

Gender Equality Plan dla IQ Biozoom

1. Wstęp

- **Cel:** IQ Biozoom dąży do stworzenia zrównoważonego i inkluzywnego środowiska pracy, w którym równość płci jest kluczowym elementem kultury organizacyjnej, wspierającym innowacyjność i kreatywność.
- **Zakres:** Plan obejmuje wszystkie aspekty działalności firmy, w tym rekrutację, rozwój kariery, wynagrodzenia, szkolenia, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz kulturę organizacyjną.

2. Działania

- Wdrożenie bezstronnych procedur rekrutacyjnych z wykorzystaniem narzędzi oceny opartych na kompetencjach.
- Rozwój programu mentoringowego dla kobiet z branży tech, mającego na celu wsparcie ich rozwoju zawodowego i awansu.
- Organizacja szkoleń z zakresu różnorodności i inkluzji dla wszystkich pracowników, z naciskiem na świadomość nieświadomych uprzedzeń.
- Wprowadzenie elastycznych godzin pracy i możliwości pracy zdalnej, aby wspierać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

3. Monitorowanie i ocena

W celu zapewnienia efektywnej realizacji i monitorowania postępów, IQ Biozoom podejmie następujące kroki:

1. **Powołanie Pełnomocnika Zarządu ds. Gender Equality Plan (GEP):**
 - Pełnomocnik będzie współpracować z zespołem badawczym, administracyjnym i zarządem, aby zapewnić spójność działań i ich zgodność z celami GEP. Dodatkowo, będzie pełnił funkcję doradczą, pomagając identyfikować nowe obszary działania i doskonalenia procesów.
2. **Roczne przeglądy postępów w realizacji celów planu:**
 - Pełnomocnik Zarządu ds. GEP będzie przeprowadzał roczne przeglądy postępów, wykorzystując do tego celu konkretne wskaźniki, takie jak procentowy udział kobiet na



IQ Biozoom

różnych stanowiskach, różnice w wynagrodzeniach między płciami, liczba uczestniczek programów mentoringowych i szkoleń.

- Wyniki tych przeglądów będą przedstawiane zarządowi i wszystkim pracownikom, aby zapewnić transparentność działań i zachęcić do dalszego zaangażowania w realizację celów GEP.

3. Regularne ankiety satysfakcji pracowników:

- Co roku będą przeprowadzane ankiety satysfakcji pracowników, aby monitorować ich percepcję równości płci w firmie oraz zbierać opinie na temat skuteczności wprowadzanych działań. Ankiety te będą także służyć jako narzędzie do identyfikacji nowych wyzwań i obszarów wymagających uwagi.
- Informacje zebrane za pomocą ankiet będą analizowane przez Pełnomocnika Zarządu ds. GEP i wykorzystywane do dostosowywania i ulepszania planu.

4. Raportowanie i dostosowywanie strategii:

- Na podstawie rocznych przeglądów i wyników ankiet, Pełnomocnik Zarządu ds. GEP będzie przygotowywał raporty dotyczące postępów i zaleceń na przyszłość. Te raporty będą podstawą do dyskusji w zarządzie na temat dalszych działań strategicznych w kontekście promowania równości płci.
- W oparciu o te analizy i zalecenia, plan będzie regularnie aktualizowany i dostosowywany do zmieniających się potrzeb organizacji oraz jej pracowników, co pozwoli na ciągłe doskonalenie i skuteczniejsze promowanie równości płci w IQ Biozoom.

Te zintegrowane działania monitorowania i oceny są zaprojektowane, aby zapewnić, że Gender Equality Plan nie jest statyczny, ale dynamicznie ewoluuje, dostosowując się do postępów, wyzwań i zmieniającego się środowiska pracy w IQ Biozoom.

4. Zaangażowanie i komunikacja

- Organizacja regularnych spotkań zespołowych, na których omawiane są postępy w realizacji GEP i zbierane są opinie pracowników.
- Promowanie historii sukcesu i dobrych praktyk wewnętrznych związanych z równością płci w mediach społecznościowych.

5. Rewizja i aktualizacja

IQ BIOZOOM SP. Z O.O. ul. E.Kwiatkowskiego 9, 37-450 Stalowa Wola,
KRS 0000879945 | REGON 387983617 | NIP 8652575647
iqbiozoom.com | hi@iqbiozoom.com



**Republic
of Poland**

European Union
European Regional
Development Fund



Aby zapewnić, że Gender Equality Plan pozostaje aktualny i skuteczny wobec dynamicznie zmieniającego się środowiska pracy i ewoluujących potrzeb organizacji oraz jej pracowników, IQ Biozoom przyjęło następujące podejście do rewizji i aktualizacji planu:

1. Regularna Rewizja Planu:

- GEP będzie poddawany szczegółowej rewizji co dwa lata. Ten cykliczny proces pozwoli na ocenę skuteczności wprowadzonych działań, identyfikację obszarów wymagających dodatkowej uwagi oraz dostosowanie celów i strategii do nowych okoliczności.
- Rewizja ta będzie również okazją do zintegrowania innowacji i najlepszych praktyk w dziedzinie równości płci oraz zarządzania różnorodnością, które mogły pojawić się od czasu ostatniej aktualizacji planu.

