SPRAWOZDANIE DOTYCZĄCE UDZIAŁU PRZEDSTAWICIELI POSZCZEGÓLNYCH PŁCI ORAZ ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI SYNEKTIK S.A.

Pierwsze Sprawozdanie

Niniejsze sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej spółki Synektik spółka akcyjna z siedzibą w Warszawie, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000377574 (dalej jako: **„Spółka"** lub **„Synektik"**), obejmujące okres sprawozdawczy od 1 października 2024 r. do 30 września 2025 r. (z uwzględnieniem informacji o składzie Organów Spółki na dzień podpisania niniejszego sprawozdania), zostało sporządzone przez Zarząd Spółki, zgodnie z art. 90gi ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm., dalej jako: **„Ustawa o Ofercie"**).

I. DEFINICJE

Definicje, terminy i skróty użyte w niniejszym sprawozdaniu rozumie się w sposób określony w niniejszym punkcie:

1) **„Członek Organu"** – oznacza członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Synektik S.A.,
2) **„Członkowie Rady Nadzorczej"** – oznacza Członków Rady Nadzorczej Synektik S.A.,
3) **„Członkowie Zarządu"** – oznacza Członków Zarządu Synektik S.A.,
4) **„Dyrektywa" -** oznacza dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz. U. UE. L. z 2022 r. Nr 315, str. 44),
5) **„Organy Spółki"** - oznacza Zarząd lub Radę Nadzorczą Synektik S.A.,
6) **„Płeć niedostatecznie reprezentowana"** – oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki,
7) **„Polityka Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Synektik S.A."** lub **„Polityka Równowagi Płci Synektik"** lub **„Polityka Równowagi Płci Spółki"** –

oznacza politykę równowagi płci przygotowywaną przez Spółkę w związku z obowiązkami wynikającymi z Ustawy o Ofercie i Dyrektywy,

8) **„Spółka”** lub **„Synektik”** - spółka akcyjna działająca pod firmą **Synektik S.A. z siedzibą w Warszawie** przy ul. Józefa Piusa Dziekońskiego 3, 00-728 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000377574, posiadająca numer NIP: 5213197880 oraz numer statystyczny REGON: 015164655,
9) **„Pierwsze Sprawozdanie”** – oznacza niniejszy dokument,
10) **„Stan Pożądany”** - stan, w którym:
   (i) łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki, oraz
   (ii) osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
11) **„Ustawa o Ofercie”** - oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.),
12) **„Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy”** – oznacza Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Synektik S.A.,
13) **„Rada Nadzorcza” -** oznacza Radę Nadzorczą Synektik S.A.,
14) **„Zarząd” -** oznacza Zarząd Synektik S.A.

II. REGULACJE

1. W związku z przyjęciem w dniu 23 listopada 2022 r. przez Parlament Europejski i Radę UE Dyrektywy oraz zaimplementowania jej 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 (Dz.U. z 2026 r. poz. 1034), która weszła w życie z dniem 18 sierpnia 2026 r., Spółka planuje przyjęcie dokumentu stanowiącego Politykę Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Synektik S.A., której celem będzie stworzenie zasad gwarantujących równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej,

zapobieganie dyskryminacji z uwagi na płeć oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.

III. LICZBA OSÓB ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA W ORGANACH SPÓŁKI W OKRESIE OD 1 PAŹDZIERNIKA 2024 R. DO 30 WRZEŚNIA 2025 R.

1. Zarząd

W okresie od 1 października 2024 r. do 30 września 2025 r. Zarząd Spółki pracował w następującym składzie:

a) **Cezary Kozanecki** – Prezes Zarządu,
b) **Dariusz Korecki** – Wiceprezes Zarządu.

W okresie od 1 października 2025 r. do dnia podpisania Pierwszego Sprawozdania Zarząd Spółki pracował w następującym składzie:

a) **Cezary Kozanecki** – Prezes Zarządu,
b) **Dariusz Korecki** – Wiceprezes Zarządu,
c) **Tomasz Wróbel** – Członek Zarządu.

	ZARZĄD SYNEKTIK S.A.			
	Stan w okresie sprawozdawczym		**Stan na dzień podpisania Pierwszego Sprawozdania**	
	liczba osób	%	liczba osób	%
kobiety	0	0%	0	0%
mężczyźni	2	100%	3	100%
razem	2	100%	3	100%

2. Rada Nadzorcza

W okresie od 1 października 2024 r. do 7 października 2024 r. Rada Nadzorcza Spółki pracowała w następującym składzie:

a) **Mariusz Książek** – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
b) **Wiesław Łatała** – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
c) **Sawa Zarębińska** – Sekretarz Rady Nadzorczej,
d) **Piotr Chudzik** – Członek Rady Nadzorczej.

W okresie od 8 października 2024 r. do 22 stycznia 2025 r. Rada Nadzorcza Spółki pracowała w następującym składzie:

a) **Mariusz Książek** – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
b) **Wiesław Łatała** – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
c) **Sawa Zarębińska** – Sekretarz Rady Nadzorczej,
d) **Piotr Chudzik** – Członek Rady Nadzorczej,
e) **Andrzej Jacaszek** – Członek Rady Nadzorczej.

