

Załącznik nr 1 do raportu bieżącego nr 50/2026

Treść uchwał podjętych przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Trakcja S.A. po wznowieniu obrad w dniu 14 października 2026 roku

**„Uchwała nr 1
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Trakcja S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 14 października 2026 r.
w sprawie wyrażenia zgody na ustanowienie ograniczonych praw rzeczowych na
aktywach Spółki w związku z nowym finansowaniem**

W związku z pozyskaniem przez Trakcja S.A. z siedzibą w Warszawie („**Spółka**”) nowego finansowania, na które składają się:

1. finansowanie bankowe udzielane na podstawie umowy finansowania, która zostanie zawarta pomiędzy Spółką jako kredytobiorcą, „PRK 7 Nieruchomości” sp. z o.o. oraz „Przedsiębiorstwo Eksploatacji Ulic i Mostów” sp. z o.o. jako poręczycielami a Bank Polska Kasa Opieki S.A. z siedzibą w Warszawie („**Pekao**”), Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski S.A. z siedzibą w Warszawie oraz Bank Millennium S.A. z siedzibą w Warszawie jako kredytodawcami („**Banki**”), obejmujące kredyt odnawialny w kwocie 130.000.000,00 zł, w tym kredyt w rachunku bieżącym do kwoty 50.000.000,00 zł oraz bankową linię gwarancyjną w kwocie 170.000.000,00 zł, tj. łącznie w kwocie do 300.000.000,00 zł, z datą spłaty przypadającą na dzień 31 grudnia 2028 r. („**Finansowanie Bankowe**”); oraz
2. finansowanie w formie ubezpieczeniowych limitów gwarancyjnych, udostępniane na podstawie umów udzielania gwarancji oraz w drodze zmiany porozumienia w sprawie ujednolicenia wybranych warunków umów udzielania gwarancji oraz umowy poręczenia z dnia 13 czerwca 2019 roku, z późniejszymi zmianami („**Porozumienie**”), przez Credendo – Guarantees & Speciality Risks Société Anonyme, działającą w Polsce poprzez Credendo – Guarantees & Speciality Risks S.A. Oddział w Polsce, Generali Towarzystwo Ubezpieczeń S.A., Korporację Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A., Powszechny Zakład Ubezpieczeń S.A., Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia S.A. oraz UNIQA Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. („**Ubezpieczyciele**”), w łącznej kwocie limitów nie wyższej niż 740.000.000,00 zł, z okresem obowiązywania do dnia 31 grudnia 2028 r., z zastrzeżeniem możliwości corocznego odnawiania limitów („**Finansowanie Ubezpieczycieli**”),

na warunkach określonych w dokumentach pn. „Warunki finansowania Trakcji S.A.” z dnia 28 lipca 2026 roku („**Term Sheet Bankowy**”) oraz z dnia 19 sierpnia 2026 roku („**Term Sheet Ubezpieczeniowy**”), łącznie z Term Sheet Bankowy „**Dokumenty Term Sheet**”), przy czym zabezpieczenia Finansowania Bankowego oraz Finansowania Ubezpieczycieli zostaną ustanowione na tych samych składnikach majątku z równym pierwszeństwem zaspokojenia, przy udziale wspólnego agenta zabezpieczenia, którym będzie Pekao, działający jako agent zabezpieczenia, administrator zastawu w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 6 grudnia 1996 r. o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów („**Ustawa o Zastawie Rejestrowym**”) oraz administrator hipoteki w rozumieniu art. 68² ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o księgach wieczystych i hipotece („**Agent Zabezpieczenia**”), a zasady dochodzenia zaspokojenia z zabezpieczeń zostaną określone w umowie pomiędzy wierzycielami z dnia 13 czerwca 2019 roku, z późniejszymi zmianami („**Umowa Pomiędzy Wierzycielami**”),

na podstawie art. 393 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 31 ust. 1 pkt 10) Statutu Spółki, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Trakcja S.A. uchwala, co następuje:

§ 1

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie wyraża zgodę na ustanowienie przez Spółkę na rzecz Pekao, działającego jako zastawnik, wierzyciel hipoteczny i Agent Zabezpieczenia na rzecz oraz w interesie Banków i Ubezpieczycieli, ograniczonych praw rzeczowych na aktywach Spółki, jako zabezpieczenia spłaty wierzytelności wynikających z Finansowania Bankowego oraz Finansowania Ubezpieczycieli, w tym na zawarcie przez Spółkę oraz wykonanie:
 - a. umowy zastawów rejestrowych na zbiorze rzeczy ruchomych i praw Spółki stanowiącym całość gospodarczą, choćby jego skład był zmienny, w rozumieniu art. 7 ust. 2 pkt 3 Ustawy o Zastawie Rejestrowym, tj. zastawów rejestrowych na przedsiębiorstwie Spółki („**Umowa Zastawów Rejestrowych**”);
 - b. oświadczenia (oświadczeń) o ustanowieniu hipoteki(i) (w tym hipoteki łącznej) na rzecz Agenta Zabezpieczenia na nieruchomościach będących własnością lub znajdujących się w użytkowaniu wieczystym Spółki;
2. Zabezpieczenia, o których mowa w ust. 1, zostaną ustanowione z najwyższym pierwszeństwem zaspokojenia, z wyjątkiem hipoteki obciążającej nieruchomość, na której ustanowiona jest hipoteka zabezpieczająca obligacje serii F, która to hipoteka zostanie ustanowiona z drugim pierwszeństwem zaspokojenia. Zgoda, o której mowa w ust. 1, obejmuje ustanowienie zabezpieczeń zabezpieczających Finansowanie Bankowe oraz Finansowanie Ubezpieczycieli, z równym pierwszeństwem zaspokojenia.
3. Zgoda, o której mowa w ust. 1, obejmuje wykonywanie przez zastawnika wszelkich sposobów zaspokojenia z przedmiotu zastawu, w tym poprzez jego wydzierżawienie, na zasadach określonych w Umowie Zastawów Rejestrowych.
4. Suma hipotek oraz najwyższa suma zabezpieczenia zastawów rejestrowych, o których mowa w ust. 1, nie przekroczy 200% kwoty zabezpieczanego finansowania, tj. kwoty 2.080.000.000,00 zł (na którą składają się kwota 600.000.000,00 zł w odniesieniu do Finansowania Bankowego oraz kwota 1.480.000.000,00 zł w odniesieniu do Finansowania Ubezpieczycieli), obejmując należność główną, odsetki, prowizje, opłaty oraz koszty dochodzenia roszczeń, a ich ostateczna wysokość zostanie określona w dokumentach zabezpieczeń.
5. Zgoda, o której mowa w ust. 1, obejmuje również zmianę Umowy Zastawów Rejestrowych na przedsiębiorstwie Spółki zawartej na podstawie uchwały nr 23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 czerwca 2019 roku oraz zmianę istniejących hipotek na nieruchomościach Spółki, na warunkach określonych w Umowie Pomędzy Wierzycielami, w tym, między innymi, zmianę zastawnika, administratora zastawu i administratora hipoteki, jak również zakresu zabezpieczanych wierzytelności oraz najwyższej sumy zabezpieczenia.

§ 2

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie upoważnia Zarząd Spółki do podejmowania wszelkich czynności niezbędnych do zawarcia i wykonania dokumentów, na podstawie których zostanie udzielone Finansowanie Bankowe oraz Finansowanie Ubezpieczycieli oraz ustanowienia zabezpieczeń, o których mowa w niniejszej uchwale, w tym do podpisywania wszelkich umów, oświadczeń, pełnomocnictw i innych dokumentów wymaganych w związku z ich realizacją.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.”

- w głosowaniu łącznie oddano 429.132.851 ważnych głosów, z tej samej liczby akcji, co stanowi 93% akcji w kapitale zakładowym Spółki, przy czym:

- za: 429.132.851
- przeciw: 0
- wstrzymujące się: 0

**„Uchwała Nr 2
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki pod firmą Trakcja Spółka Akcyjna
z siedzibą w Warszawie
z dnia 14 października 2026 r.
w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Trakcja S.A.**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Trakcja Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie („**Spółka**”), w związku z przepisami rozdziału 4aa „Równowaga płci w organach spółki” ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w szczególności art. 90gd ust. 1 tej ustawy, uchwała, co następuje:

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie przyjmuje „Politykę Równowagi Płci w Trakcja S.A.”, określającą zasady zapewnienia równowagi płci w procesach wyboru i powoływania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki, w brzmieniu stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszej uchwały („**Polityka**”).

§ 2

1. Uchwała wchodzi w życie z chwilą powzięcia.
2. Polityka obowiązuje od dnia wejścia w życie niniejszej uchwały i znajduje zastosowanie do procesów doboru członków organów Spółki rozpoczętych po tym dniu.”

- w głosowaniu łącznie oddano 429.132.851 ważnych głosów, z tej samej liczby akcji, co stanowi 93% akcji w kapitale zakładowym Spółki, przy czym:

- za: 429.132.851
- przeciw: 0
- wstrzymujące się: 0

Załącznik do uchwały nr 2

**Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Trakcja S.A.
z dnia 14 października 2026 r.
w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Trakcja S.A.**

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI

Trakcja Spółka Akcyjna

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1.

Cel Polityki

1. Niniejsza Polityka Równowagi Płci określa zasady zapewnienia równowagi płci w procesach wyboru i powoływania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Trakcja S.A., z uwzględnieniem:
 - 1) obowiązujących przepisów prawa, w szczególności ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, a zwłaszcza rozdziału 4aa tej ustawy zatytułowanego „Równowaga płci w organach spółki”, ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych oraz aktów wewnętrznych Spółki, w szczególności Statutu Trakcja S.A.;
 - 2) zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn;
 - 3) potrzeby zapewnienia wysokich kompetencji członków organów Spółki;
 - 4) zasad ładu korporacyjnego właściwych dla spółek publicznych, w tym Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, w szczególności zasad 2.1 i 2.2 dotyczących polityki różnorodności oraz minimalnego udziału mniejszości w organach spółki.
2. Celem Polityki jest:
 - 1) zapewnienie przejrzystych, obiektywnych oraz niedyskryminacyjnych zasad wyboru kandydatów do organów Spółki;
 - 2) zwiększanie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Spółki, przy jednoczesnym zachowaniu zasady wyboru kandydatów posiadających najwyższe kwalifikacje;
 - 3) zapewnienie zgodności procesu wyboru kandydatów z obowiązującymi przepisami prawa;
 - 4) wspieranie różnorodności kompetencji, doświadczenia zawodowego, wykształcenia oraz perspektyw członków organów Spółki jako elementu budowania długoterminowej wartości Spółki;
 - 5) zapewnienie przejrzystości procesu nominacyjnego wobec akcjonariuszy, kandydatów oraz innych interesariuszy.
 - 6) realizacja celu określonego w art. 90gc ust. 1 i 2 Ustawy o Ofercie Publicznej poprzez stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce służących zapewnieniu udziału osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej w

organach Spółki w liczbie odpowiadającej co najmniej liczbie najbardziej zbliżonej do 33% liczby wszystkich stanowisk oraz zapewnieniu reprezentacji tej płci w każdym z organów Spółki.