2. Proces Aktualizacji:

- Proces aktualizacji planu będzie zainicjowany przez Pełnomocnika Zarządu ds. GEP w ścisłej współpracy z zarządem i przedstawicielami pracowników. Ten zintegrowany zespół będzie pracować nad oceną postępów, zbieraniem opinii od pracowników i analizą danych związanych z równością płci w firmie.
- Na podstawie zebranych informacji i analiz, zostaną opracowane rekomendacje dotyczące aktualizacji celów, działań i wskaźników sukcesu GEP. Każda propozycja zmian będzie przedmiotem dyskusji i zatwierdzania przez zarząd firmy.

3. Zaangażowanie Pracowników:

- W procesie rewizji i aktualizacji planu kluczowe będzie zaangażowanie pracowników na wszystkich poziomach organizacji. Poprzez ankiety i otwarte spotkania, pracownicy będą mieli możliwość wyrażenia swoich opinii, sugestii i obaw dotyczących równości płci w miejscu pracy.
- To zaangażowanie nie tylko wzbogaci proces aktualizacji o perspektywę pracowników, ale także zwiększy poczucie współodpowiedzialności i zaangażowania w realizację celów planu.

4. Komunikacja i Implementacja:

- Po każdej aktualizacji planu, kluczowe będzie skuteczne skomunikowanie zmian wszystkim pracownikom. Pełnomocnik Zarządu ds. GEP, we współpracy z działem komunikacji, opracuje strategię informacyjną, która zapewni, że wszyscy pracownicy są świadomi aktualizacji i rozumieją, jak przyczyniają się do realizacji nowych celów.
- Wdrożenie zaktualizowanego planu będzie monitorowane przez Pełnomocnika Zarządu ds. GEP, który będzie regularnie raportować postępy zarządowi i pracownikom, zapewniając ciągłość i skuteczność działań na rzecz równości płci w IQ Biozoom.



Ten proces rewizji i aktualizacji jest kluczowy dla utrzymania dynamiki i efektywności Gender Equality Plan w IQ Biozoom, umożliwiając ciągłe doskonalenie i dostosowanie do zmieniających się potrzeb oraz aspiracji firmy i jej pracowników w zakresie promowania równości płci i różnorodności.

Podsumowanie

Przyjęcie i wdrożenie Gender Equality Plan w IQ Biozoom ma na celu nie tylko promowanie równości płci, ale także stworzenie środowiska, w którym każdy pracownik ma równe szanse na rozwój i sukces. Realizacja tego planu przyczyni się do budowania zespołu wysoko wykwalifikowanych i zmotywowanych pracowników, co jest kluczowe dla innowacyjności i wzrostu firmy w dynamicznie zmieniającej się branży technologicznej. Przez ciągłe monitorowanie, ocenę i dostosowywanie naszych działań, IQ Biozoom pozostaje zaangażowane w rozwój środowiska pracy, które promuje równość, szacunek i możliwości dla wszystkich, co jest nieodzowne dla naszej misji bycia liderem w branży technologii diagnostyki nieinwazyjnej.

IQ BIOZOOM SP. Z O.O.

ul. E. Kwiatkowskiego 9, 37-450 Stalowa Wola

NIP 8652575647 REGON 387983617

KRS 0000879945

A handwritten signature in purple ink, appearing to read "A. Kozłowski".

IQ BIOZOOM SP. Z O.O. ul. E. Kwiatkowskiego 9, 37-450 Stalowa Wola,
KRS 0000879945 | REGON 387983617 | NIP 8652575647
iqbiozoom.com | hi@iqbiozoom.com



**Republic
of Poland**

European Union
European Regional
Development Fund



Gender Equality Plan for IQ Biozoom

1. Introduction

- **Objective:** IQ Biozoom aims to create a sustainable and inclusive work environment where gender equality is a key element of organizational culture, supporting innovation and creativity.
- **Scope:** The plan covers all aspects of the company's operations, including recruitment, career development, salaries, training, work-life balance, and organizational culture.

2. Actions

- Implementation of unbiased recruitment procedures using competency-based assessment tools.
- Development of a mentoring program for women in tech to support their professional development and promotion.
- Organization of diversity and inclusion training for all employees, focusing on awareness of unconscious biases.
- Introduction of flexible working hours and remote work options to support work-life balance.

3. Monitoring and Evaluation

To ensure effective implementation and monitoring of progress, IQ Biozoom will take the following steps:

1. **Appointment of a Board Representative for the Gender Equality Plan (GEP):**
 - The representative will work with the research team, administration, and management to ensure the coherence of actions and their compliance with GEP objectives. Additionally, they will serve an advisory role, helping to identify new areas of action and process improvements.
2. **Annual Reviews of Progress in Achieving Plan Objectives:**
 - The Board Representative for GEP will conduct annual reviews of progress, using specific indicators such as the percentage of women in various positions, salary differences between genders, and the number of participants in mentoring programs and training.

