

Załącznik do Uchwały nr 3/2026
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Izostal S.A.
z dnia 26 listopada 2026 roku



POLITYKA ZAPEWNIANIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH IZOSTAL S.A.

Uchwała nr 3/2026 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia IZOSTAL S.A.
z dnia 26 listopada 2026 roku.

§ 1. Cel i zakres Polityki

1. Polityka zapewniania równowagi płci w organach IZOSTAL S.A. („Polityka”) określa zasady przeprowadzania procesów wyboru kandydatów na stanowiska w Zarządzie i Radzie Nadzorczej IZOSTAL S.A. („Spółka”), zasady wskazywania kandydatów, programy wspierające rozwój kariery zawodowej oraz założenia strategii zarządzania zasobami ludzkimi służące osiągnięciu i utrzymaniu równowagi płci w organach Spółki.
2. Polityka ma zastosowanie do każdego procesu powołania, wyboru albo odnowienia mandatu członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki z uwzględnieniem ustawowych i statutowych kompetencji Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Walnego Zgromadzenia Spółki.

§ 2. Definicje

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:
 - a) Organach – rozumie się przez to Zarząd i Radę Nadzorczą Spółki;
 - b) Procesie wyboru – rozumie się przez to czynności prowadzące do powołania, wyboru albo odnowienia mandatu członka Organu;
 - c) Płci niedostatecznie reprezentowanej – rozumie się przez to płć, której udział w danym Organie jest niższy od udziału drugiej płci, z uwzględnieniem celu określonego w § 3;
 - d) Równoważnych kwalifikacjach – rozumie się przez to porównywalny poziom przydatności kandydatów, ustalony po łącznej ocenie wiedzy, umiejętności, doświadczenia i innych obiektywnych wymagań danego stanowiska;
 - e) Obsłudze Kadrowej – rozumie się przez to jednostkę organizacyjną albo osobę wyznaczoną przez Zarząd do obsługi spraw kadrowych i rozwojowych związanych z wykonywaniem Polityki;
 - f) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

§ 3. Cel równowagi płci

1. Spółka dąży do zapewnienia udziału osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej na poziomie nie niższym niż liczba stanowisk najbardziej zbliżona do 33% wszystkich stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej łącznie oraz do udziału osób należących do każdej z płci w każdym z tych Organów.
2. Przed rozpoczęciem Procesu wyboru ustala się aktualny poziom reprezentacji płci, liczbę stanowisk wymaganą do osiągnięcia celu oraz wpływ obsadzenia danego stanowiska na realizację celu.
3. Realizacja celu nie może prowadzić do powołania osoby, która nie spełnia wymagań ustalonych dla danego stanowiska, ani do pominięcia wymogów wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego lub Statutu Spółki.

§ 4. Odpowiedzialność za stosowanie Polityki

1. Rada Nadzorcza stosuje Politykę przy wyborze członków Zarządu oraz sprawuje nadzór nad jej wykonywaniem.
2. Walne Zgromadzenie dokonuje wyboru członków Rady Nadzorczej zgodnie z przepisami prawa i Statutem Spółki kierując się Polityką.
3. Zarząd, w zakresie swoich kompetencji, zapewnia obsługę organizacyjną Procesów wyboru, publikację wymaganych informacji, prowadzenie dokumentacji, przygotowanie danych do sprawozdawczości oraz realizację działań, o których mowa w § 9 i § 10.
4. Przy wykonywaniu Polityki wykorzystuje się istniejące w Spółce procesy kadrowe, szkoleniowe, raportowe i dokumentacyjne.

§ 5. Proces wyboru i zgłaszania kandydatów

1. Przed rozpoczęciem Procesu wyboru organ odpowiedzialny za jego przygotowanie ustala profil stanowiska oraz jasne, neutralne i jednoznaczne kryteria oceny kandydatów. W przypadku wyboru członków Zarządu kryteria ustala Rada Nadzorcza. W przypadku wyboru członków Rady Nadzorczej zwołujący Walne Zgromadzenie może wskazać, jakie kryteria powinien spełnić kandydat na członka Rady Nadzorczej.
2. Kryteria ustala się przed zapoznaniem się z kandydaturami i stosuje w niezmienny sposób wobec wszystkich kandydatów, chyba że ich zmiana jest konieczna z przyczyn prawnych albo organizacyjnych.
3. Informacja o prowadzonym naborze, jeżeli Proces wyboru ma charakter otwarty, jest formułowana językiem neutralnym ze względu na płeć i rozpowszechniana w sposób sprzyjający pozyskaniu zróżnicowanej puli kandydatów.
4. Osoby uczestniczące w ocenie kandydatów są zobowiązane do zachowania bezstronności, poufności oraz ujawnienia ewentualnego konfliktu interesów.
5. Zgłaszanie kandydatów do Organów Spółki powinno być prowadzone w sposób wspierający realizację określonego w Polityce celu równowagi płci, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki i przyjętych przez Spółkę wewnętrznych regulacji oraz dobrych praktyk.
6. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatur są zobowiązane, bez uszczerbku dla postanowień Statutu Spółki i przepisów prawa, z uwzględnieniem specyfiki postępowania kwalifikacyjnego oraz dostępności osób spełniających odpowiednie wymagania formalne i merytoryczne, zapewnić udział przedstawicieli obu płci w gronie zgłoszonych kandydatów.