3. Spółka jest obowiązana zapewnić równowagę płci w organach Spółki. Obowiązek ten uważa się za spełniony, jeżeli 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 oraz osoby należące do tej płci zajmują stanowiska w każdym z organów Spółki (art. 90gc ust. 1 i 2 Ustawy o Ofercie Publicznej). Docelowe liczby stanowisk zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej określa załącznik do 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.
4. Polityka nie ogranicza uprawnień wynikających z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki ani osobistych uprawnień akcjonariuszy do powoływania członków organów Spółki.

§ 2.

Definicje

Na potrzeby niniejszej Polityki przyjmuje się następujące definicje:

1. **Spółka** – Trakcja Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie.
2. **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Spółki.
3. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki.
4. **Zarząd** – Zarząd Spółki.
5. **Statut** – Statut Spółki.
6. **Ustawa o Ofercie Publicznej** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
7. **Ustawa o Zarządzaniu Mieniem Państwowym** – ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
8. **Organy Spółki** – Zarząd i Rada Nadzorcza, rozpatrywane łącznie.
9. **Płeć niedostatecznie reprezentowana** – należy przez to rozumieć płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki.
10. **Proces doboru** – wszelkie czynności prowadzące do wyboru lub powołania członka Zarządu albo Rady Nadzorczej, obejmujące w szczególności:
 - 1) określenie wymagań wobec kandydatów;
 - 2) ogłoszenie postępowania kwalifikacyjnego, jeżeli jest wymagane;
 - 3) przyjmowanie zgłoszeń;
 - 4) ocenę formalną kandydatów;
 - 5) ocenę kwalifikacji kandydatów;
 - 6) rozmowy kwalifikacyjne;
 - 7) sporządzenie oceny porównawczej;

8) podjęcie decyzji o wyborze lub powołaniu.

11. **Kwalifikacje** – całokształt wiedzy, doświadczenia zawodowego, kompetencji, umiejętności, wykształcenia, doświadczenia menedżerskiego, reputacji, niezależności osądu oraz innych cech istotnych dla należytego wykonywania funkcji członka organu Spółki.
12. **Ocena porównawcza** – przeprowadzana według jednolitych kryteriów analiza kwalifikacji wszystkich kandydatów uczestniczących w danym procesie doboru.
13. **Równorzędne kwalifikacje** - oznaczają sytuację, w której po dokonaniu oceny porównawczej kandydatów nie jest możliwe racjonalne wykazanie przewagi kwalifikacyjnej jednego z kandydatów nad drugim z punktu widzenia potrzeb Spółki oraz wymagań określonych dla danego stanowiska.
14. **Kryteria doboru** – ustalone przed rozpoczęciem procesu doboru obiektywne, neutralne pod względem płci oraz jednakowo stosowane wobec wszystkich kandydatów wymagania odnoszące się do kwalifikacji niezbędnych do wykonywania funkcji w organie Spółki.

§ 3.

Zakres stosowania Polityki

1. Polityka ma zastosowanie do procesów wyboru oraz powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. W zakresie, w jakim wybór członków organów podlega szczególnym wymogom wynikającym z Ustawy o Zarządzaniu Mieniem Państwowym, Statutu Spółki lub innych przepisów prawa, postanowienia niniejszej Polityki stosuje się z uwzględnieniem tych przepisów.
3. Postanowienia Polityki nie naruszają:
 - 1) kompetencji Walnego Zgromadzenia do powoływania członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kompetencji Rady Nadzorczej do powoływania członków Zarządu po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego, zgodnie ze Statutem Spółki;
 - 3) osobistych uprawnień akcjonariuszy wynikających ze Statutu Spółki.
4. W przypadku wykonywania przez akcjonariusza osobistego uprawnienia do powołania członka Zarządu albo Rady Nadzorczej, Spółka rekomenduje odpowiednie stosowanie zasad określonych w niniejszej Polityce, w zakresie, w jakim pozostaje to zgodne z charakterem oraz treścią przysługującego akcjonariuszowi uprawnienia osobistego.

Rozdział II

Zasady procesu doboru członków Zarządu

§ 4.