- The results of these reviews will be presented to the management and all employees to ensure transparency of actions and encourage further engagement in achieving GEP objectives.
- 3. Regular Employee Satisfaction Surveys:**
- Annual surveys will be conducted to monitor their perception of gender equality in the company and to collect feedback on the effectiveness of implemented actions. These surveys will also serve as a tool to identify new challenges and areas requiring attention.
 - Information collected through surveys will be analyzed by the Board Representative for GEP and used to adjust and improve the plan.
- 4. Reporting and Strategy Adjustment:**
- Based on annual reviews and survey results, the Board Representative for GEP will prepare reports on progress and recommendations for the future. These reports will form the basis for discussions in the management about further strategic actions in the context of promoting gender equality.
 - Based on these analyses and recommendations, the plan will be regularly updated and adjusted to the changing needs of the organization and its employees, allowing for continuous improvement and more effective promotion of gender equality at IQ Biozoom.

These integrated monitoring and evaluation actions are designed to ensure that the Gender Equality Plan is not static but dynamically evolves, adapting to progress, challenges, and the changing work environment at IQ Biozoom.

4. Engagement and Communication

- Organization of regular team meetings to discuss the progress of GEP implementation and to collect employee feedback.
- Promotion of success stories and good internal practices related to gender equality on social media.

5. Review and Update

To ensure that the Gender Equality Plan remains current and effective in the face of a dynamically changing work environment and the evolving needs of the organization and its employees, IQ Biozoom has adopted the following approach to plan review and update:

IQ BIOZOOM SP. Z O.O. ul. E.Kwiatkowskiego 9, 37-450 Stalowa Wola,
KRS 0000879945 | REGON 387983617 | NIP 8652575647
iqbiozoom.com | hi@iqbiozoom.com



**Republic
of Poland**

Strona 6 z 8

European Union
European Regional
Development Fund



1. Regular Plan Review:

- GEP will undergo a detailed review every two years. This cyclic process will allow for the evaluation of the effectiveness of implemented actions, identification of areas requiring additional attention, and adjustment of objectives and strategies to new circumstances.
- This review will also be an opportunity to integrate innovations and best practices in the field of gender equality and diversity management that may have emerged since the last update.

2. Update Process:

- The update process will be initiated by the Board Representative for GEP in close cooperation with management and employee representatives. This integrated team will work on evaluating progress, collecting employee feedback, and analyzing data related to gender equality in the company.
- Based on collected information and analyses, recommendations will be developed for updating the objectives, actions, and success indicators of GEP. Each proposed change will be subject to discussion and approval by the company's management.

3. Employee Engagement:

- Employee engagement at all organizational levels is key in the review and update process. Through surveys and open meetings, employees will have the opportunity to express their opinions, suggestions, and concerns about gender equality in the workplace.
- This engagement will not only enrich the update process with employee perspectives but also increase their sense of co-responsibility and commitment to achieving the plan's objectives.

4. Communication and Implementation:

- After each update of the plan, effective communication of changes to all employees is crucial. The Board Representative for GEP, in cooperation with the communication department, will develop an information strategy to ensure that all employees are aware of the updates and understand how they contribute to achieving new objectives.
- The implementation of the updated plan will be monitored by the Board Representative for GEP, who will regularly report progress to the management and employees, ensuring continuity and effectiveness of actions for gender equality at IQ Biozoom.





This review and update process is key to maintaining the dynamics and effectiveness of the Gender Equality Plan at IQ Biozoom, allowing for continuous improvement and adjustment to the changing needs and aspirations of the company and its employees in promoting gender equality and diversity.

Summary

The adoption and implementation of the Gender Equality Plan at IQ Biozoom aim not only to promote gender equality but also to create an environment where every employee has equal opportunities for development and success. The realization of this plan will contribute to building a team of highly qualified and motivated employees, which is key to innovation and growth of the company in the dynamically changing tech industry. Through continuous monitoring, evaluation, and adjustment of our actions, IQ Biozoom remains committed to developing a work environment that promotes equality, respect, and opportunities for all, which is indispensable for our mission of being a leader in the non-invasive diagnostic technology industry.

IQ BIOZOOM SP. Z O. O.

ul. E. Kwiatkowskiego 9, 37-450 Stalowa Wola

NIP 8652575647 REGON 387983617

KRS 0000879945

A handwritten signature in purple ink, appearing to be "A. K. K.", written over the company registration information.

IQ BIOZOOM SP. Z O.O. ul. E. Kwiatkowskiego 9, 37-450 Stalowa Wola,
KRS 0000879945 | REGON 387983617 | NIP 8652575647
iqbiozoom.com | hi@iqbiozoom.com



**Republic
of Poland**

European Union
European Regional
Development Fund

