Macierzysz, dnia 28 października 2026 r.

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU BIOTON S.A. W SPRAWIE UDZIAŁU PRZEDSTAWICIELI POSZCZEGÓLNYCH PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI ORAZ ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI

Podstawa prawna: rozdział 4aa ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 3 lipca 2026 r. wdrażającą dyrektywę (UE) 2022/2381 „Women on Boards")

Okres sprawozdawczy: 2025

Stan na dzień: 28 października 2026 r.

1. Informacje wstępne

Zarząd BIOTON S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka"), działając na podstawie przepisów o równowadze płci w organach spółek publicznych, przedstawia niniejsze sprawozdanie dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w organach Spółki oraz środków podejmowanych w celu zapewnienia równowagi płci.

Spółka postrzega zróżnicowanie składu organów, w tym równowagę płci, jako element dobrego ładu korporacyjnego, który sprzyja jakości dyskusji, podejmowaniu trafnych decyzji i budowaniu długoterminowej wartości dla akcjonariuszy.

2. Liczba osób zajmujących stanowiska w organach Spółki w okresie sprawozdawczym

Organ i rodzaj stanowiska	Liczba członków	Kobiety	Mężczyźni	Udział płci niedostatecznie reprezentowanej
Zarząd – Prezes Zarządu i Członek Zarządu	2	0	2	0%
Rada Nadzorcza – członkowie Rady Nadzorczej	8	2	6	25%
Łącznie	**10**	**2**	**8**	**20%**

W Zarządzie Spółki funkcjonują dwa stanowiska: Prezes Zarządu oraz Członek Zarządu; oba stanowiska zajmują mężczyźni. W Radzie Nadzorczej, liczącej ośmiu członków, zasiadają dwie kobiety i sześciu mężczyzn.

3. Ocena spełnienia kryteriów równowagi płci

Ustawa wymaga, aby łączna liczba stanowisk w organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej była nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach Spółki oraz aby osoby należące do tej płci zajmowały stanowiska w każdym z organów.

Na dzień sporządzenia sprawozdania Spółka nie spełnia kryterium płciowego: udział płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Spółki łącznie wynosi 20% (2 z 10 stanowisk), podczas gdy liczba najbardziej zbliżona do 33% dla 10 stanowisk wynosi 3 stanowiska, a w Zarządzie osoby tej płci nie zasiadają.

Spółka wskazuje, że w okresie sprawozdawczym jakiego dotyczy sprawozdanie nie miała ustawowego obowiązku zapewnienia równowagi płci w organach i podejmowania środków w tym celu. Zarząd podkreśla, że Spółka zamierza realizować cel równowagi płci w sposób stopniowy i zgodny z obowiązującymi przepisami, w szczególności przy kolejnych zmianach w składzie organów.

4. Środki podjęte w celu zapewnienia równowagi płci

4.1. Polityka równowagi płci (równego traktowania)

W związku z wejściem w życie ustawy Spółka przygotowała treść Polityki Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej BIOTON S.A. („Polityka”). Projekt Polityki jest obecnie w trybie wewnętrznego zatwierdzania.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Polityka zostanie przedstawiona do przyjęcia w drodze uchwały przez najbliższe zwołane Walne Zgromadzenie Spółki. Po jej przyjęciu Spółka udostępni Politykę na swojej stronie internetowej.

Polityka określać będzie w szczególności: zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki służące spełnieniu wymogów ustawowych, zasady wskazywania kandydatów na stanowiska w organach Spółki, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

4.2. Kryteria i procedura doboru kandydatów

Spółka będzie dążyć do tego, aby przy kolejnych zmianach w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej stosowane były określone przed rozpoczęciem procesu jasne, neutralnie sformułowane, jednoznaczne i niedyskryminacyjne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.

W przypadku wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne pierwszeństwo będzie przyznawane kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że w wyjątkowych przypadkach za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiać będą inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego i uwzględniające szczególną sytuację kandydata. Spółka zapewni także udzielanie kandydatom, na ich żądanie, informacji 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 kandydata wybranego na stanowisko.

4.3. Dalsze działania

Spółka będzie podejmować starania mające na celu stopniowe zwiększanie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach, w tym poprzez:

- uwzględnianie zasady równowagi płci w procesach planowania sukcesji i poszukiwania kandydatów,
- zachęcanie akcjonariuszy uprawnionych do zgłaszania kandydatów do uwzględniania kryterium równowagi płci,
- coroczne monitorowanie i ocenę postępów w realizacji celów Polityki.

5. Plan osiągnięcia równowagi płci

W perspektywie najbliższych zmian w składzie organów Spółka będzie dążyć do osiągnięcia wymaganego poziomu równowagi płci, w tym do zapewnienia obecności przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie. Zarząd będzie informował o postępach w kolejnych sprawozdaniach rocznych.

6. Publikacja i przekazanie sprawozdania

Sprawozdanie zostanie niezwłocznie po sporządzeniu udostępnione na stronie internetowej Spółki oraz przekazane właściwemu podmiotowi administracji rządowej wykonującemu zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania. Pierwsze sprawozdanie podlega przekazaniu do dnia 31 października 2026 r.

Zarząd BIOTON S.A.