi działalność gospodarczą, a także dba o swój wizerunek, renomę oraz zaufanie inwestorów, klientów i partnerów biznesowych.
3. Różnorodność i otwartość to wartości uznawane przez Spółkę, stanowiące integralną część zarówno działań biznesowych Spółki, jak i jej polityki zatrudniania.
4. Realizując strategię Różnorodności, Dr. Miele wzmacnia innowacyjność i wszechstronność, a także dąży do przeciwdziałania jakimkolwiek formom dyskryminacji.
5. Mając na uwadze poszanowanie dla złożonego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, a także inne przesłanki mogące narazić na zachowania dyskryminacyjne, wprowadza się niniejszą Politykę.

§ 4

W zakresie kształtowania składu Zarządu oraz składu Rady Nadzorczej, Spółka stawia sobie za cel:

- 1) poszanowanie różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz równego traktowania ze względu na Różnorodność;
- 2) tworzenie kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla Różnorodności, poprzez włączanie Polityki do innych polityk i procedur stosowanych w Spółce, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem;
- 3) wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań dla stosowania Polityki;

- 4) monitorowanie antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe, a także działania edukacyjne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez opracowania i prezentacje skierowane do akcjonariuszy i inwestorów.

§ 5

1. Dobór kandydatów na członków Zarządu jest dokonywany z uwzględnieniem przez Radę Nadzorczą zagadnienia Różnorodności.
2. Dobór kandydatów na członków Rady Nadzorczej jest dokonywany z uwzględnieniem przez Walne Zgromadzenie zagadnienia Różnorodności.
3. Celem zapewnienia zróżnicowania składu Zarządu i składu Rady Nadzorczej, wypełniając obowiązek równowagi płci w organach Spółki, podczas doboru kandydatów, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, należy zapewnić odpowiedni udział niedostatecznie reprezentowanej płci na poziomie nie mniejszym niż liczba najbardziej zbliżona do 33% ogólnej liczby wszystkich stanowisk w organach Spółki.
4. Reprezentacja płci w organach Spółki, na poziomie wskazanym w ust. 3 powyżej, będzie weryfikowana z początkiem każdej kolejnej kadencji Zarządu i każdej kolejnej kadencji Rady Nadzorczej lub częściej w razie potrzeb, w szczególności w następstwie wakatów lub zmiany liczby członków Zarządu bądź liczby członków Rady Nadzorczej.

§ 6

1. Przy wyborze członków Zarządu, Rada Nadzorcza dąży jednocześnie do zapewnienia Różnorodności Zarządu w obszarze:
 - a) wykształcenia – poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i dorobku naukowym, w szczególności w zakresie finansów przedsiębiorstw, badań sprawozdań finansowych oraz znajomości obowiązujących przepisów prawa;
 - b) doświadczenia zawodowego – poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem w pracy w przedsiębiorstwach o zróżnicowanym profilu działalności;
 - c) wieku – poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego, kompetencji społecznych oraz poziomie empatii.

2. W Zarządzie każdorazowo powinny zasiadać osoby posiadające specjalistyczne kompetencje z zakresu branży, w której działa Spółka, finansów, sprawozdawczości finansowej, ESG (*Environmental, Social and Governance*) oraz zarządzania ryzykiem.
3. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Zarządu powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego działania związanego z wykonywaniem zadań własnych Spółki, mających bezpośredni wpływ na jej funkcjonowanie, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej oceny odpowiedniości członków Zarządu.

§ 7

1. W zakresie kryteriów merytorycznych, Polityka zapewnia wybór do Rady Nadzorczej osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, doświadczenie, przygotowanie zawodowe, kompetencje adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Rady Nadzorczej lub Zarządu.
2. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego sprawowania nadzoru nad działalnością Spółki, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej.

§ 8

Realizowana polityka kadrowa członków Zarządu i Rady Nadzorczej we wszystkich procesach, a w szczególności rekrutacji, oceny wyników pracy, awansu i rozwoju zawodowego uwzględnia w szczególności takie elementy Różnorodności jak: płeć, wykształcenie, wiek i doświadczenie zawodowe, uznając jednocześnie Różnorodność i równość szans za istotne przewagi konkurencyjne pozwalające zdobyć i utrzymać utalentowanych pracowników oraz wykorzystać ich pełen potencjał zawodowy.

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 9

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia uchwałą Walnego Zgromadzenia.

2. Zwraca się uwagę Rady Nadzorczej i jej komitetów na potrzebę okresowego opiniowania strategii Spółki oraz bieżącego weryfikowania pracy Zarządu w ramach osiągania ustalonych celów strategicznych dotyczących Różnorodności oraz monitorowania w tym zakresie wyników osiągniętych przez Spółkę.
3. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki (t.j. Zarządzie i Radzie Nadzorczej) oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2023 r. poz. 120, 295 i 1598 oraz z 2024 r. poz. 619, 1685 i 1863).
4. W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku Spółka będzie przekazywała sprawozdanie za rok poprzedni, o którym mowa w ust. 3, Ministrowi do spraw Równości.
5. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką, zastosowanie znajdą powszechnie obowiązujące przepisy prawa, Dobre Praktyki oraz regulacje wewnętrzne Spółki.
6. Wszelkie zmiany Polityki wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia.

Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki nr z dniar.