SPRAWOZDANIE LPP S.A.

dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach

za rok obrotowy od 1 lutego 2025 r. do 31 stycznia 2026 r.

Gdańsk, 27 października 2026 r.

1. Podstawa prawna

Niniejsze sprawozdanie („Sprawozdanie") zostało sporządzone przez Zarząd LPP S.A. z siedzibą w Gdańsku („Spółka" oraz „LPP"), na podstawie art. 90gi ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o ofercie publicznej"), w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Powyższe regulacje wdrażają do polskiego porządku prawnego przepisy 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 („Dyrektywa 2022/2381"). Ustawa implementująca weszła w życie 18 sierpnia 2026 r.

Spółka podlega przepisom Rozdziału 4aa Ustawy o ofercie publicznej, ponieważ ma siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, co najmniej jedna jej akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w państwie członkowskim Unii Europejskiej i – jednocześnie – Spółka nie posiada statusu mikroprzedsiębiorcy, małego ani średniego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 7 ust. 1 pkt 1-3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

Zgodnie z art. 90gi ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej, Sprawozdanie zawiera, w szczególności:

1. liczbę osób zajmujących stanowiska w organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;
2. informację o środkach podjętych w celu zapewnienia odpowiedniego udziału osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej;
3. w przypadku nieosiągnięcia celu określonego w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej – wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków już podjętych oraz środków, które Spółka zamierza podjąć w celu osiągnięcia tego celu.

Pierwsze Sprawozdanie obejmuje ostatni rok obrotowy Spółki zakończony przed wejściem w życie ustawy implementującej, tj. okres od 1 lutego 2025 r. do 31 stycznia 2026 r. Pierwszy okres sprawozdawczy jest zatem okresem, w którym na Spółce nie ciążył ustawowy obowiązek zapewnienia równowagi płci wynikający z art. 90gc Ustawy o ofercie publicznej[1].

2. Cel Sprawozdania

Celem Sprawozdania jest przedstawienie informacji dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej LPP w okresie sprawozdawczym, dokonanie oceny stopnia realizacji celu równowagi płci określonego w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej oraz przedstawienie

[1] Stanowisko UKNF ws. realizacji przez spółki giełdowe w 2026 roku obowiązków wynikających z przepisów dot. równowagi płci (tzw. Women on Boards) z dnia 29 września 2026 roku, str. 5, pkt 9)

środków podjętych i planowanych przez Spółkę w celu osiągnięcia i utrzymania równowagi płci w jej organach.

Zgodnie z przepisem art. 90gb ust. 4 Ustawy o ofercie publicznej, za płeć niedostatecznie reprezentowaną w organach spółki rozumie się płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w tych organach.

Cel równowagi płci przyjęty przez Spółkę odpowiada wymogom art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej i zakłada łączne spełnienie dwóch warunków:

- liczba stanowisk zajmowanych przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej powinna być nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% wszystkich stanowisk w organach Spółki oraz
- osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej powinny zajmować co najmniej jedno stanowisko w każdym z organów Spółki.

3. Informacje o strukturze organów Spółki

W okresie od 1 lutego 2025 r. do 31 stycznia 2026 r., w Spółce funkcjonowały Zarząd oraz Rada Nadzorcza, liczące po pięciu członków.

W całym okresie sprawozdawczym 100% członków Zarządu stanowili mężczyźni:

Osoba	Stanowisko	Płeć
Marek Piechocki	Prezes Zarządu	mężczyzna
Marcin Bójko	Wiceprezes Zarządu	mężczyzna
Sławomir Łoboda	Wiceprezes Zarządu	mężczyzna
Marcin Piechocki	Wiceprezes Zarządu	mężczyzna
Mikołaj Wezdecki	Wiceprezes Zarządu	mężczyzna

Równocześnie, w roku obrotowym objętym Sprawozdaniem, nie uległ zmianie następujący skład Rady Nadzorczej:

Osoba	Stanowisko	Płeć
Miłosz Wiśniewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	mężczyzna
Alicja Milińska	Członkini Rady Nadzorczej	kobieta

Osoba	Stanowisko	Płeć
Jagoda Piechocka	Członkini Rady Nadzorczej	kobieta
Piotr Piechocki	Członek Rady Nadzorczej	mężczyzna
Grzegorz Maria Słupski	Członek Rady Nadzorczej	mężczyzna

4. Udział przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki

Na podstawie powyższych danych liczbowych, uznać należy, że struktura organów Spółki w okresie sprawozdawczym przedstawiała się następująco:

Organ	Kobiety	Udział kobiet	Mężczyźni	Udział mężczyzn	Łącznie
Zarząd	0	0%	5	100%	5
Rada Nadzorcza	2	40%	3	60%	5
Łącznie	**2**	**20%**	**8**	**80%**	**10**

Płcią niedostatecznie reprezentowaną w organach Spółki były zatem kobiety, które zajmowały 2 z 10 stanowisk, co odpowiada 20% łącznej liczby stanowisk w organach Spółki.

