



Załącznik do Uchwały Nr ... Nadzwyczajnego Walnego
Zgromadzenia TORPOL S.A. z dnia 23 października 2026 r.

Polityka równowagi płci i różnorodności w organach TORPOL S.A.

Obowiązuje od dnia 2026 r.

Spis treści

1.	Wprowadzenie i cel dokumentu.....	3
2.	Zakres stosowania.....	3
3.	Definicje	3
4.	Minimalne wymagania dotyczące liczby zajmowanych stanowisk.....	4
5.	Zasady procesu doboru w Organach Spółki.....	4
6.	Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa	6
7.	Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki	6
8.	Prawo kandydata do informacji	8
9.	Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi.....	8
10.	Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość	9
11.	Publikacja Polityki	9
12.	Postanowienia końcowe	9

1. Wprowadzenie i cel dokumentu

- 1.1. Mając na uwadze znaczenie różnorodności i równowagi płci dla prawidłowego funkcjonowania Organów Spółki, podejmowania odpowiedzialnych i niezależnych decyzji oraz zapewnienia wysokich standardów ładu korporacyjnego, TORPOL S.A. („Spółka”) ustanawia niniejszą *Politykę równowagi płci i różnorodności w organach TORPOL S.A.* („Polityka”).
- 1.2. Celem niniejszej Polityki jest określenie zasad mających na celu zapewnienie różnorodności, w tym równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej TORPOL S.A. oraz wspieranie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn.
- 1.3. Różnorodność i równość szans stanowią integralny element kultury organizacyjnej Spółki oraz wspierają realizację jej celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i regulacyjnym. Spółka uznaje, że różnorodność organów jest czynnikiem wzmacniającym jakość podejmowanych decyzji, wszechstronność perspektyw, innowacyjność oraz zdolność do właściwego nadzoru nad działalnością Spółki, a także przyczyniającym się do efektywnego zarządzania Spółką oraz długoterminowego jej rozwoju.
- 1.4. W ramach realizacji Polityki Spółka zapewnia prowadzenie procesów rekrutacyjnych do Organów Spółki w sposób przejrzysty, oparty na obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriach, z uwzględnieniem kompetencji, doświadczenia, kwalifikacji oraz predyspozycji kandydatów, przy jednoczesnym dążeniu do zapewnienia odpowiedniej równowagi płci.
- 1.5. Polityka realizuje obowiązki wynikające z dyrektywy 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 (tzw. Women on Boards Directive) oraz przepisów implementujących wymogi tej dyrektywy do ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r.

2. Zakres stosowania

- 2.1. Polityka określa w szczególności:
 - 1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki mające na celu spełnienie wymogów określonych w pkt 4.2. Polityki;
 - 2) zasady wskazywania kandydata na stanowisko w Organie Spółki;
 - 3) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, w tym programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
 - 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

3. Definicje

- 3.1. Na potrzeby Polityki przyjmuje się następujące definicje:
 - 1) Spółka – TORPOL S.A. z siedzibą w Poznaniu, ul. św. Michała 43, 61-119 Poznań, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000407013 w Sądzie Rejonowym Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego;
 - 2) Organy Spółki – Zarząd i Rada Nadzorcza TORPOL S.A.;
 - 3) Zarząd - Zarząd TORPOL S.A.;
 - 4) Rada Nadzorcza - Rada Nadzorcza TORPOL S.A.;

- 5) Walne Zgromadzenie – odpowiednio Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie TORPOL S.A.
- 6) Płeć niedostatecznie reprezentowana – płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
- 7) Dyrektywa - 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.U. UE L 2022.315.44);
- 8) DPSN2021 – Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021;
- 9) Ustawa o ofercie – ustawa o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 592 ze zm.);
- 10) Ustawa o biegłych rewidentach - ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 r. (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1891 ze zm.).
- 11) Organ przeprowadzający nabór – Walne Zgromadzenie Spółki w przypadku procesu doboru członków Rady Nadzorczej Spółki oraz Rada Nadzorcza Spółki w przypadku procesu doboru członków Zarządu Spółki.