Zasady ogólne procesu doboru członków Zarządu

1. Dobór kandydatów na członków Zarządu Spółki odbywa się w sposób zapewniający wybór osób posiadających kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje niezbędne do należytego wykonywania funkcji członka Zarządu, z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia równowagi płci oraz różnorodności w składzie organu zarządzającego.
2. Proces doboru członków Zarządu prowadzony jest zgodnie z:

- 1) przepisami Kodeksu spółek handlowych;
 - 2) Statutem Spółki;
 - 3) przepisami Ustawy o Zarządzaniu Mieniem Państwowym;
 - 4) innymi bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa.
3. Z zastrzeżeniem przypadków wynikających z przepisów prawa lub Statutu Spółki, wybór członków Zarządu następuje w drodze przejrzystego procesu kwalifikacyjnego, którego celem jest:
- 1) identyfikacja kandydatów spełniających wymagania formalne;
 - 2) ocena kwalifikacji kandydatów;
 - 3) wyłonienie najlepszego kandydata z uwzględnieniem interesu Spółki.

§ 5.

Postępowanie kwalifikacyjne dotyczące członków Zarządu

1. Zgodnie ze Statutem Spółki, członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego, którego celem jest sprawdzenie i ocena kwalifikacji kandydatów oraz wyłonienie najlepszego kandydata.
2. Postępowanie kwalifikacyjne obejmuje w szczególności:
 - 1) określenie wymagań i kryteriów wyboru dla danego stanowiska w Zarządzie;
 - 2) ocenę spełniania przez kandydatów wymogów formalnych wynikających z przepisów prawa, w szczególności Ustawy o Zarządzaniu Mieniem Państwowym;
 - 3) ocenę doświadczenia zawodowego, kompetencji oraz kwalifikacji kandydatów;
 - 4) przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych lub innych czynności umożliwiających ocenę kandydatów;
 - 5) dokonanie oceny porównawczej kandydatów;
 - 6) przedstawienie Radzie Nadzorczej rekomendacji dotyczącej wyboru kandydata.
3. Kandydatem na członka Zarządu może być wyłącznie osoba spełniająca wymogi określone w obowiązujących przepisach prawa, w szczególności posiadająca:
 - 1) odpowiednie wykształcenie;
 - 2) wymagany okres zatrudnienia lub prowadzenia działalności;
 - 3) wymagane doświadczenie na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych;
 - 4) kwalifikacje i doświadczenie odpowiednie do zakresu odpowiedzialności przypisanego danemu stanowisku.
4. Proces doboru członków Zarządu prowadzony jest w sposób zapewniający równe szanse kandydatom niezależnie od płci, przy jednoczesnym uwzględnieniu celu zapewnienia odpowiedniej reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej.

Rozdział III

Zasady procesu doboru członków Rady Nadzorczej

§ 6.

Zasady ogólne procesu doboru członków Rady Nadzorczej

1. Proces wyboru członków Rady Nadzorczej prowadzony jest w sposób zapewniający wybór osób posiadających wiedzę, doświadczenie oraz kompetencje umożliwiające skuteczne wykonywanie funkcji nadzorczych.
2. Przy wyborze członków Rady Nadzorczej uwzględnia się w szczególności:
 - 1) doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwami;
 - 2) doświadczenie w nadzorze właścicielskim;
 - 3) wiedzę z zakresu finansów, prawa, zarządzania ryzykiem, strategii lub branży, w której działa Spółka;
 - 4) niezależność oceny oraz zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji;
 - 5) potrzebę zapewnienia różnorodności kompetencji i doświadczenia członków Rady Nadzorczej,

§ 7.

Wymogi wobec kandydatów do Rady Nadzorczej

1. Kandydaci na członków Rady Nadzorczej muszą spełniać wymagania określone w przepisach prawa, w szczególności w Ustawie o Zarządzaniu Mieniem Państwowym oraz innych przepisów mających zastosowanie do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.
2. W toku procesu wyboru członków Rady Nadzorczej ocenie podlegają w szczególności:
 - 1) kwalifikacje zawodowe;
 - 2) doświadczenie zawodowe;
 - 3) doświadczenie w pełnieniu funkcji nadzorczych lub zarządczych;
 - 4) znajomość zasad funkcjonowania spółek handlowych;
 - 5) niezależność i brak konfliktu interesów;
 - 6) zdolność do wykonywania obowiązków członka Rady Nadzorczej.
3. Przy wyborze członków Rady Nadzorczej stosuje się zasady niedyskryminacyjnego doboru kandydatów oraz zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom.

Rozdział IV

Uwzględnienie szczególnych uprawnień Agencji Rozwoju Przemysłu S.A.

§ 8.

Osobiste uprawnienie ARP S.A.

1. Spółka uwzględnia, że zgodnie ze Statutem Spółki Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. („ARP S.A.”) przysługuje osobiste uprawnienie do powoływania:
 - 1) jednego członka Zarządu Spółki;
 - 2) jednego członka Rady Nadzorczej Spółki.
2. W przypadku powoływania członka organu Spółki w wykonaniu uprawnienia osobistego ARP S.A., proces doboru kandydata odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w Statucie Spółki oraz przepisach prawa regulujących wykonywanie takiego uprawnienia.

3. Z uwagi na charakter osobistego uprawnienia ARP S.A., Polityka nie ogranicza ani nie modyfikuje zakresu tego uprawnienia. Nie uchybia to obowiązkom Spółki wynikającym z rozdziału 4aa Ustawy o Ofercie Publicznej, w szczególności obowiązkowi zapewnienia równowagi płci w organach Spółki oraz stosowania wymogów, o których mowa w art. 90ge tej ustawy.
4. Spółka rekomenduje, aby kandydaci wskazywani przez ARP S.A. spełniali kryteria kwalifikacyjne oraz standardy różnorodności określone w niniejszej Polityce, w zakresie zgodnym z obowiązującymi przepisami prawa.

