



**SPRAWOZDANIE
DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI
PŁCI W ZARZĄDZIE
I RADZIE NADZORCZEJ
SPÓŁKI**

za 2025 rok

SPIS TREŚCI

I.	WSTĘP	3
II.	DEFINICJE	3
III.	STRUKTURA ORGANÓW SPÓŁKI	4
	Zarząd Firmy Oponiarskiej Dębica S.A.	4
	Rada Nadzorcza Firmy Oponiarskiej Dębica S.A.	4
	Struktura Zarządu i Rady Nadzorczej łącznie	4
IV.	DZIAŁANIA PODJĘTE NA RZECZ RÓWNOWAGI PŁCI	6
V.	OCENA REALIZACJI CELU RÓWNOWAGI PŁCI ORAZ PLAN DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH	7
VI.	OŚWIADCZENIE ZARZĄDU	8

I. WSTĘP

Niniejsze Sprawozdanie przedstawia udział przedstawicieli poszczególnych płci w zarządzie i radzie nadzorczej T.C. Dębica S.A. („**Spółka**”) oraz środki podjęte w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach Spółki. Dokument został sporządzony zgodnie z obowiązkami wynikającymi z ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („**Ustawa o Ofercie**”), w brzmieniu nadanym nowelizacją wdrażającą dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 (tzw. Dyrektywa „Women on Boards”)¹, mającą na celu poprawę równowagi płci wśród członków organów spółek publicznych oraz zwiększenie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w procesach decyzyjnych na najwyższym szczeblu.

Spółka uznaje różnorodność za istotny element skutecznego ładu korporacyjnego oraz czynnik wspierający podejmowanie lepszych decyzji biznesowych, innowacyjność i długoterminowe tworzenie wartości dla akcjonariuszy. Budowanie środowiska pracy opartego na równości szans, niedyskryminacji oraz poszanowaniu różnorodności stanowi integralny element naszej kultury organizacyjnej i strategii zarządzania kapitałem ludzkim.

Celem Sprawozdania jest przedstawienie aktualnego poziomu reprezentacji kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki, ocena stopnia realizacji przyjętych celów w zakresie równowagi płci oraz zaprezentowanie działań podjętych w okresie sprawozdawczym na rzecz zwiększania różnorodności w procesach sukcesji, nominacji i rozwoju talentów. Sprawozdanie zawiera również informacje dotyczące planowanych działań mających wspierać zapewnienie równowagi płci w organach Spółki.

Spółka prowadzi działania w tym obszarze z poszanowaniem zasad przejrzystości, obiektywizmu i merytorycznej oceny kompetencji kandydatów. Procesy wyboru członków organów Spółki opierają się na jasnych, neutralnych i niedyskryminacyjnych kryteriach, zapewniających równy dostęp do stanowisk osobom posiadającym odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie.

Sprawozdanie obejmuje okres od 01 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku, a jego celem jest zapewnienie akcjonariuszom, inwestorom oraz pozostałym interesariuszom przejrzystej informacji na temat działań i postępów Spółki w zakresie promowania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na najwyższych szczeblach zarządzania.

II. DEFINICJE

Spółka - Firma Oponiarska Dębica S.A. z siedzibą w Dębicy, ul. 1 Maja 1, 39-200 Dębica, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy w Rzeszowie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000045477, NIP: 8720003404, REGON: 850004505 o kapitale zakładowym: 110 422 000 zł wpłaconym w całości

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022

Sprawozdanie – niniejsze Sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Firmy Oponiarskiej Dębica S.A. oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach za rok 2025.

III. STRUKTURA ORGANÓW SPÓŁKI

W 2025 roku Spółka utrzymała stabilną i spójną strukturę ładu korporacyjnego. W porównaniu do roku 2024 nie nastąpiły żadne zmiany w składzie Zarządu ani a zmiany w składzie Rady Nadzorczej dotyczyły tylko jednego członka wybieranego przez pracowników Spółki. Ta ciągłość stanowi kluczowy element ładu korporacyjnego, zapewniając skuteczny nadzór, spójność strategiczną oraz odpowiedzialność w procesach decyzyjnych. Stabilna struktura obu organów stworzyła solidne podstawy do realizacji długoterminowych celów, w tym strategii zrównoważonego rozwoju. Stabilność na poziomie ładu korporacyjnego wzmacnia zaufanie interesariuszy i wspiera zdolność Spółki do wypełniania obowiązków środowiskowych, społecznych i ekonomicznych.