4. Minimalne wymagania dotyczące liczby zajmowanych stanowisk

- 4.1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki z uwzględnieniem zasad procesu doboru, o których mowa w ust. 5 i ust. 7 Polityki.
- 4.2. Obowiązek, o którym mowa w pkt 4.1., uznaje się za spełniony, jeżeli:
 - 1) 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, przy czym liczba ta określona jest w załączniku do Dyrektywy oraz
 - 2) osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
- 4.3. Dokonując doboru składu Organów Spółki, podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów oraz Organ przeprowadzający nabór dążą do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci, z uwzględnieniem osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć wskazanego w pkt 4.2. powyżej oraz przestrzegania zasad w obszarze polityki różnorodności określonych w niniejszej Polityce.

5. Zasady procesu doboru w Organach Spółki

- 5.1. Kształtując Organy Spółki stosuje się w szczególności Statut Spółki, Regulamin Walnego Zgromadzenia, Regulamin Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem wymogów określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności w: Kodeksie spółek handlowych („KSH”), ustawie o biegłych rewidentach, ustawie o ofercie oraz ustawie o zasadach zarządzania mieniem państwowym z dnia 16 grudnia 2016 r., jak również przestrzega się zasad DPSN2021 oraz niniejszą Politykę.
- 5.2. Podczas postępowania kwalifikacyjnego na członków Organów Spółki, zachowując obiektywizm oraz kierując się kryteriami merytorycznymi, zapewnia się wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu określonego Organu Spółki.
- 5.3. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia

różnorodności, w tym równowagi płci. Kryteria doboru określone są przez Radę Nadzorczą Spółki w formie uchwały przed rozpoczęciem procesu doboru oraz przekazywane do wiadomości publicznej:

- a) w ramach ogłoszenia o zwołaniu Walnego Zgromadzenia Spółki, chyba że z przyczyn obiektywnych nie byłoby to możliwe na etapie publikacji ogłoszenia – wówczas w ramach dokumentacji publikowanej w związku z walnym zgromadzeniem, o ile dobór dotyczy członków Rady Nadzorczej Spółki,
- b) w inny zwyczajowo przyjęty przez Spółkę sposób, o ile dobór dotyczy członków Zarządu Spółki. W tym przypadku, Rada Nadzorcza może w procesie wyboru uwzględnić konieczność złożenia przez kandydata oświadczenia według wzoru, o którym mowa w pkt 7.2. lit d) poniżej,

5.4. Określając kryteria doboru na określone stanowisko lub funkcję w Organie Spółki, Rada Nadzorcza Spółki bierze pod uwagę w szczególności:

- a) wiedzę, w tym m.in. wykształcenie lub nabyte doświadczenie w co najmniej jednym z obszarów, jak m.in. branża, finanse, rachunkowość lub badanie sprawozdań finansowych, prawo, ESG, technologia, zarządzanie, w tym zarządzanie ryzykiem;
- b) doświadczenie, w tym m.in. długość, szczebel zarządzania, skala organizacji, zakres odpowiedzialności;
- c) umiejętności, w tym m.in. strategiczne, nadzorcze, analityczne, zarządzanie zespołami;
- d) osiągnięcia, w tym m.in. wpływ na wyniki osiągnięte przez powiązane z kandydatem podmioty, skutecznie dokonane transformacje, restrukturyzacje, przeprowadzone transakcje;
- e) rękomię, rozumianą jako m.in. reputację kandydata, etykę postępowania, wykluczenie konfliktu interesów;
- f) dyspozycyjność, w tym możliwość poświęcenia wymaganej ilości czasu dla pełnienia danej funkcji;
- g) komplementarność, rozumianą jako m.in. uzupełnienie lub rozszerzenie kompetencji obecnego składu organu;
- h) niezależność, o ile w odniesieniu do danej funkcji jest wymagana ustawą, statutem lub zasadami ładu korporacyjnego;
- i) różnorodność, w tym m.in. płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie;
- j) inne specyficzne wymogi, o ile związane są z danym stanowiskiem lub funkcją, w tym mogą być wymagane dla uzupełnienia wakatu w sposób zgodny z zapotrzebowaniem operacyjnym lub strategicznym Spółki albo w związku z realizacją wymogów przepisów.

5.5. Określając kryteria doboru do pełnienia konkretnej funkcji lub stanowiska w Organie Spółki Rada Nadzorcza na podstawie kryteriów ogólnych, o których mowa w pkt 5.4. powyżej:

- a) może doprecyzować kryteria ogólne, w tym poprzez wskazanie cech lub wymogów równoważnych kryteriom ogólnym,
- b) wskazać na obligatoryjny lub fakultatywny charakter danego kryterium,
- c) określa miernik oceny danego kryterium, który może być określony również w postaci wymogu minimalnego.