Rozdział V

Zasady wskazywania kandydatów oraz neutralne kryteria ich oceny

§ 9.

Zasady wskazywania kandydatów i stosowania kryteriów doboru

1. Prawo zgłaszania kandydatów na stanowiska w Organach Spółki przysługuje podmiotom uprawnionym na podstawie przepisów prawa, Statutu Spółki oraz regulaminów organów Spółki. Spółka zapewnia, aby informacja o rozpoczęciu procesu doboru, o wymaganiach wobec kandydatów oraz o sposobie i terminie zgłaszania kandydatur została przekazana podmiotom uprawnionym z wyprzedzeniem umożliwiającym przygotowanie zgłoszeń.
2. Podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów dążą do tego, aby wśród zgłoszonych kandydatów znajdowali się przedstawiciele obu płci. Jeżeli w danym procesie doboru nie zgłoszono kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, okoliczność tę odnotowuje się w dokumentacji procesu doboru wraz ze wskazaniem działań podjętych w celu pozyskania takich kandydatur.
3. Zgłoszenie kandydata zawiera informacje umożliwiające dokonanie oceny porównawczej według kryteriów doboru ustalonych dla danego stanowiska.
4. Kryteria oceny kandydatów określone są każdorazowo przed rozpoczęciem procesu doboru osoby na dane stanowisko w organie Spółki.
5. Kryteria doboru:
 - 1) są neutralne pod względem płci;
 - 2) są jasne, obiektywne i jednoznaczne;
 - 3) są stosowane jednakowo wobec wszystkich kandydatów;
 - 4) odnoszą się do kwalifikacji i kompetencji wymaganych dla danego stanowiska oraz uwzględniają potrzebę zapewnienia równowagi płci.
6. Kryteria doboru mogą obejmować w szczególności:
 - 1) wykształcenie i posiadane kwalifikacje zawodowe;
 - 2) doświadczenie zawodowe;
 - 3) doświadczenie w zarządzaniu zespołami lub organizacjami;
 - 4) doświadczenie branżowe, w szczególności w sektorach infrastruktury, budownictwa, transportu lub działalności powiązanej ze Spółką;
 - 5) znajomość zasad funkcjonowania spółek publicznych;
 - 6) kompetencje strategiczne i analityczne;

- 7) zdolności przywódcze;
 - 8) umiejętność zarządzania ryzykiem;
 - 9) znajomość zasad ładu korporacyjnego;
 - 10) zdolność do działania w interesie Spółki.
7. Wybór kandydatów dokonywany jest na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji.
 8. Zasadę pierwszeństwa w przypadku równorzędnych kwalifikacji oraz wyjątki od niej określają § 14 i § 15 Polityki.

Rozdział VI

Procedura oceny porównawczej kandydatów

§ 10.

Zasady ogólne

1. W celu zapewnienia transparentnego, obiektywnego i niedyskryminacyjnego procesu doboru kandydatów na członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Spółki przeprowadza się ocenę porównawczą kwalifikacji kandydatów ubiegających się o dane stanowisko.
2. Ocena porównawcza jest przeprowadzana z uwzględnieniem:
 - 1) wymogów formalnych określonych w przepisach prawa, w szczególności w Ustawie o Zarządzaniu Mieniem Państwowym, Statucie Spółki oraz innych właściwych regulacjach;
 - 2) kryteriów kwalifikacyjnych określonych przed rozpoczęciem procesu doboru;
 - 3) doświadczenia zawodowego i kompetencji kandydatów;
 - 4) potrzeby zapewnienia odpowiedniego poziomu różnorodności w składzie organów Spółki, w szczególności równowagi płci;
 - 5) specyfiki działalności Spółki oraz aktualnych potrzeb w zakresie kompetencji członków organów.
3. Ocena porównawcza kandydatów nie może opierać się na kryteriach bezpośrednio lub pośrednio dyskryminujących, w szczególności ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność, przekonania lub inne cechy prawnie chronione.

§ 11.

Kryteria oceny kandydatów

1. Ocena kandydatów dokonywana jest w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) kwalifikacje formalne, w tym:
 - a. spełnienie wymogów wynikających z Ustawy o Zarządzaniu Mieniem Państwowym oraz innych przepisów prawa;
 - b. posiadane wykształcenie;
 - c. spełnienie wymogów dotyczących doświadczenia zawodowego;
 - 2) doświadczenie zawodowe, w szczególności:

- a. doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwami lub organizacjami o porównywalnej skali działalności;
 - b. doświadczenie w sektorach infrastrukturalnych, budowlanych, kolejowych, energetycznych lub innych sektorach istotnych z punktu widzenia działalności Spółki;
 - c. doświadczenie w zakresie zarządzania projektami, finansami, ryzykiem, compliance lub nadzoru właścicielskiego;
- 3) kompetencje menedżerskie i przywódcze, w tym:
- a. zdolność strategicznego zarządzania organizacją;
 - b. zdolność podejmowania decyzji biznesowych;
 - c. umiejętność zarządzania zespołami oraz prowadzenia dialogu z interesariuszami;
- 4) kompetencje specjalistyczne, odpowiednie do zakresu obowiązków na danym stanowisku;
- 5) kompetencje interpersonalne i organizacyjne, w tym:
- a. zdolność współpracy;
 - b. komunikatywność;
 - c. zdolność działania w warunkach złożoności organizacyjnej;
- 6) kryteria związane z różnorodnością, w szczególności wpływ kandydata na zapewnienie odpowiedniej reprezentacji płci oraz różnorodności kompetencji i doświadczeń w składzie organu.