Zarząd Firmy Oponiarskiej Dębica S.A.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku Zarząd Firmy Oponiarskiej Dębica S.A. liczył trzech członków, w tym jedną kobietę oraz dwóch mężczyzn. Wskaźnik zróżnicowania płci wynosił 1:2, co oznacza udział kobiet na poziomie 33%. Tym samym reprezentacja kobiet w Zarządzie osiągnęła poziom odpowiadający ustawowemu celowi 33% dla płci niedostatecznie reprezentowanej.

Rada Nadzorcza Firmy Oponiarskiej Dębica S.A.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku Rada Nadzorcza XXXII kadencji liczyła ośmiu członków, w tym jedną kobietę oraz siedmiu mężczyzn. Wskaźnik zróżnicowania płci wynosił 1:7, co oznacza udział kobiet na poziomie 12,5%. Struktura składu Rady Nadzorczej wskazuje na niski poziom zróżnicowania płci, co stanowi obszar do dalszych działań w zakresie wzmacniania różnorodności oraz ładu korporacyjnego.

Struktura Zarządu i Rady Nadzorczej łącznie

W okresie sprawozdawczym Spółka nie posiadała formalnie przyjętej polityki równowagi płci, o której mowa w art. 90gd Ustawy o Ofercie („**Polityka Równowagi Płci**”). Jednocześnie w 2025 roku rozpoczęto prace nad opracowaniem tego dokumentu w celu dostosowania zasad ładu korporacyjnego do wymogów wynikających z przepisów wdrażających Dyrektywę „Women on Boards”. Przyjęcie Polityki Równowagi Płci planowane jest na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu w czerwcu 2027 roku.

Niezależnie od etapu prac nad polityką, Spółka monitoruje zmiany regulacyjne w obszarze równowagi płci oraz analizuje działania, które mogą wspierać zwiększanie różnorodności w procesach sukcesji, nominacji i wyboru członków organów Spółki. Działania te realizowane są przy zachowaniu nadrzędnej zasady doboru kandydatów w oparciu o ich kwalifikacje, doświadczenie oraz kompetencje niezbędne do pełnienia powierzonych funkcji.

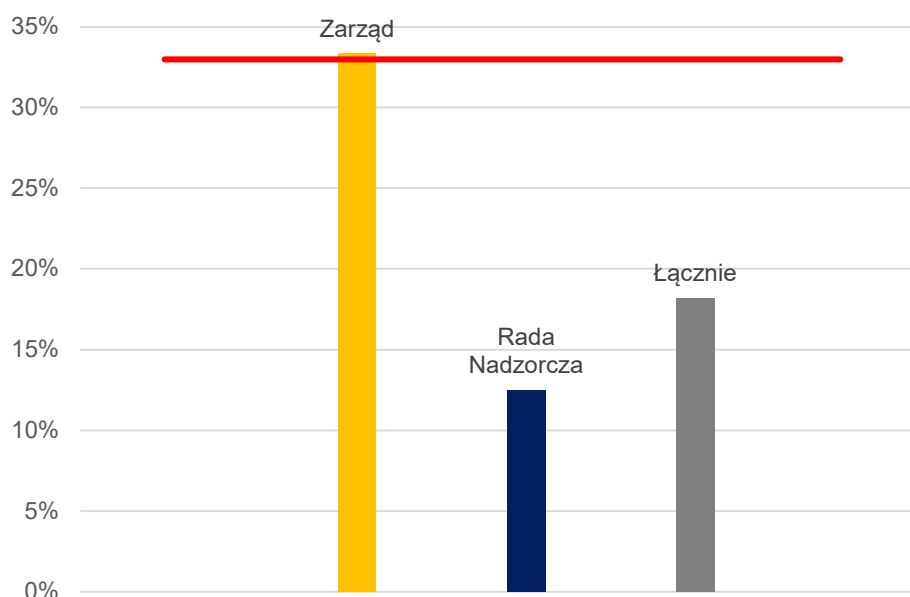
W ramach działań przygotowawczych Spółka dokonała przeglądu aktualnej struktury Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem reprezentacji kobiet i mężczyzn, a także rozpoczęła analizę możliwości zwiększenia udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w przyszłych procesach nominacyjnych i sukcesyjnych. Przedmiotem analizy są również rozwiązania organizacyjne i praktyki rynkowe wspierające budowanie szerszej puli kandydatów i kandydatek posiadających kwalifikacje do pełnienia funkcji w organach spółek publicznych.