5.6. Kandydatów na stanowiska w Organie Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. Oceny porównawczej, o której mowa w zdaniu

poprzednim dokonuje:

- a) Walne Zgromadzenie Spółki – w przypadku procesu doboru osoby na stanowisko w Radzie Nadzorczej Spółki,
 - b) Rada Nadzorcza Spółki – w przypadku procesu doboru osoby na stanowisko w Zarządzie Spółki.
- 5.7. W przypadku, o który mowa w pkt 5.6. lit. a):
- a) Ocena dokonywana jest w ramach dyskusji poprzedzającej poddanie pod głosowanie kandydatur,
 - b) Za sformułowanie oceny odpowiada przewodniczący Walnego Zgromadzenia,
 - c) Ocena dokonywana jest w szczególności poprzez porównanie ankiet, o których mowa w pkt 7.2 lit. d), o ile zostały przedłożone.
- 5.8. Wynagrodzenia członków Organów Spółki ustalane są w szczególności zgodnie z odpowiednimi uchwałami Walnego Zgromadzenia i uchwałami Rady Nadzorczej oraz *Polityką wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających TORPOL S.A.*

6. Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa

- 6.1. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne obiektywne, istotne, udokumentowane i związane z określonym stanowiskiem lub wykonywaniem pracy kryteria, w szczególności dotyczące kwalifikacji, doświadczenia lub kompetencji, lub szczególne potrzeby wynikające z zasad dotyczących różnorodności określonych w przepisach prawa, opartych na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.
- 6.2. Z procesu naboru Spółka sporządza protokół, w którym odzwierciedlany jest przebieg procesu oraz uzasadnienie zastosowania kryteriów wyboru w tym tych, o których mowa w pkt 6.1 powyżej. W przypadku braku uzasadnienia wyboru określonych członków Rady Nadzorczej ze strony akcjonariuszy Spółki w protokole zamieszcza się możliwie najbardziej obiektywne uzasadnienie wyboru lub wzmiankę o braku uzasadnienia ze strony akcjonariuszy.
- 6.3. Zasad procesu doboru w Organach Spółki oraz zasad pierwszeństwa i wyjątków od zasady pierwszeństwa opisanych powyżej i wynikających z Ustawy o ofercie nie stosuje się, jeżeli Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w swoich Organach zgodnie z pkt 4.2. powyżej.

7. Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki

- 7.1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki powinno odbywać się w sposób ukierunkowany na realizację celu regulacyjnego w zakresie równowagi płci przy równoczesnym uwzględnieniu kwalifikacji kandydatów na dane stanowiska w Organach Spółki, a także w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki, w tym z uwzględnieniem kryteriów doboru określanych przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie niniejszej Polityki.
- 7.2. W przypadku zgłaszania kandydatów przez akcjonariuszy Spółki zgłoszenie odbywa się z uwzględnieniem następujących wymogów:
- a) z zastrzeżeniem pkt 7.3. poniżej uprawniony zgodnie z KSH akcjonariusz, składający żądanie zwołania Walnego Zgromadzenia, którego co najmniej jeden z punktów porządku obrad obejmuje wybór członków Rady Nadzorczej lub akcjonariusz składający żądanie rozszerzenia punktu porządku obrad zwołanego Walnego

Zgromadzenia o taki punkt, w momencie złożenia ww. żądania ogranicza się do wskazania przedmiotu żądania, bez przedstawiania kandydata, którego wybór ma zostać rozpatrzony przez Walne Zgromadzenie. Wskazanie kandydata już w treści żądania nie wpływa na skuteczność tego żądania ani nie wstrzymuje jego realizacji; w takim przypadku postanowienia lit. b)–e) poniżej stosuje się odpowiednio. Postanowienia niniejszego punktu nie ograniczają uprawnień akcjonariuszy wynikających z art. 400–401 KSH.