W okresie od 22 stycznia 2025 r. do 30 września 2025 r. Rada Nadzorcza Spółki pracowała w następującym składzie:

a) **Mariusz Książek** – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
b) **Wiesław Łatała** – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
c) **Sawa Zarębińska** – Sekretarz Rady Nadzorczej,
d) **Michał Dobak** – Członek Rady Nadzorczej,
e) **Andrzej Jacaszek** – Członek Rady Nadzorczej.

W okresie od 1 października 2025 r. do dnia podpisania Pierwszego Sprawozdania skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki pozostawał bez zmian.

	RADA NADZORCZA SYNEKTIK S.A.					
	Stan w okresie sprawozdawczym				**Stan na dzień podpisania Pierwszego Sprawozdania**	
	01.10.2024 - 07.10.2024		**08.10.2024 - 30.09.2025**			
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
kobiety	1	25%	1	20%	1	20%
mężczyźni	3	75%	4	80%	4	80%
razem	4	100%	5	100%	5	100%

3. **Docelowe liczby stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej**

Docelowe liczby stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej określone w załączniku do Dyrektywy w odniesieniu do Organów Spółki prezentuje poniższa tabela:

Organ Spółki / Zakres sprawozdawczy	**Łączna liczba stanowisk w organie**	**Minimalna liczba stanowisk zajmowanych przez płeć niedostatecznie reprezentowaną określona w załączniku do Dyrektywy**	**Udział procentowy określony w załączniku do Dyrektywy**
Zarząd (skład 2-osobowy)	2	-	-
Zarząd (skład 3-osobowy)	3	1 osoba	33,3%
Rada Nadzorcza (skład 4-osobowy)	4	1 osoba	25%
Rada Nadzorcza (skład 5-osobowy)	5	2 osoby	40,0%
Zarząd + Rada Nadzorcza łącznie (stan na dzień 30.10.2025)	7	2 osoby	28,6 %
Zarząd + Rada Nadzorcza łącznie (stan na dzień podpisania Sprawozdania)	8	3 osoby	37,5%

Reprezentacja Płci na dzień 30 września 2025 r. i na dzień podpisania Pierwszego Sprawozdania:

	ZARZĄD + RADA NADZORCZA SYNEKTIK S.A.			
	Stan na dzień 30.10.2025 r.		**Stan na dzień podpisania Pierwszego Sprawozdania**	
	liczba osób	%	liczba osób	%
kobiety	1	14,3%	1	12,5%
mężczyźni	6	85,7%	7	87,5%
razem	7	100%	8	100%

Na dzień 30 września 2025 r. i na dzień podpisania Pierwszego Sprawozdania w Organach Spółki nie został osiągnięty poziom reprezentacji określony w art. 90gc Ustawy o Ofercie (Stan Pożądany), którego zapewnienie nie stanowiło w okresie sprawozdawczym obowiązku ustawowego Spółki, tj.:

- łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej **była mniejsza** niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki,
- osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej **nie zajmowały stanowiska w każdym z Organów Spółki**.

IV. ŚRODKI PODEJMOWANE PRZEZ SPÓŁKĘ W CELU ZAPEWNIENIA ODPOWIEDNIEJ REPREZENTACJI W ORGANACH SPÓŁKI

Pierwsze Sprawozdanie obejmuje okres sprawozdawczy, w którym na Spółce nie ciążył ustawowy obowiązek zapewnienia równowagi płci w Organach.

Spółka w okresie, którego dotyczy sprawozdanie, nie zapewniała równowagi w udziale kobiet i mężczyzn w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej, niemniej wyraża poparcie dla prowadzenia polityki opartej na zróżnicowaniu Organów Spółki. Dotychczas wybór członków Organów Spółki opierał się na ocenie kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i wykształcenia kandydatów. W szczególności, decyzja o składzie Rady Nadzorczej podejmowana jest przez Akcjonariuszy Spółki na Walnym Zgromadzeniu w oparciu o kwalifikacje kandydata, jego doświadczenie oraz dyspozycyjność. Zgodnie z Regulaminem Walnego Zgromadzenia Spółki, każdy Akcjonariusz posiada prawo zgłaszania kandydatów do Rady Nadzorczej. Natomiast zgłaszane kandydatury są szczegółowo uzasadniane w sposób umożliwiający dokonanie świadomego wyboru.

Spółka zapewnia swoim pracownikom warunki umożliwiające stabilność zatrudnienia oraz rozwój zawodowy, niezależnie od płci. Podejmowane przez Spółkę działania skutecznie wspierają wdrażanie i egzekwowanie zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania. Spółka tworzy atmosferę i kulturę organizacyjną, w której wszyscy pracownicy mają prawo do równych szans awansu w

ramach sprawiedliwych, merytorycznych i przejrzystych procesów, które respektują prawa człowieka.

