Załącznik do Uchwały Nr 7 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 23 października 2026 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie i cel dokumentu 3
2. Zakres stosowania 3
3. Definicje 3
4. Minimalne wymogi 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 wymogi 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 określane 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) rękojmię, 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 przestawiania 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 będę 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.