- b) Po otrzymaniu żądania, o którym mowa w lit. a) powyżej, jak również w związku z zamiarem zwołania przez Zarząd z inicjatywy własnej Walnego Zgromadzenia, obejmującego punkt porządku obrad w sprawie wyboru do Rady Nadzorczej, Spółka niezwłocznie przekazuje Radzie Nadzorczej informację o wpłynięciu ww. żądania zwołania Walnego Zgromadzenia, wnosząc o określenie kryteriów doboru i oceny kandydatów do Rady Nadzorczej.
 - c) Po otrzymaniu wniosku Rada Nadzorcza podejmuje, w terminie umożliwiającym Spółce dochowanie wymogom KSH w zakresie zwołania Walnego Zgromadzenia, uchwałę określającą kryteria doboru.
 - d) Następnie Spółka zwołuje Walne Zgromadzenie oraz publikuje zgodnie z ogólnymi zasadami przyjęte przez Radę Nadzorczą kryteria doboru wraz ze wzorem oświadczenia kandydata (ankietą) odnoszącego się do kryteriów doboru określonych przez Radę Nadzorczą Spółki.
 - e) Akcjonariusz(-e) przesyła do Spółki zgłoszenie kandydata wraz z wypełnionym oświadczeniem (ankietą), o którym mowa w lit. d) powyżej oraz inne dokumenty związane z wyborem, w szczególności życiorys kandydata oraz wymagane w związku z wyborem zgody i oświadczenia. W przypadku otrzymania zgłoszenia kandydata co najmniej do dnia poprzedzającego dzień odbycia Walnego Zgromadzenia, Spółka udostępnia informacje, o których mowa w lit. d) i e) zdanie pierwsze powyżej zgodnie z ogólnymi zasadami publikacji dokumentacji będącej przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia. W przypadku zgłoszenia kandydatury w toku Walnego Zgromadzenia, kandydatura dyskutowana jest w toku właściwego punktu porządku obrad, w ramach której rozpatrywana jest m.in. ocena spełniania kryteriów doboru określonych przez Radę Nadzorczą Spółki. Akcjonariusz zgłaszający kandydaturę w toku obrad zobowiązany jest do złożenia kompletu dokumentacji, o której mowa w zdaniu pierwszym, niezbędnej do dokonania przez Walne Zgromadzenie oceny zgłoszonego kandydata.
 - f) Brak przedłożenia przez Akcjonariusza kompletnej dokumentacji dotyczącej kandydata, o której mowa w lit. e) zdanie pierwsze, może stanowić podstawę braku możliwości dokonania przez Walne Zgromadzenie oceny spełniania przez kandydata kryteriów doboru określonych przez Radę Nadzorczą Spółki oraz powołania do Rady Nadzorczej Spółki.
- 7.3. W przypadku, gdy uprawniony zgodnie z KSH akcjonariusz składa żądanie zwołania walnego zgromadzenia, którego co najmniej jeden z punktów porządku obrad obejmuje „zmiany” w składzie Rady Nadzorczej lub akcjonariusz składa żądanie rozszerzenia punktu porządku obrad zwołanego Walnego Zgromadzenia o taki punkt, Spółka:
- a) zwraca się do akcjonariusza z wnioskiem o wyjaśnienie czy zmiany w składzie Rady Nadzorczej Spółki obejmują wyłącznie odwołanie czy również powoływanie członków Rady Nadzorczej Spółki. W przypadku potwierdzenia zamiaru dokonania w ramach zmian w składzie Rady Nadzorczej powołania nowych członków tego organu, pkt 7.2. stosuje się odpowiednio.
 - b) w przypadku braku jednoznacznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w lit. a) powyżej, Spółka przyjmuje domniemanie, że zmiany będą obejmowały powołanie

nowych członków – pkt 7.2. stosuje się wówczas odpowiednio.

- 7.4. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów zapewniają, o ile jest to możliwe ze względu na charakter postępowania kwalifikacyjnego oraz dostępność kandydatów spełniających wymogi formalne i merytoryczne, obecność przedstawicieli obu płci wśród zgłoszonych kandydatów, albo jeśli z przyczyn obiektywnych nie jest to możliwe wskazują w pierwszej kolejności osobę reprezentującą Płeć niedostatecznie reprezentowaną.
- 7.5. Przedłożenie jednej kandydatury do pełnienia danej funkcji nie wstrzymuje procesu dokonania wyboru. W takim przypadku pkt 5.6. niniejszej Polityki nie ma zastosowania.