W związku z implementacją Dyrektywy do polskiego porządku prawnego, Spółka podjęła prace nad opracowaniem odpowiedniej Polityki Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Synektik S.A., którą zamierza przedłożyć do przyjęcia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Synektik S.A. Wskazany dokument wewnętrzny pozwoli na uregulowanie kwestii związanych m.in. z doborem osób do pełnienia funkcji w Organach Spółki, wspieraniem rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn w Spółce, strategią zarządzania zasobami ludzkimi w Spółce, a także na określenie zasad monitorowania stopnia realizacji Polityki Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. Dodatkowo, Zarząd Spółki zobowiązany będzie do corocznego przeglądu Polityki Równowagi Płci Spółki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd Spółki na podstawie przeglądu podejmować będzie działania korygujące, mające na celu osiągnięcie Stanu Pożądanego.

V. PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA PRZEZ SPÓŁKĘ STANU POŻĄDANEGO

Spółka w okresie sprawozdawczym nie miała ustawowego obowiązku zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki i podejmowania środków w tym celu.

Na dzień podpisania Pierwszego Sprawozdania docelowy poziom reprezentacji płci w Organach Spółki nie został osiągnięty, tj.:

- łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej jest mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki, oraz
- osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej nie zajmują stanowisk w każdym z Organów Spółki.

VI. ŚRODKI PLANOWANE PRZEZ SPÓŁKĘ W CELU OSIĄGNIĘCIA STANU POŻĄDANEGO

Spółka zamierza przedłożyć Politykę Równowagi Płci Synektik S.A. do przyjęcia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy nie później niż do dnia zakończenia pierwszego Walnego Zgromadzenia zwołanego po wejściu w życie Ustawy o Ofercie. Polityka pozwoli na zagwarantowanie neutralnych płciowo i jednoznacznych kryteriów doboru osób do pełnienia funkcji w Organach Spółki, opartych na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego. Kryteria zostaną ustalone przed rozpoczęciem procesu, będą neutralne, jasne i jednoznaczne, w tym będą uwzględniały kwalifikacje kandydatów i kandydatek oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci, i będą stosowane bez dyskryminacji na każdym etapie. Kandydaci będą wybierani na podstawie porównania ich kwalifikacji.

Dodatkowo, w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci, Spółka będzie przyznawać pierwszeństwo kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiać będą inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o obiektywne kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniające szczególną sytuację kandydata.

Ponadto Spółka na żądanie kandydatów na stanowisko w Organach Spółki będzie zapewniać informacje o:

a) kryteriach oceny zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organach Spółki,
b) ocenie porównawczej wraz z uzasadnieniem,
c) powodach odstąpienia od zasady pierwszeństwa kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej.

Jednocześnie, w przypadku, gdy kandydat na stanowisko w Organach Spółki, należący do Płci niedostatecznie reprezentowanej uzna, że Spółka w procesie doboru osoby na stanowisko w Organach Spółki naruszyła wymogi i zasady rekrutacji, Spółka obowiązana będzie do wykazania, że nie dopuściła się tego naruszenia.

Spółka podejmie działania mające na celu wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn poprzez zapewnienie równego dostępu do programów rozwojowych, szkoleń i warsztatów wspierających rozwój kompetencji liderskich i równe szanse rozwoju kariery,

w tym objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, niezależnie od płci. Dodatkowo, Spółka zapewniać będzie równy dostęp do informacji i komunikacji o prowadzonych przez siebie procesach rekrutacyjnych i naborach na stanowiska do Organów Spółki.

Prowadząc wszelkie procesy rekrutacyjne i nabory, Spółka będzie stosować strategię zarządzania zasobami ludzkimi, która zostanie przedstawiona w Polityce Równowagi Płci Synektik S.A. i będzie polegać na wyłonieniu kandydatów spełniających kryteria formalne i merytoryczne, dających rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków, kierując się jednocześnie przy doborze celem osiągnięcia Stanu Pożądanego równowagi płci.

Spółka określi także zasady monitorowania stopnia realizacji Polityki Równowagi Płci Synektik S.A., co pozwoli na stałą kontrolę prawidłowości jej stosowania i systematyczne podejmowanie działań korygujących, które pozwolą na szybsze osiągnięcie Stanu Pożądanego.

DATA:	**ZARZĄD:**	**PODPIS:**
[__]	Cezary Kozanecki – Prezes Zarządu	Cezary Kozanecki Cyfrowo podpisane przez Cezary Kozanecki DN: cn=Cezary Kozanecki, c=PL Data: 2026.10.21 17:40:05 +02'00'
[__]	Dariusz Korecki – Wiceprezes Zarządu	Dariusz Korecki Elektronicznie podpisany przez Dariusz Korecki Data: 2026.10.20 13:10:37 +02'00'
[__]	Tomasz Wróbel – Członek Zarządu	Tomasz Wróbel Elektronicznie podpisany przez Tomasz Wróbel Data: 2026.10.20 18:10:51 +02'00'