§ 12.

Dokumentowanie oceny porównawczej

1. Wyniki oceny porównawczej kandydatów dokumentuje się w sposób umożliwiający wykazanie zastosowanych kryteriów oraz podstaw wyboru danego kandydata.
2. Dokumentacja procesu doboru powinna obejmować w szczególności:
 - 1) opis kryteriów wyboru ustalonych przed rozpoczęciem procesu;
 - 2) listę kandydatów poddanych ocenie;
 - 3) zestawienie kwalifikacji i doświadczenia kandydatów;
 - 4) uzasadnienie wyboru kandydata powołanego na stanowisko.
3. Dokumentacja procesu doboru jest przechowywana zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami archiwizacji dokumentów, nie krócej jednak niż przez okres 6 lat od dnia zakończenia procesu doboru, w celu umożliwienia Spółce wykazania, że nie naruszyła wymogów, o których mowa w art. 90ge ust. 1–3 Ustawy o Ofercie Publicznej.

Rozdział VII

Zasady stosowania preferencji dla płci niedostatecznie reprezentowanej

§ 13.

Zasada równego dostępu

1. Spółka zapewnia równy dostęp kobiet i mężczyzn do procesu wyboru kandydatów na członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

2. Płeć kandydata nie stanowi samodzielnego kryterium wyboru ani nie może prowadzić do automatycznego wykluczenia kandydata z procesu.
3. Dobór kandydatów odbywa się przede wszystkim na podstawie kwalifikacji, doświadczenia oraz kompetencji wymaganych dla danego stanowiska.

§ 14.

Preferencja w przypadku równorzędnych kwalifikacji

1. Jeżeli w wyniku oceny porównawczej stwierdzone zostanie, że kandydaci posiadają kwalifikacje równorzędne, a w danym organie Spółki występuje niedostateczna reprezentacja jednej z płci, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.
2. Przy ocenie równorzędności kwalifikacji bierze się pod uwagę w szczególności:
 - 1) zakres i poziom doświadczenia zawodowego;
 - 2) adekwatność kompetencji do aktualnych potrzeb Spółki;
 - 3) doświadczenie w zarządzaniu organizacjami o podobnej skali;
 - 4) pozostałe kryteria określone w niniejszej Polityce.

§ 15.

Wyjątki

1. Odstąpienie od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, pomimo równorzędnych kwalifikacji, wymaga uzasadnienia opartego na obiektywnych kryteriach, niezwiązanych z płcią kandydata.
2. Uzasadnienie powinno wskazywać szczególne okoliczności przemawiające za wyborem innego kandydata, w szczególności związane z:
 - 1) potrzebą zapewnienia określonych kompetencji w organie Spółki;
 - 2) doświadczeniem kandydata;
 - 3) potrzebą zapewnienia przestrzegania zasad dotyczących różnorodności określonych w przepisach prawa, opartych o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.
3. Przepisów § 9 - § 15 niniejszej Polityki nie stosuje się, jeżeli Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w swoich Organach zgodnie z § 1 ust. 3 niniejszej Polityki.

Rozdział VIII

Procedura udzielania informacji kandydatom

§ 16.

Prawo kandydata do informacji

1. Kandydat uczestniczący w procesie wyboru członka Zarządu lub Rady Nadzorczej może wystąpić do Spółki z żądaniem przekazania informacji o kryteriach oceny kandydatów

zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko. Uprawnienie to przysługuje każdemu kandydatowi uczestniczącemu w procesie doboru, niezależnie od jego wyniku oraz od tego, czy kandydat należy do płci niedostatecznie reprezentowanej (art. 90ge ust. 4 Ustawy o Ofercie Publicznej).

2. Informacja jest przekazywana kandydatowi na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego niezwłocznie, nie później niż w terminie 21 dni od dnia otrzymania żądania, o którym mowa w ust. 1 powyżej.
3. W przypadku gdy kandydat na stanowisko w organie Spółki będący przedstawicielem płci niedostatecznie reprezentowanej stwierdzi, że Spółka w procesie doboru osoby na to stanowisko naruszyła zasady procesu doboru w organach Spółki oraz zasady pierwszeństwa i wyjątków od zasady, a także wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje co najmniej równorzędne z kwalifikacjami kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, Spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się wskazywanego naruszenia.

§ 17.

