

Plik zawiera kolejno:

1. Projekt Uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
2. Uchwałę Rady Nadzorczej Spółki.
3. Uchwałę Zarządu Spółki.
4. Wniosek do Walnego Zgromadzenia.
5. Projekt Polityki Równowagi płci w Grupie Azoty.

# - PROJEKT -

**UCHWAŁA NR \_\_\_\_\_**  
**NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA**  
**SPÓŁKI GRUPA AZOTY S.A. Z SIEDZIBĄ W TARNOWIE**  
**OBRADUJĄCEGO W DNIU 23 MARCA 2026 ROKU**  
**W SPRAWIE PRZYJĘCIA POLITYKI RÓWNOWAGI PŁCI W GRUPIE AZOTY.**

Mając u podstaw zapisy 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 (Dz. U. UE. L. z 2022 r. Nr 315, str. 44) Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki

**uchwała, co następuje:**

## **§ 1**

przyjmuje Politykę równowagi płci w Grupie Azoty, w brzmieniu określonym w załączniku do Uchwały.

## **§ 2**

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

### **UZASADNIENIE:**

Zgodnie z postanowieniami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków z dnia 23 listopada 2022 r., Dz. U. UE L 2022.315.44, która weszła w życie w dniu 27 grudnia 2022 r., wszystkie duże spółki notowane na rynkach regulowanych UE są zobowiązane do podjęcia działań zmierzających do zapewnienia równowagi płci w organach spółek.

**UCHWAŁA NR 277/XII/2025  
RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI GRUPA AZOTY S.A.  
z dnia 15.12.2025 roku**

w sprawie: **wyrażenia opinii w przedmiocie wniosku Zarządu kierowanego do Walnego Zgromadzenia o przyjęcie „Polityki równowagi płci w Grupie Azoty”**

Działając na podstawie § 32 ust. 1 pkt 19 Statutu Spółki Grupa Azoty S.A. („Spółka”) w zw. z Dyrektywą 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. z 2022 r. Nr 315, str. 44) oraz w zw. z wnioskiem Zarządu Spółki z dnia 09.12.2025 r. o zaopiniowanie wniosku kierowanego do Walnego Zgromadzenia w sprawie przyjęcia „Polityki równowagi płci w Grupie Azoty” (znak: NN/NNW/1287/2025), Rada Nadzorcza Spółki

**uchwala, co następuje:**

**§ 1**

Rada Nadzorcza pozytywnie opiniuje Wniosek Zarządu skierowany do Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie przyjęcia „Polityki równowagi płci w Grupie Azoty” z dnia 09.12.2025 r. (znak: NOO/29/2025), stanowiący Załącznik do niniejszej Uchwały.

**§ 2**

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

**Uchwała nr 364/XIII/2025**  
**Zarządu Spółki Grupa Azoty S.A.**  
**z dnia 09.12.2025 r.**

w sprawie: **wystąpienia do Rady Nadzorczej Spółki o zaopiniowanie wniosku kierowanego do Walnego Zgromadzenia w sprawie przyjęcia „Polityki równowagi płci w Grupie Azoty” oraz wystąpienia do Walnego Zgromadzenia z przedmiotowym wnioskiem**

Działając na podstawie § 21 ust. 1 i ust. 2 pkt 12 w zw. z § 32 ust. 1 pkt 19 Statutu Spółki Grupa Azoty S.A. („Spółka”), w zw. z § 9 ust. 2 Regulaminu Zarządu Spółki, w zw. z Dyrektywą 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. z 2022 r. Nr 315, str. 44) - Zarząd Spółki,

**uchwała, co następuje:**

**§ 1.**

1. Zarząd Spółki zatwierdza wniosek kierowany do Walnego Zgromadzenia w sprawie przyjęcia „Polityki równowagi płci w Grupie Azoty” („Polityka”).
2. W związku z postanowieniami ust. 1, postanawia o wystąpieniu do Rady Nadzorczej o zaopiniowanie wniosku kierowanego do Walnego Zgromadzenia.
3. Wniosek do Walnego Zgromadzenia stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2.**

Zarząd Spółki upoważnia Prezesa Zarządu Pana Andrzeja Skolmowskiego do wystąpienia do Rady Nadzorczej o zaopiniowanie wniosku kierowanego do Walnego Zgromadzenia w sprawie przyjęcia Polityki, a następnie do przedstawienia wniosku w tej sprawie Walnemu Zgromadzeniu Spółki celem przyjęcia Polityki.

**§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

**Walne Zgromadzenie Spółki  
Grupa Azoty S.A. („Spółka”)**

**Dotyczy: przyjęcia Polityki równowagi płci w Grupie Azoty**

Nasz znak: NOO/29/2025

Podstawa prawna:

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. z 2022 r. Nr 315, str. 44).

