

A. DANE IDENTYFIKACYJNE SPÓŁKI ORAZ INFORMACJE NA TEMAT SPRAWOZDANIA

Rok sprawozdawczy (rok N)	2025
Firma (pełna nazwa spółki)	IZOBLOK Spółka Akcyjna
Numer KRS	388347
Numer NIP / REGON	6262491048 / 276099042
Siedziba i adres	Chorzów; Legnicka 15, Chorzów 41-503
Rynek notowania	GPW - rynek regulowany
Osoba do kontaktu (imię, nazwisko, stanowisko)	Anna Sypek (Kierownik ds. Personalnych)
Adres e-mail / telefon kontaktowy	anna.sypek@izoblok.pl / +48 661 998 686
Data sporządzenia sprawozdania	29.10.2026 r.
Adres strony internetowej, na której zostało opublikowane sprawozdanie niezwłocznie po jego sporządzeniu	https://izoblok.pl/relacje-inwestorskie/informacje-o-spolce/sprawozdania/

Czy sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności spółki? ~~TAK~~/**NIE** (proszę zaznaczyć właściwe)

W przypadku sprawozdań włączanych do sprawozdania z działalności formularz nadal może służyć jako narzędzie pomocnicze.

Uwaga : rok sprawozdawczy podany w tej komórce (B3) steruje wszystkimi obliczeniami w arkuszach „B. Skład organów” i „C. Wskaźniki”.

B. SKŁAD ORGANÓW SPÓŁKI W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM (ROK N)

Proszę wykazać funkcję i płeć każdej osoby w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej w roku sprawozdawczym, z dokładnymi datami objęcia i zakończenia funkcji. Jeśli osoba pełni funkcję nadal na koniec roku, pole „Data zakończenia” pozostawić puste. Kolumny szare obliczają się automatycznie na podstawie roku podanego w arkuszu „A. Dane spółki”.

Lp.	Funkcja	Płeć (K/M)	Organ podstawowy	Data objęcia funkcji w roku N	Data zakończenia funkcji w roku N (puste = do końca roku)	Status	Organ efektywny (obliczane)	Data końca efektywna (obliczane)	Liczba dni w roku N (obliczane)	Uwzględniony na 31.12? (obliczane)
1	Prezes Zarządu	M	Zarząd	01.01.2025		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
2	Członek Zarządu	M	Zarząd	01.07.2025		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	184	TAK
3	Przewodniczący Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
4	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
5	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
6	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	01.01.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
7	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	04.11.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	58	TAK
8	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	01.01.2025	04.11.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	04.11.2025	308	NIE

C. WSKAŹNIKI UDZIAŁU PŁCI NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANEJ

Wyliczenia w tym arkuszu są w pełni automatyczne na podstawie danych z arkusza „B. Skład organów”. Nie wymagają edycji.

Metoda średniej ważonej czasowo

Wskaźnik uwzględnia rzeczywistą liczbę dni pełnienia funkcji przez każdą osobę w roku N (kolumna K w arkuszu „B. Skład organów”), eliminując zależność wyniku od przypadkowej daty pomiaru.

Wyszczególnienie	Zarząd	Rada Nadzorcza	Łącznie	%
Suma osobo-dni ogółem w roku N	549	1826	2375	
Suma osobo-dni - kobiety	0	673	673	28,3%
Suma osobo-dni - mężczyźni	549	1153	1702	71,7%

Wskaźnik % płci niedostatecznie reprezentowanej (średnia ważona)	28,3%
--	--------------

Uwaga: zgodnie z przyjętym w ustawie modelem, cel 33% liczony jest łącznie dla Zarządu i Rady Nadzorczej (a nie odrębnie dla każdego organu). Wskaźniki dla poszczególnych organów mają charakter informacyjny/pomocniczy.

D. ŚRODKI PODJĘTE W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

Obowiązuje limit 10.000 znaków.

Skład organów Spółki w Roku sprawozdawczym

Z uwagi na zmiany w składzie osobowym poszczególnych organów Spółki na przestrzeni roku obrotowego 2025, trwającego od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r. ("**Rok sprawozdawczy**", "**Okres sprawozdawczy**"), udział kobiet jako przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Spółki przedstawiał się następująco:

1. w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2025 r. kobiety zajmowały dwa (2) z sześciu (6) stanowisk w organach Spółki, co stanowiło ok. 33,33% wszystkich stanowisk w organach Spółki, jednocześnie w tym okresie kobiety zajmowały 40% wszystkich stanowisk w Radzie Nadzorczej Spółki oraz nie zajmowały żadnego stanowiska w Zarządzie Spółki;
2. w okresie od 1 lipca do 4 listopada 2025 r. (do momentu rezygnacji członka Rady Nadzorczej) kobiety zajmowały dwa (2) z siedmiu (7) stanowisk w organach Spółki, co stanowiło ok. 28,6% wszystkich stanowisk. Proporcja kobiet w Radzie Nadzorczej w tym okresie nie uległa zmianie; kobiety nie zajmowały żadnego stanowiska w Zarządzie Spółki;
3. w okresie od 4 listopada (od momentu powołania członka Rady Nadzorczej przez akcjonariusza Spółki) do 31 grudnia 2025 r. kobiety zajmowały jedno (1) z siedmiu (7) stanowisk w organach Spółki, co stanowiło ok. 14,3% wszystkich stanowisk w organach Spółki, przy czym udział kobiet w Radzie Nadzorczej Spółki wynosił 20%; kobiety nie zajmowały żadnego stanowiska w Zarządzie Spółki.

Przy zastosowaniu metody średniej ważonej czasowo, udział płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Spółki w Roku sprawozdawczym wynosił 28,3%, co stanowi poziom zbliżony do progu 33%.

Środki podjęte w Roku sprawozdawczym

W Roku sprawozdawczym Spółka nie miała obowiązku osiągnięcia celu równowagi płci w związku z tym, że nie obowiązywały jeszcze ustawowe wymogi dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach Spółki. Przepisy dotyczące równowagi płci w Polsce weszły w życie 18 sierpnia 2026 r., a zatem już po zakończeniu Roku sprawozdawczego. Według 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 (choć jej przepisy nie obowiązywały bezpośrednio Spółki), osiągnięcie celu równowagi płci w podmiotach objętych przedmiotową regulacją powinno nastąpić dopiero na dzień przypadający po zakończeniu okresu sprawozdawczego, tj. na dzień 30 czerwca 2026 r. Niezależnie od powyższego, Spółka przedstawia poniżej opis środków wprowadzonych i podjętych w Roku sprawozdawczym.

W Okresie sprawozdawczym w Spółce obowiązywał Kodeks Etyki IZOBLOK S.A., regulujący kwestie równych możliwości, różnorodności oraz niedyskryminacji. Zgodnie z przyjętymi w nim zasadami Spółka bezwzględnie dąży do eliminowania dyskryminacji i wykorzystywania innych ludzi we wszelkich możliwych formach, odnoszących się m.in. do płci czy też np. okoliczności związanych z macierzyństwem. Zgodnie z Kodeksem Etyki Spółka zobowiązuje się do stosowania takich samych procedur dotyczących zatrudnienia wobec wszystkich osób starających się o pracę w Spółce, jak i takich samych procedur dotyczących trwania stosunku pracy z już zatrudnionymi. Dotyczy to rekrutacji, wynagrodzenia, przywilejów, awansu, dyscypliny, rozwiązania umowy oraz warunków przejścia na emeryturę. W ocenie Spółki, wyrażonej w Kodeksie Etyki, jedynie docenienie odmienności i troska o zapewnienie równych możliwości daje Spółce pełne wykorzystanie dostępnych zasobów ludzkich i biznesowych na drodze wiodącej do satysfakcji Klienta.

Decyzje kadrowe w odniesieniu do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki podejmowane są w oparciu o obiektywną ocenę wiedzy, doświadczenia, kwalifikacji, kompetencji kandydatów oraz ocenę bieżących potrzeb Spółki.

W Spółce w Okresie sprawozdawczym obowiązywała procedura przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu (Procedura Zwalczania Przejawów Mobbingu i Dyskryminacji, dalej: "**Procedura**"). Procedura stwarza ramy działań polegających m.in. na przeciwdziałaniu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, monitorowaniu przestrzegania jej postanowień oraz zgłaszania naruszeń. W oparciu o jej postanowienia, Spółka podejmuje aktywne działania zapobiegające dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, a to poprzez: promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami; podejmowanie starań, aby środowisko pracy było wolne od dyskryminacji; działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia; działania zapobiegawcze podejmowane w ramach bieżącego zarządzania pracownikami, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów zatrudniania, oceny efektów pracy oraz otwartej komunikacji z pracownikami.

E. PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA CELU I WYCZERPUJĄCY OPIS PODJĘTYCH I PLANOWANYCH DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH (jeżeli dotyczy)

Poprzez "wyczerpujący" należy rozumieć taki opis, który nie pomija żadnego z działań podjętego przez spółkę.

Obowiązuje limit 10.000 znaków.