Zakres informacji i ograniczenia

1. Na żądanie kandydata Spółka przekazuje informacje obejmujące w szczególności:
 - 1) kryteria oceny kandydatów zastosowane w procesie doboru osoby na określone stanowisko;
 - 2) sposób przeprowadzenia oceny porównawczej;
 - 3) uzasadnienie oceny dokonanej wobec kandydata;
 - 4) w przypadku gdy kandydat należący do płci niedostatecznie reprezentowanej nie został wybrany:
 - a. uzasadnienie odstąpienia od zastosowania preferencji, o której mowa w niniejszej Polityce;
 - b. informacje dotyczące kwalifikacji kandydata wybranego na dane stanowisko, w zakresie wymaganym przepisami prawa.
2. Udostępnienie informacji następuje z poszanowaniem:
 - 1) przepisów dotyczących ochrony danych osobowych;
 - 2) tajemnicy przedsiębiorstwa;
 - 3) prawnie chronionych interesów Spółki oraz innych kandydatów.
3. Ograniczenia, o których mowa w ust. 2, nie mogą prowadzić do odmowy przekazania kandydatowi informacji, o których mowa w art. 90ge ust. 4 Ustawy o Ofercie Publicznej. Jeżeli przekazanie części informacji naruszałoby przepisy o ochronie danych osobowych lub tajemnicę przedsiębiorstwa, Spółka przekazuje informacje w najszerszym zakresie zgodnym z tymi przepisami, w szczególności w postaci zanonimizowanej lub zagregowanej, wskazując przyczynę ograniczenia zakresu przekazanych informacji.

Rozdział IX

Programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn

§ 18.

Cel programów rozwoju kariery

Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez działania mające na celu:

- 1) zwiększenie dostępności ścieżek awansu zawodowego;
- 2) rozwój kompetencji przywódczych i menedżerskich;
- 3) przygotowanie potencjalnych kandydatów do pełnienia funkcji kierowniczych oraz funkcji w organach Spółki;
- 4) budowanie kultury organizacyjnej opartej na równym traktowaniu i różnorodności.

§ 19.

Działania rozwojowe

W ramach realizacji niniejszej Polityki Spółka może stosować w szczególności następujące działania:

- 1) programy szkoleniowe i rozwojowe dla pracowników;
- 2) rozwój kompetencji zarządczych, przywódczych i strategicznych;
- 3) mentoring oraz wymianę wiedzy pomiędzy osobami pełniącymi funkcje kierownicze a pracownikami rozwijającymi kompetencje menedżerskie;
- 4) działania wspierające rozwój talentów wewnętrznych;
- 5) zapewnianie równego dostępu do udziału w projektach i zadaniach umożliwiających zdobywanie doświadczenia istotnego dla przyszłego awansu.

§ 20.

Zasada równego dostępu

1. Programy rozwoju kariery prowadzone przez Spółkę są dostępne dla kobiet i mężczyzn na zasadach równych szans, przy uwzględnieniu obiektywnych kryteriów związanych z kompetencjami, doświadczeniem oraz potrzebami organizacyjnymi Spółki.
2. Realizacja programów rozwoju kariery powinna wspierać długoterminowy cel zapewnienia różnorodności kompetencyjnej oraz równowagi płci w strukturach zarządczych Spółki.

Rozdział X

Zarządzanie zasobami ludzkimi

§ 21.

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. Spółka realizuje strategię zarządzania zasobami ludzkimi ukierunkowaną na zapewnienie przejrzystych, obiektywnych i równych zasad rozwoju zawodowego wszystkich pracowników i współpracowników, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, niepełnosprawności lub innych cech prawnie chronionych.
2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki obejmuje w szczególności:

- 1) zapewnienie równych szans w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu, rozwoju kompetencji oraz obejmowania stanowisk kierowniczych;
 - 2) stosowanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów oceny kompetencji, doświadczenia i potencjału zawodowego pracowników;
 - 3) wspieranie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn poprzez umożliwienie dostępu do:
 - a. szkoleń i programów podnoszenia kwalifikacji,
 - b. programów mentoringowych i rozwojowych,
 - c. projektów przygotowujących pracowników do obejmowania stanowisk kierowniczych;
 - 4) identyfikowanie i rozwijanie talentów w organizacji, w szczególności osób posiadających potencjał do pełnienia funkcji zarządczych lub nadzorczych;
 - 5) przeciwdziałanie występowaniu nieuzasadnionych barier w dostępie do stanowisk kierowniczych oraz organów Spółki;
 - 6) promowanie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności, wzajemnym szacunku i wykorzystaniu różnorodnych kompetencji.
3. Spółka, w ramach dostępnych zasobów oraz z uwzględnieniem charakteru prowadzonej działalności, może wdrażać dodatkowe działania wspierające osiągnięcie celów określonych w niniejszej Polityce, w szczególności poprzez:
- 1) analizę struktury zatrudnienia oraz udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych;
 - 2) wspieranie rozwoju kompetencji przywódczych;
 - 3) zapewnienie przejrzystych zasad rekrutacji wewnętrznej na stanowiska wymagające szczególnych kwalifikacji.
4. Realizacja strategii zarządzania zasobami ludzkimi odbywa się z uwzględnieniem obowiązujących Spółkę przepisów prawa, w szczególności przepisów regulujących zasady zarządzania mieniem państwowym oraz zasad wynikających z niniejszej Polityki.

Rozdział XI

Monitorowanie i przegląd Polityki

§ 22.