Zarząd Spółki Grupa Azoty S.A. wnosi o przyjęcie przez Walne Zgromadzenie Spółki Polityki równowagi płci w Grupie Azoty (dalej: „Polityka”).

Uzasadnienie:

Zważywszy na:

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków z dnia 23 listopada 2022 r., Dz. U. UE L 2022.315.44, która weszła w życie w dniu 27 grudnia 2022 r.,
- oraz związany z nią obowiązek jej implementacji w krajowym porządku prawnym,
- a także biorąc pod uwagę to, że obecnie trwają prace nad projektem ustawy 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 (projekt z dnia 4 lutego 2025 r.), którego celem jest wprowadzenie stosownej regulacji prawnej do polskiego porządku prawnego w celu wykonania postanowień Dyrektywy,

Zarząd Spółki Grupa Azoty S.A. przedstawia do przyjęcia Walnemu Zgromadzeniu Politykę równowagi płci w Grupie Azoty.

Przy opracowaniu Polityki wzięto pod uwagę Wytyczne dla Spółek z udziałem Skarbu Państwa dotyczące wsparcia rozwoju zawodowego kobiet oraz praktyczne wskazówki w zakresie implementacji Dyrektywy (UE) 2022/2381 tzw. Women on Boards.

Celem Polityki jest ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.

Polityka określa w szczególności:

- 1) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki oraz zasady wskazywania kandydatów do jej organów;
- 2) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
- 3) strategię zarządzania zasobami ludzkimi;
- 4) zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.

Określony w Polityce Cel Regulacyjny uznaje się za zrealizowany, 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 stanowisk w Organach Spółki oraz

- 2) osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.

Zarząd Spółki zobowiązany będzie do sporządzania corocznie sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zawierającego:

- 1) liczbę osób pełniących w danym roku funkcje członków Organów Spółki ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
- 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w Organach Spółki osób należących do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w liczbie wynikającej z Celu Regulacyjnego;
- 3) w przypadku nieosiągnięcia Celu Regulacyjnego - przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków przyjętych i planowanych do przyjęcia w celu jego osiągnięcia.

Sprawozdanie to może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

Załącznik:

Projekt uchwały w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Grupie Azoty wraz z załącznikiem do uchwały.

**Za Zarząd**



Elektronicznie podpisany przez  
Andrzej Skolmowski  
Data: 2025.12.10 17:32:43 +01'00'

Elektronicznie podpisany przez Paweł Bielski  
Data: 2025.12.11 08:11:52 +01'00'

Załącznik do uchwały nr [●]/20[●] Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Grupa Azoty Spółka Akcyjna z dnia [●][●]20[●] roku w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Grupie Azoty

## **POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W GRUPIE AZOTY**

### **Preambuła:**

1. Walne Zgromadzenie Spółki Grupa Azoty Spółka Akcyjna (dalej: „Spółka”) przyjmuje Politykę równowagi płci w Grupie Azoty (dalej: „Polityka”), w związku z Dyrektywą 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.
2. Grupa Azoty Spółka Akcyjna (dalej: „Spółka”) wspiera kulturę pracy opartą na różnorodności, równości, inkluzywności i poczuciu przynależności.
3. Jednym z filarów działań jest dążenie do równowagi płci, rozumianej jako zapewnianie kobietom i mężczyznom porównywalnych szans rozwoju zawodowego i obejmowania stanowisk decyzyjnych.
4. Zróżnicowane zespoły w różnych obszarach pracy zawodowej i na różnych poziomach zarządzania – pod względem doświadczeń, perspektyw i płci – wzmacniają jakość decyzji, budują otwarte środowisko pracy oraz przyczyniają się do rozwoju całej Grupy Kapitałowej.
5. Postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio w spółkach Grupy Kapitałowej Grupa Azoty.

### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.
2. Polityka określa w szczególności:
  - 1) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki oraz zasady wskazywania kandydatów do jej organów;
  - 2) zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
  - 3) strategię zarządzania zasobami ludzkimi;
  - 4) zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.
3. Niniejsza Polityka, w odpowiednim zakresie, dotyczy osób zatrudnionych w Spółce lub z nią współpracujących oraz członkiń i członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy Azoty S.A. oraz spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Grupa Azoty

### **Definicje**

#### **§ 2**

Na potrzeby Polityki:

- 1) Organy Spółki – oznaczają Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki;
- 2) Płeć Niedostatecznie Reprezentowana – oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
- 3) Cel Regulacyjny – oznacza zapewnienie równowagi płci w Organach Spółki, w sposób określony w § 3 ust. 2.