W Okresie sprawozdawczym, Spółka nie osiągnęła celu równowagi płci, rozumianej jako: zapewnienie łącznej liczby stanowisk w organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej w liczbie najbardziej zbliżonej do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach Spółki oraz zapewnienie udziału co najmniej jednej osoby należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej w każdym jej organie.

Przyczyny nieosiągnięcia celu

W Roku sprawozdawczym, tj. w roku obrotowym trwającym od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. Spółka nie miała obowiązku osiągnięcia celu równowagi płci w związku z tym, że nie obowiązywały jeszcze ustawowe wymogi dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach Spółki. Przepisy dotyczące równowagi płci w Polsce weszły w życie 18 sierpnia 2026 r., a zatem już po zakończeniu Roku sprawozdawczego. Również według 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 (choć jej przepisy nie obowiązywały bezpośrednio Spółki), osiągnięcie celu równowagi płci w podmiotach objętych przedmiotową regulacją powinno nastąpić dopiero na dzień przypadający już po zakończeniu Okresu sprawozdawczego, tj. na dzień 30 czerwca 2026 r.

Działania podjęte w celu osiągnięcia równowagi płci

W zakresie działań zmierzających do zapewnienia równowagi płci w organach Spółki, w tym po zakończeniu Okresu sprawozdawczego, Spółka kontynuowała środki i działania opisane w części D niniejszego sprawozdania, w tym przyjęła nowy Kodeks Etyki.

Środki, które Spółka zamierza podjąć w celu osiągnięcia równowagi płci

Tak długo, jak przepisy dotyczące równowagi płci w organach spółek będą znajdować zastosowanie do Spółki, Spółka zamierza nie tylko kontynuować środki i działania opisane w części D, ale również podejmować dalsze działania ukierunkowane na stopniowe zwiększanie udziału osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej w jej organach. Działania te będą obejmować w szczególności okresową analizę struktury organów Spółki, uwzględnianie aspektu różnorodności przy planowaniu zmian personalnych oraz wspieranie rozwiązań sprzyjających poszerzaniu grona potencjalnych kandydatów. Zakres i sposób realizacji tych działań będą każdorazowo dostosowywane do aktualnych potrzeb i możliwości Spółki, z uwzględnieniem obowiązujących zasad powoływania członków jej organów, zasad wskazywania kandydatów, trwających kadencji, dostępności kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, a także potrzeby zapewnienia ciągłości i stabilności zarządzania Spółką. Decyzje kadrowe w odniesieniu do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki powinny być w dalszym ciągu podejmowane w oparciu o obiektywną ocenę wiedzy, doświadczenia, kwalifikacji, kompetencji kandydatów oraz ocenę bieżących potrzeb Spółki.

F. Czy spółka przyjęła politykę równowagi płci, zgodnie z ustawowym obowiązkiem lub czy zasady dotyczące równowagi płci są zawarte w innych regulacjach wewnętrznych spółki? ~~TAK~~/NIE (proszę zaznaczyć właściwe)

G. Czy spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, zgodnie z ustawowym obowiązkiem lub czy inne regulacje wewnętrzne spółki, w których zostały zawarte zasady dotyczące równowagi płci, zostały udostępnione na stronie internetowej? ~~TAK~~/NIE (proszę zaznaczyć właściwe)

H. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

Tylko jeśli to konieczne, prosimy o podanie istotnych dla niniejszego sprawozdania informacji.

Obowiązuje limit 5.000 znaków.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 5 października 2026 r. podjęło uchwałę nr 4 w sprawie wycofania akcji Spółki z obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie. W związku z tym 16 października 2026 r. Spółka złożyła do Komisji Nadzoru Finansowego wniosek o wycofanie jej akcji z obrotu na rynku regulowanym. Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Spółka oczekuje na decyzję Komisji Nadzoru Finansowego w przedmiocie udzielenia zezwolenia na wycofanie akcji z obrotu oraz ustalenia dnia, z którym akcje zostaną wycofane.

Z dniem wycofania akcji Spółki z obrotu na rynku regulowanym Spółka nie będzie spełniać definicji spółki, o której mowa w art. 90gb ust. 2 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. W konsekwencji Spółka nie będzie podlegać obowiązkom w zakresie równowagi płci wymienionym w rozdziale 4aa ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Uwaga: pola F, G, H są nieobowiązkowe

I. PODPIS(-Y) OSOBY(OSÓB) UPRAWNIONEJ(-YCH) DO REPREZENTACJI SPÓŁKI

Imię i nazwisko	Przemysław Skrzydlak
Stanowisko	Prezes Zarządu

Kwalifikowany podpis elektroniczny



Signed by /
Podpisano przez:

Przemysław
Skrzydłak
IZOBŁOK S.A.

Date / Data:
2026-10-29 13:14