Na koniec okresu sprawozdawczego udział kobiet w Zarządzie wyniósł 33,33%, natomiast w Radzie Nadzorczej 12,5%. Łącznie kobiety zajmowały 2 z 11 stanowisk w organach Spółki, co odpowiada udziałowi na poziomie 18,18%. W konsekwencji ustawowy cel zakładający co najmniej 33% udziału płci niedostatecznie reprezentowanej nie został osiągnięty w odniesieniu do organów Spółki rozpatrywanych łącznie. Spółka prowadzi działania przygotowawcze mające wspierać zwiększanie różnorodności płci, w tym prace nad wdrożeniem Polityki Równowagi Płci. Szczegółowe dane dotyczące struktury organów Spółki przedstawiono w Tabeli 1 oraz na Wykresie 1.

Tabela 1. Struktura organów Spółki

Organ	Rodzaj stanowiska	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Udział kobiet [%]
Zarząd	Prezes Zarządu	0	1	1	0,0%
	Członek Zarządu	1	1	2	50,0%
	Łącznie	1	2	3	33,3
Rada Nadzorcza	Przewodniczący Rady Nadzorczej	0	1	1	0,0%
	Członkowie Rady Nadzorczej	1	6	7	16,7%
	Łącznie	1	7	8	12,5%
Organy Spółki Łącznie		2	9	11	18,18%

Wykres 1. Udział kobiet w organach Spółki na tle celu wynikającego z Ustawy o Ofercie



Spółka zamierza uwzględnić kwestie równowagi płci w przygotowywanej Polityce Równowagi Płci, w szczególności poprzez określenie zasad monitorowania reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach Spółki, uwzględnianie aspektów różnorodności w procesach doboru osób na określone stanowisko w organie Spółki oraz okresową ocenę postępów w realizacji celów wynikających z obowiązujących przepisów. Celem tych działań jest stopniowe zwiększanie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej przy jednoczesnym zachowaniu wysokich standardów kompetencyjnych i zasad należytego ładu korporacyjnego.

IV. DZIAŁANIA PODJĘTE NA RZECZ RÓWNOWAGI PŁCI

W okresie sprawozdawczym Spółka podjęła działania przygotowawcze mające na celu dostosowanie zasad funkcjonowania organów statutowych do wymogów wynikających z przepisów dotyczących równowagi płci w organach spółek publicznych. W szczególności rozpoczęto analizę obowiązków wynikających z projektu ustawy wdrażającej przepisy Dyrektywy „Women on Boards” oraz ocenę obecnego poziomu reprezentacji kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. Jednocześnie rozpoczęto prace nad Polityką Równowagi Płci, która będzie określać cele, zasady oraz środki służące zwiększaniu reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Spółki. Przyjęcie tej polityki planowane jest przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w czerwcu 2027 roku.

Spółka monitoruje zmiany regulacyjne w obszarze równowagi płci oraz analizuje działania, które mogą wspierać zwiększanie różnorodności w procesach sukcesji, nominacji i wyboru członków organów Spółki. Działania te realizowane są przy zachowaniu nadrzędnej zasady doboru kandydatów w oparciu o ich kwalifikacje, doświadczenie oraz kompetencje niezbędne do pełnienia powierzonych funkcji.

W ramach działań przygotowawczych Spółka dokonała przeglądu aktualnej struktury Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem reprezentacji kobiet i mężczyzn, a także rozpoczęła analizę możliwości zwiększenia udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w przyszłych procesach nominacyjnych i sukcesyjnych. Przedmiotem analizy są również rozwiązania organizacyjne oraz praktyki rynkowe wspierające budowanie szerszej puli kandydatów i kandydatek posiadających kwalifikacje do pełnienia funkcji w organach spółek publicznych.