### **Cel regulacyjny**

#### **§ 3**

1. Spółka dąży do zapewnienia realizacji Celu Regulacyjnego.
2. Cel Regulacyjny uznaje się za zrealizowany, jeżeli:
  - a. łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby stanowisk w Organach Spółki oraz
  - b. osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.
3. W przypadku realizacji Celu Regulacyjnego, stosowanie par. 4 ust. 3 Polityki oraz par. 5 Polityki nie jest wymagane.
4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę i informację o obowiązujących w zakresie równowagi płci regulacjach prawnych oraz sankcjach określonych w przepisach prawa.

### **Zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki**

#### **§ 4**

1. Kształtując składy Organów Spółki, stosuje się w szczególności Statut Spółki, Politykę, Regulamin Zarządu Spółki, Regulamin Rady Nadzorczej Spółki, regulaminy wyborów kandydatów na członków Rady Nadzorczej i Zarządu wybieranych przez pracowników, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz wynikające z nich kryteria merytoryczne.
2. Proces doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki odbywa się zgodnie z przepisami wewnętrznymi Spółki, o których mowa w ust. 1 oraz przepisami prawa, w szczególności regulującymi zapewnienie równowagi płci w organach spółek publicznych
3. Spółka stosuje w procesie, o którym mowa w ust. 2, w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, określane przed rozpoczęciem procesu, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.
4. Całość procedury naboru jest dokumentowana w celu zachowania pełnej transparentności wyboru.
5. Ustalanie wynagrodzeń członków Organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.



## **Pierwszeństwo i wyjątki od zasady pierwszeństwa**

### **§ 5**

1. W procesie doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki, w przypadku równorzędnych kwalifikacji kandydatów różnych płci, Spółka przyznaje pierwszeństwo kandydatowi należącemu do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.
2. W każdym przypadku odstąpienia od zasady, o której mowa w ust. 1, Spółka dokumentuje wyniki porównania kandydatów i uzasadnienie dokonanego wyboru.

## **Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki**

### **§ 6**

1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki powinno odbywać się w sposób zmierzający do realizacji Celu Regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i przepisów wewnętrznych Spółki.
2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów zapewniają obecność przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe z uwagi na charakter postępowania kwalifikacyjnego lub dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne.

## **Strategia zarządzania zasobami ludzkimi**

### **§ 7**

1. W procesie powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółka kieruje się zasadą zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom oraz dąży do tego, aby każda z płci miała realną możliwość objęcia stanowisk w organach Spółki.
2. Te same założenia przyświecają Spółce w pozostałych procesach rekrutacyjnych na stanowiska kierownicze i menedżerskie, gdzie celem jest w szczególności równe traktowanie kandydatek i kandydatów oraz stosowanie jednolitych kryteriów oceny.
3. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie Kapitałowej Grupa Azoty, w zakresie zapewnienia równości płci, polega w szczególności na:
  - a. stosowaniu praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci,
  - b. inwestowaniu w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń i programów rozwojowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych niezależnie od płci,
  - c. promowaniu kultury organizacyjnej, która wspiera równość płci, inkluzywność i różnorodność poprzez kampanie edukacyjne i komunikacyjne,
  - d. regularnym monitorowaniu i analizie danych dotyczących zatrudnienia, awansów oraz doświadczeń pracowników
4. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie Kapitałowej Grupa Azoty, związana jest przede wszystkim z podejmowaniem działań motywujących osoby zatrudnione w Spółce lub z nią współpracujące do zaangażowania w pracę w Spółce, realizację stawianych przed nimi celów oraz budowaniu poczucia odpowiedzialności za sytuację Spółki.

5. Aby skutecznie realizować zasady wskazane w ust. 3, Spółka opracowała Politykę różnorodności, równych szans i budowania wspierającego miejsca pracy (Politykę DEI&B), która określa m.in. standardy dotyczące rekrutacji, awansów, rozwoju zawodowego, działań prorodzinnych oraz tworzenia włączającej kultury organizacyjnej, która stanowić będzie standard korporacyjny obowiązujący w całej Grupie Kapitałowej Grupa Azoty.

### **Monitorowanie realizacji Polityki**

#### **§ 8**

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, zawierające:
  - 1) liczbę osób pełniących w danym roku funkcje członków Organów Spółki ze wskazaniem ich płci i rodzaju zajmowanego stanowiska;
  - 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia udziału w Organach Spółki osób należących do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej w liczbie wynikającej z Celu Regulacyjnego;
  - 3) w przypadku nieosiągnięcia Celu Regulacyjnego - przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków przyjętych i planowanych do przyjęcia w celu jego osiągnięcia.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r o rachunkowości.
3. Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki przeglądu oraz sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1.
4. Spółka udostępnia sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, na swojej stronie internetowej.
5. Zarząd Spółki na podstawie corocznego przeglądu podejmuje działania korygujące, w celu realizacji niniejszej Polityki.