§ 6. Kryteria wyboru kandydatów

1. Kryteria wyboru obejmują, odpowiednio do stanowiska, w szczególności:
 - a) wiedzę branżową, finansową, prawną lub techniczną;
 - b) doświadczenie zawodowe i doświadczenie w zarządzaniu albo nadzorze;
 - c) kompetencje przywódcze, strategiczne, komunikacyjne i zdolność podejmowania decyzji;
 - d) doświadczenie w obszarach istotnych dla strategii, ryzyk i działalności Spółki;
 - e) dyspozycyjność oraz spełnianie wymogów ustawowych i statutowych;
 - f) wpływ kandydatury na uzupełnienie kompetencji i różnorodność składu Organu.
2. Kryteria nie mogą bezpośrednio ani pośrednio dyskryminować ze względu na płeć. Wymagania, które mogą stawiać osoby określonej płci w szczególnie niekorzystnej sytuacji, mogą być stosowane wyłącznie wtedy, gdy są obiektywnie uzasadnione celem stanowiska i proporcjonalne.

§ 7. Ocena kandydatów

1. Każdego kandydata ocenia się według tych samych kryteriów i - w miarę możliwości - z zastosowaniem tych samych etapów, pytań i źródeł informacji.
2. Ocena obejmuje indywidualną ocenę kandydatów oraz ich porównanie. Wynik i najważniejsze przesłanki oceny utrwalą się w dokumentacji Procesu wyboru.
3. Płeć kandydata nie stanowi odrębnego kryterium punktowego. Znaczenie płci uwzględnia się wyłącznie przy stosowaniu zasady pierwszeństwa określonej w ust. 4.
4. Jeżeli w wyniku obiektywnej oceny kandydaci różnej Płci posiadają równoważne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej.

§ 8. Informacja dla kandydata

1. Kandydat uczestniczący w Procesie wyboru, który nie został wybrany, otrzymuje – na swój wniosek i bez zbędnej zwłoki – informację o kryteriach wyboru, obiektywnej ocenie kandydatów według tych kryteriów oraz, w przypadku odstąpienia od zasady pierwszeństwa, o przestankach tego odstąpienia, w zakresie przewidzianym w Ustawie i z poszanowaniem praw innych osób.
2. Odpowiedź przygotowuje jednostka organizacyjna obsługująca dany Proces wyboru, po akceptacji Rady Nadzorczej – w przypadku kandydatów do Zarządu lub Zarządu – w przypadku kandydatów do Rady Nadzorczej.

§ 9. Programy wspierające rozwój kariery zawodowej

1. Spółka prowadzi programy wspierające rozwój kariery zawodowej kobiet i mężczyzn, w szczególności rozwój kompetencji zarządczych i nadzorczych osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej.
2. Działania rozwojowe realizuje się z wykorzystaniem obowiązujących procesów szkoleniowych.
3. Programy mogą obejmować mentoring, szkolenia, udział w projektach strategicznych, okresowe przeglądy talentów oraz działania zwiększające dostęp do stanowisk kierowniczych. Analiza potrzeb szkoleniowych uwzględnia kompetencje potrzebne do pełnienia w przyszłości funkcji zarządczych i nadzorczych.
4. Dostęp do programów opiera się na jasnych, neutralnych i związanych z kompetencjami zasadach, z uwzględnieniem potrzeby osiągnięcia celu wskazanego w § 3.

§ 10. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. W strategii i praktykach zarządzania zasobami ludzkimi Spółka uwzględnia zasady wynikające z Kodeksu Etyki, w tym równość szans, przeciwdziałanie dyskryminacji, obiektywne zasady wynagradzania, awansowania i rozwoju. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez dostęp do programów rozwojowych, wspierających rozwój kompetencji liderek i równe szanse rozwoju kariery, w tym objęcia stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, niezależnie od płci.
2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki polega w szczególności na:
 - a) inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych, niezależnie od płci;
 - b) promowaniu kultury organizacyjnej, która wspiera równość płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i komunikacyjne;
 - c) regularnym monitorowaniu i analizie danych dotyczących zatrudnienia, awansów oraz doświadczeń pracowników.

§ 11. Przegląd Polityki i obowiązki sprawozdawcze

1. Rada Nadzorcza co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki, poziomu reprezentacji płci w Organach oraz skuteczności działań podejmowanych na podstawie Polityki.
2. Obsługa Kadrowa przygotowuje dla Zarządu i Rady Nadzorczej zagregowaną informację obejmującą co najmniej skład Organów według płci, przebieg Procesów wyboru, przypadki zastosowania albo odstąpienia od zasady pierwszeństwa, realizację działań rozwojowych oraz stwierdzone bariery w osiągnięciu celu równowagi płci.
3. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zawierające:

- a) liczbę osób pełniących w danym roku funkcje członków organów Spółki ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
 - b) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w organach Spółki osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej w liczbie wynikającej z Celu regulacyjnego;
 - c) w przypadku nieosiągnięcia celu wskazanego w § 3 - przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków przyjętych i planowanych do przyjęcia w celu jego osiągnięcia.
- 4. Komórka ds. Zgodności, w zakresie dopuszczalnym przez obowiązujące regulacje i zasady poufności, przekazuje Zarządowi i Radzie Nadzorczej zagregowane informacje o zgłoszeniach mogących wskazywać na naruszenie zasad równego traktowania lub Polityki.
 - 5. Zarząd zapewnia publikację na stronie internetowej Spółki Polityki, sprawozdania, o którym mowa w ust. 3 oraz informacji o właściwych przepisach prawa i sankcjach, zgodnie z art. 90gd ust. 4 Ustawy.

§ 12. Postanowienia końcowe

- 1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.
- 2. Zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.