27 PAŹDZIERNIKA 2026

SPRAWOZDANIE DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH DECYZYJNYCH SPÓŁKI ZA ROK 2025

ULMA CONSTRUCCION POLSKA S.A.

1. Dane identyfikacyjne Spółki

Rok sprawozdawczy	2025
Firma (pełna nazwa spółki)	ULMA Construccion Polska Spółka Akcyjna
Numer KRS	0000055818
Numer NIP / REGON	527 02 03 299/ 011201520
Siedziba i adres	05-840 Brwinów, Koszajec 50
Rynek notowania	Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
Osoba do kontaktu (imię, nazwisko, stanowisko)	Justyna Patorska, Kierownik Działu Personalnego
Adres e-mail / telefon kontaktowy	justyna.patorska@ulmaconstruction.pl / 22 506 7043
Data sporządzenia sprawozdania	27.10.2026 r.
Adres strony internetowej, na której zostało opublikowane sprawozdanie niezwłocznie po jego sporządzeniu	www.ulmaconstruction.pl

2. Podstawa prawna i okres sprawozdawczy

Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone w celu realizacji obowiązku wynikającego z art. 90gi ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 592 ze zm., dalej zwaną „Ustawą"), w brzmieniu wprowadzonym 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.

Dokument stanowi pierwsze Sprawozdanie ULMA Construccion Polska S.A. (dalej zwanej „Spółką") dotyczące równowagi płci w organach Spółki i prezentuje dane za rok obrotowy trwający od dnia 1 stycznia 2025 r. do dnia 31 grudnia 2025 r..

Spółka ma siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a jej akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A..

3. Dane liczbowe i struktura organów

Organami Spółki w rozumieniu art. 90gb ust. 3 Ustawy są **Zarząd** oraz **Rada Nadzorcza**.

Poniższa tabele prezentują dane dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn w organach Spółki w roku obrotowym 2025.

Lp.	Funkcja	Płeć (K/M)	Organ podstawowy	Data objęcia funkcji w roku 2025	Data zakończenia funkcji w roku 2025 (puste = do końca roku)	Status	Organ efektywny (obliczane)	Data końca efektywna (obliczane)	Liczba dni w roku 2025 (obliczane)	Uwzględniony na 31.12? (obliczane)
1	Prezes Zarządu	M	Zarząd	01.01.2025		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
2	Członek Zarządu	K	Zarząd	01.01.2025		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
3	Członek Zarządu	M	Zarząd	01.01.2025		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
4	Członek Zarządu	M	Zarząd	01.01.2025	30.12.2025	Podstawowy	Zarząd	30.12.2025	364	NIE
5	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
6	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
7	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
8	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
9	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK

WSKAŹNIKI UDZIAŁU PŁCI NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANEJ

Metoda średniej ważonej czasowo				
Wyszczególnienie	**Zarząd**	**Rada Nadzorcza**	**Łącznie**	**%**
Suma osobo-dni ogółem w roku 2025	1459	1825	**3284**	100,0%
Suma osobo-dni - kobiety	365	365	**730**	22,2%
Suma osobo-dni - mężczyźni	1094	1460	**2554**	77,8%

Wskaźnik % płci niedostatecznie reprezentowanej (średnia ważona)	**22,2%**

Za rok obrotowy 2025 wskaźnik procentowy płci niedostatecznie reprezentowanej – którą w przypadku Spółki stanowią kobiety - wyliczony metodą średniej ważonej dla całego okresu sprawozdawczego, wyniósł 22,2%. Wartość ta odzwierciedla realny, średnioroczny udział kobiet w strukturze organów Spółki i stanowi punkt wyjścia do osiągnięcia celu uregulowanego ustawowo (33%).

4. Środki podjęte w celu zapewnienia równowagi płci

W okresie sprawozdawczym Spółka kierowała się ogólnymi zasadami równego traktowania i niedyskryminacji, wyrażonymi w przyjętych w Spółce w latach ubiegłych Kodeksie Etycznym ULMA oraz Polityce Różnorodności i Równego Traktowania.

Dobór osób na stanowiska kierownicze opierał się na obiektywnych kryteriach merytorycznych, obejmujących wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz kompetencje niezbędne do zarządzania obszarami operacyjnymi Spółki.

Informacje o stosowaniu zasad różnorodności były dotychczas raportowane w ramach oświadczeń Spółki o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego.

5. Wyjaśnienie przyczyn nieosiągnięcia celów procentowych

Spółka wskazuje, iż niniejsze sprawozdanie odnosi się do roku obrotowego 2025, tj. do okresu zamkniętego przed wejściem w życie przepisów ustawy wdrażającej unijną dyrektywę Women on Boards, tj. ustawy 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. 2026 poz. 1034).

W okresie sprawozdawczym Spółka nie była więc prawnie zobowiązana do zapewnienia określonych parytetów płci w swoich organach decyzyjnych.

Z uwagi na fakt, iż przepisy art. 90gi Ustawy weszły w życie w trakcie trwania kadencji organów Spółki (18 sierpnia 2026 r.), a w okresie sprawozdawczym nie dochodziło do wygaśnięcia mandatów ani zmian w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej, Spółka nie miała możliwości natychmiastowego dostosowania struktury płci bez naruszania stabilności operacyjnej i trwających w tym okresie mandatów członków organów decyzyjnych. Wymagane proporcje będą uwzględniane przy najbliższych wyborach i uzupełnieniach składu organów Spółki.

6. Działania planowane w celu osiągnięcia celów ustawowych

Na dzień sporządzenia Sprawozdania Spółka prowadzi prace nad przygotowaniem zapisów Polityki Równowagi Płci, zapewniających zgodność z przepisami Ustawy, a także nad planem jej skutecznego wdrożenia. Dokument ten wprowadzi zasady doboru osób na stanowiska w organach decyzyjnych Spółki, wskazywania oraz selekcji kandydatów, a także nakreśli programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn oraz elementy strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

Dodatkowo, w celu stopniowego podnoszenia wskaźnika udziału płci niedostatecznie reprezentowanej z obecnego poziomu 22,2% do wymaganego progu 33%, Spółka planuje opracowanie programu działań, w szczególności skierowanych do płci niedostatecznie reprezentowanej, mających na celu rozwój wewnętrznych talentów menedżerskich, podnoszenie ich kwalifikacji, opracowanie planów sukcesji, a docelowo zapewnienie wewnętrznego zaplecza kandydatów na stanowiska w organach decyzyjnych.

7. Informacja o publikacji i udostępnieniu sprawozdania

Zgodnie z przepisami art. 90gi ust. 1 Ustawy, niniejsze sprawozdanie zostaje:

- Przekazane drogą elektroniczną do Pełnomocnika Rządu ds. Równości w ustawowym terminie do dnia 31 października 2026 r.
- Udostępnione powszechnie i niezwłocznie po jego sporządzeniu na oficjalnej stronie internetowej Spółki w sekcji dedykowanej relacjom inwestorskim.

8. Podpisy osób uprawnionych do reprezentacji Spółki

Dokument podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Magdalena Prędota **Członek Zarządu**	**Marek Czupryński** **Członek Zarządu**