Monitoring realizacji Polityki

1. Za monitorowanie realizacji Polityki odpowiada Rada Nadzorcza Spółki, z uwzględnieniem kompetencji innych organów Spółki wynikających z przepisów prawa, Statutu Spółki oraz regulacji wewnętrznych.
2. Monitoring realizacji Polityki obejmuje w szczególności:
 - 1) analizę stosowania zasad określonych w Polityce w procesach doboru kandydatów do organów Spółki;
 - 2) ocenę przestrzegania zasady stosowania neutralnych, obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriów wyboru kandydatów;
 - 3) analizę struktury płci w składzie organów Spółki;

- 4) ocenę skuteczności działań podejmowanych w zakresie wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
 - 5) identyfikację potencjalnych obszarów wymagających usprawnienia.
3. W przypadku stwierdzenia, że cele Polityki nie są realizowane w sposób wystarczający, Rada Nadzorcza może podjąć działania zmierzające do zapewnienia skuteczniejszego stosowania jej postanowień, w szczególności poprzez:
- 1) aktualizację zasad przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych;
 - 2) rekomendowanie działań rozwojowych lub organizacyjnych;
 - 3) uwzględnienie wniosków wynikających z monitoringu przy kolejnych procesach wyboru członków organów Spółki.
4. Rada Nadzorcza może okresowo dokonywać przeglądu niniejszej Polityki w celu zapewnienia jej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz najlepszymi praktykami w zakresie zarządzania różnorodnością.

Rozdział XII

Zadania Rady Nadzorczej

§ 23.

Obowiązki Rady Nadzorczej

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad stosowaniem Polityki w zakresie właściwym dla jej kompetencji, w szczególności w odniesieniu do procesów powoływania członków Zarządu oraz oceny ich kandydatur.
2. Rada Nadzorcza zapewnia, aby procesy doboru kandydatów na członków Zarządu były prowadzone zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce.
3. Do obowiązków Rady Nadzorczej należy w szczególności:
 - 1) zapewnienie, aby kryteria wyboru kandydatów były określone przed rozpoczęciem procesu wyboru;
 - 2) zapewnienie, aby ocena kandydatów była dokonywana w sposób porównawczy, obiektywny i oparty na kwalifikacjach;
 - 3) uwzględnianie potrzeby zapewnienia równowagi płci przy zachowaniu wymogów wynikających z przepisów prawa, Statutu Spółki oraz szczególnych uprawnień osobistych akcjonariuszy;
 - 4) zapewnienie możliwości udzielenia kandydatom informacji, o których mowa w niniejszej Polityce.
4. Działania Rady Nadzorczej wykonywane są z poszanowaniem:
 - 1) kompetencji Walnego Zgromadzenia;
 - 2) szczególnych uprawnień osobistych akcjonariuszy;
 - 3) obowiązków wynikających z Ustawy o Zarządzaniu Mieniem Państwowym;
 - 4) postanowień Statutu Spółki.

Rozdział XIII

Zadania Zarządu i sprawozdawczość

§ 24.

Obowiązki Zarządu

1. Zarząd Spółki sporządza coroczne sprawozdanie zgodnie z art. 90gi Ustawy o Ofercie Publicznej dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach (dalej „**Sprawozdanie**”).
2. Sprawozdanie 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. Sprawozdanie zawiera:
 - 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju sprawowanego stanowiska;
 - 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 Ustawy o Ofercie Publicznej;
 - 3) w przypadku nieosiągnięcia przez Spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 Ustawy o Ofercie Publicznej, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.
4. Sprawozdanie jest udostępniane na stronie internetowej Spółki.
5. Spółka przekazuje Sprawozdanie za rok poprzedni podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku, gdy Sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy o rachunkowości – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.

Rozdział XIV

Postanowienia przejściowe i końcowe

§ 25.

Postanowienia przejściowe i końcowe

1. Niniejsza Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki w formie uchwały i stanowi dokument określający zasady realizacji przez Spółkę obowiązków związanych z zapewnieniem równowagi płci oraz przejrzystości procesów doboru osób do organów Spółki.
2. Postanowienia Polityki stosuje się z uwzględnieniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności:
 - 1) przepisów Kodeksu spółek handlowych;
 - 2) przepisów Ustawy o Zarządzaniu Mieniem Państwowym;
 - 3) przepisów regulujących zasady zapewnienia równowagi płci w organach spółek;
 - 4) postanowień Statutu Spółki.
3. W przypadku kolizji postanowień niniejszej Polityki z przepisami prawa, Statutem Spółki lub szczególnymi uprawnieniami akcjonariuszy wynikającymi z przepisów prawa lub Statutu, zastosowanie mają odpowiednio przepisy prawa, Statut oraz przysługujące akcjonariuszom uprawnienia.

4. Przyjęcie i stosowanie niniejszej Polityki nie ogranicza praw akcjonariuszy do wykonywania uprawnień korporacyjnych, w szczególności prawa do zgłaszania, rekomendowania lub powoływania kandydatów do organów Spółki zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz Statutem Spółki.
5. Polityka podlega okresowemu przeglądowi w celu zapewnienia jej aktualności oraz zgodności ze zmianami przepisów prawa i praktyki rynkowej.
6. Zmiany Polityki wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, chyba że przepisy prawa stanowią inaczej.
7. Niniejsza Polityka podlega udostępnieniu na stronie internetowej Spółki wraz z informacjami o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących równowagi płci w organach spółek oraz o sankcjach przewidzianych za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających z tych przepisów.
8. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w § 24 ust. 1 zostanie przekazane podmiotowi, o którym mowa w § 24 ust. 6, do dnia 31 października 2026 r., zgodnie z przepisami przejściowymi ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1034).