8. Prawo kandydata do informacji

- 8.1. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Spółki, Spółka przekazuje w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego informację o:
- a) kryteriach doboru kandydata zastosowanych w procesie kwalifikacyjnym na dane stanowisko w Organie Spółki,
 - b) wyniku oceny porównawczej wraz z uzasadnieniem,
 - c) w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Płci niedostatecznie reprezentowanej – powodach tego odstąpienia oraz informację o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.
- 8.2. Spółka przekazuje informacje, o których mowa w pkt 8.1. powyżej, w terminie 14 dni liczonych od dnia doręczenia żądania, z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych. Za przygotowanie i przekazanie informacji odpowiada Zarząd Spółki, który w zakresie oceny spełniania kryteriów doboru zwraca się uprzednio o stanowisko do Rady Nadzorczej. W przypadku doboru członków Rady Nadzorczej, gdy akcjonariusz nie przedstawił uzasadnienia wyboru, Spółka informuje o tym kandydata, wskazując treść protokołu, o którym mowa w pkt 6.2.

9. Rozwój zawodowy i strategia zarządzania zasobami ludzkimi

- 9.1. Spółka wspiera rozwój zawodowy wszystkich pracowników, bez względu na płeć, poprzez równy dostęp do programów rozwijających kompetencje, podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz zapewniających równe szanse rozwoju kariery zawodowej. Spółka w procesie kwalifikacji osób do udziału w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych stosuje obiektywne i niedyskryminujące kryteria wyboru, nie różnicując osób ze względu na m.in. płeć, wiek, narodowość, wyznanie, poglądy, itp.
- 9.2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki polega w szczególności na:
- a) stosowaniu zasad rekrutacji promujących różnorodność i równowagę płci;
 - b) inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników, w tym kompetencji kierowniczych, poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych w oparciu o niedyskryminujące kryteria doboru;
 - c) promowaniu równości i kultury organizacyjnej sprzyjającej dobrej atmosferze pracy oraz wzajemnego szacunku;
 - d) umożliwieniu pracownikom Spółki awansów i zmiany stanowisk pracy.
- 9.3. Realizacja postulatów rozwoju zawodowego oraz strategii zarządzania zasobami ludzkimi odbywa się poprzez stosowanie zapisów Kodeksu etyki oraz postępowania w biznesie w Grupie Kapitałowej TORPOL, w szczególności z uwzględnieniem:
- a) „Polityki rozwoju i doskonalenia” realizowanej w oparciu m.in. o „Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych”, ankiet w sprawie zapotrzebowania edukacyjnego oraz procedury rozpatrywania wniosków o przeprowadzenie lub dofinansowanie określonych szkoleń tematycznych;

- b) *Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL na lata 2025–2030, szczególnie w wymiarze celu „rozwoju kompetencji” oraz „zapewniania pracownikom satysfakcjonujących warunków pracy”, przyjętych w obszarze „Ludzie i Partnerstwo”,*
- c) Innych przyjętych polityk w tym, m.in.:
 - i. *Polityki różnorodności,*
 - ii. *Polityki kształtowania relacji pracodawca-pracownik,*
 - iii. *Polityki przestrzegania praw człowieka,*
 - iv. *Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.*

10. Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość

- 10.1. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych Organach. Z wyłączeniem przypadku, o którym mowa w pkt 10.4., Sprawozdanie to może stanowić wyodrębnioną część rocznego sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

Sprawozdanie będzie udostępniane przez Spółkę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa

- 10.2. Sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1., zawiera w szczególności:

- 1) informację o liczbie osób pełniących funkcje członków Organów Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
- 2) informację o działaniach podjętych przez Spółkę w celu zapewnienia udziału osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej w Organach Spółki w liczbie wskazanej w pkt 4.2. Polityki;
- 3) w przypadku nieosiągnięcia przez Spółkę celu wskazanego w pkt 4.2. Polityki – przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków przyjętych i planowanych do podjęcia, aby osiągnąć ten cel.

- 10.3. Sprawozdanie, o którym mowa w pkt 10.1, przekazywane jest organowi do spraw równego traktowania, o którym mowa w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r., w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy, z wyjątkiem sprawozdania, o którym mowa w pkt 10.4.

- 10.4. Pierwsze sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach przekazywane jest organowi do spraw równego traktowania, o którym mowa w pkt 10.3., w terminie do dnia 31 października 2026 r. Sprawozdanie za wskazany okres nie stanowi części rocznego sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

11. Publikacja Polityki

- 11.1. Spółka udostępnia niniejszą Politykę wraz z informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych i sankcjach na swojej stronie internetowej.

12. Postanowienia końcowe

- 12.1. Przyjęcie oraz zmiany niniejszej Polityki wymagają zatwierdzenia w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia TORPOL S.A.