V. OCENA REALIZACJI CELU RÓWNOWAGI PŁCI ORAZ PLAN DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH

Na koniec okresu sprawozdawczego udział kobiet w organach Spółki wynosił 18,18%, co oznacza, że Spółka nie osiągnęła celu określonego w art. 90gc ust. 2 Ustawy o Ofercie, zakładającego zapewnienie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej na poziomie co najmniej 33% wszystkich stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej łącznie.

Nieosiągnięcie wskazanego poziomu reprezentacji wynika przede wszystkim z historycznie ukształtowanego składu organów Spółki oraz ograniczonej liczby zmian personalnych w ich składzie w okresie sprawozdawczym. W 2025 roku nie wystąpiły okoliczności umożliwiające dokonanie zmian w składzie organów w zakresie pozwalającym na osiągnięcie ustawowego poziomu reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej.

W celu dostosowania działalności Spółki do nowych wymogów regulacyjnych w zakresie równowagi płci, w 2025 roku rozpoczęto prace nad opracowaniem Polityki Równowagi Płci. Dokument ten ma określać zasady wspierania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach Spółki, a także mechanizmy monitorowania realizacji przyjętych celów. Przyjęcie Polityki planowane jest przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w czerwcu 2027 roku.

Ponadto Spółka podjęła następujące działania przygotowawcze:

- przeprowadziła analizę wymogów wynikających z przepisów dotyczących równowagi płci w organach spółek publicznych;
- dokonała przeglądu obecnej struktury Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem poziomu reprezentacji kobiet i mężczyzn;
- rozpoczęła analizę możliwości zwiększenia udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w przyszłych procesach sukcesji, nominacji oraz wyboru członków organów Spółki;
- monitorowała dobre praktyki rynkowe w zakresie różnorodności i równowagi płci stosowane przez spółki publiczne.

W kolejnych latach Spółka zamierza kontynuować działania mające na celu osiągnięcie poziomu reprezentacji określonego w art. 90gc ust. 2 Ustawy o Ofercie, w szczególności poprzez uwzględnianie kwestii równowagi płci w procesach sukcesji i nominacji oraz zapewnienie przejrzystych, obiektywnych i niedyskryminacyjnych zasad wyboru kandydatów do organów Spółki. Jednocześnie nadrzędnym kryterium doboru kandydatów pozostaną ich kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz kompetencje niezbędne do należytego wykonywania powierzonych funkcji.

Jednocześnie Spółka wskazuje, że w 2026 roku do Rady Nadzorczej Spółki została powołana Pani Eva Jacob, co oznacza, że na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania kobiety zajmują łącznie 3 z 11 stanowisk w organach Spółki, co odpowiada udziałowi na poziomie 27,27%.

VI. OŚWIADCZENIE ZARZĄDU

Zarząd Firmy Oponiarskiej Dębica S.A. oświadcza, że niniejsze Sprawozdanie za okres od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku zostało sporządzone rzetelnie, zgodnie z najlepszą wiedzą Spółki oraz na podstawie danych i informacji dostępnych na dzień jego sporządzenia.

Zarząd potwierdza, że informacje zawarte w Sprawozdaniu przedstawiają w sposób prawdziwy i kompletny poziom reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach Spółki oraz działania podjęte i planowane w zakresie wspierania równowagi płci, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Zarząd wskazuje, że w okresie sprawozdawczym Spółka nie posiadała formalnie przyjętej Polityki Równowagi Płci, jednak zgodnie z obowiązującymi przepisami rozpoczęła prace nad jej opracowaniem w celu dostosowania działalności Spółki do wymogów wynikających z przepisów dotyczących równowagi płci w organach spółek publicznych. Przyjęcie Polityki Równowagi Płci planowane jest przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w czerwcu 2027 roku.

Zarząd deklaruje wolę dalszego rozwijania rozwiązań wspierających różnorodność oraz równowagę płci w organach Spółki, przy jednoczesnym zachowaniu zasady doboru członków organów na podstawie ich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, kompetencji oraz zdolności do skutecznego wykonywania powierzonych obowiązków.

Przyjęto przez: Zarząd Firmy Oponiarskiej Dębica S.A.

Signature Not Verified
Dokument podpisany przez Anna
Zofia Winiarska-Miśkowiec
Data: 2026.10.02 10:10:06 CEST

Signature Not Verified
Dokument podpisany przez
IRENEUSZ MAKSYMIAK
Data: 2026.10.02 11:22:30 CEST