Przy łącznej liczbie 10 stanowisk w obu organach Spółki, minimalna liczba stanowisk zajmowanych przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej, wymagana dla realizacji pierwszej przesłanki z art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, wynosi 3 stanowiska. Jest to bowiem – zgodnie z treścią załącznika do Dyrektywy 2022/2381 – liczba najbardziej zbliżona do udziału 33%.

5. Analiza realizacji celu równowagi płci

Na podstawie zgromadzonych danych dotyczących wskazanego okresu sprawozdawczego, należy stwierdzić, że cel równowagi płci odpowiadający wymogom określonym w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej nie został spełniony.

Stan realizacji poszczególnych wymogów przez Spółkę w analizowanym okresie sprawozdawczym przedstawiał się następująco:

Wymóg	Stan w LPP	Ocena
Zajmowanie co najmniej 3 z 10 stanowisk przez płeć niedostatecznie reprezentowaną	2 z 10 stanowisk	**niespełniony**

Wymóg	Stan w LPP	Ocena
Reprezentacja płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie	0 z 5 stanowisk	niespełniony
Reprezentacja płci niedostatecznie reprezentowanej w Radzie Nadzorczej	2 z 5 stanowisk	spełniony
Łączne spełnienie obu warunków art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej	nie	niespełniony

Do osiągnięcia wspomnianego celu równowagi płci odpowiadającego wymogom określonym w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej konieczne jest zatem zwiększenie liczby kobiet w organach Spółki z dwóch do co najmniej trzech, przy czym co najmniej jedna kobieta powinna zajmować stanowisko w Zarządzie Spółki.

6. Środki podjęte przez Spółkę w celu zapewnienia równowagi płci

6.1. Charakter działań

Okres objęty niniejszym Sprawozdaniem zakończył się przed wejściem w życie przepisów ustanawiających ustawowy obowiązek zapewnienia równowagi płci. Podejmowane obecnie przez Spółkę działania zostały zatem zainicjowane po zakończeniu okresu sprawozdawczego, w związku z wejściem w życie nowych regulacji i przygotowaniem LPP do ich pełnego stosowania.

6.2. Przyjęcie Polityki równowagi płci

Po zakończeniu okresu sprawozdawczego, Spółka przyjęła Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej LPP S.A. Dokument został przyjęty przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie upoważnienia wydanego przez Walne Zgromadzenie Spółki z dnia 10 lipca 2026 r. i obowiązuje od dnia 16 września 2026 r.

6.3. Obiektywne i niedyskryminacyjne zasady doboru kandydatów

Spółka przyjęła rozwiązania, zgodnie z którymi, przed rozpoczęciem procesu doboru kandydata na stanowisko w organie Spółki, analizowane są, w szczególności, aktualna strategia Spółki, jej kluczowe cele i potrzeby biznesowe oraz obecny stopień realizacji celu równowagi płci. W konsekwencji, Spółka przewiduje następujące standardy każdego procesu doboru kandydata do Zarządu bądź Rady Nadzorczej LPP, rozpoczętego od 18 sierpnia 2026 r.:

- przed rozpoczęciem procesu, sporządza się profil stanowiska oraz pisemny katalog neutralnych, jasnych, jednoznacznych i niedyskryminacyjnych kryteriów odnoszących się do kwalifikacji, wiedzy, doświadczenia i kompetencji;
- kryteria i ich wagi zatwierdza organ albo komitet prowadzący proces przed rozpoczęciem procesu doboru;
- dla każdego kandydata sporządza się kartę porównawczej oceny kwalifikacji;

- w przypadku kandydatów różnej płci o równorzędnych kwalifikacjach, pierwszeństwo przysługuje osobie należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej, z zastrzeżeniem wyjątków ustawowych;
- każde odstąpienie od zasady pierwszeństwa wymaga pisemnego uzasadnienia opartego na obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriach;
- dokumentacja procesu jest przechowywana w sposób umożliwiający udzielenie kandydatowi informacji wymaganych prawem oraz wykazanie prawidłowości procesu.

Dobór osób do organów Spółki pozostaje tym samym oparty przede wszystkim na kryteriach merytorycznych, gwarantujących powoływanie osób posiadających kompetencje odpowiednie do zakresu odpowiedzialności danego organu i potrzeb biznesowych LPP. Jednocześnie, w ramach tak określonych kryteriów, każdorazowo uwzględniana jest potrzeba możliwego osiągnięcia celu równowagi płci.

W przypadku zgromadzenia kandydatów o równorzędnym wyniku oceny porównawczej, zastosowanie znajduje zasada pierwszeństwa osoby należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej, z uwzględnieniem wyjątków przewidzianych prawem. Rozwiązanie to odpowiada konstrukcji przyjętej w art. 90ge Ustawy o ofercie publicznej.

6.4. Rozwój wewnętrznych zasobów kadrowych

Spółka rozwija działania służące tworzeniu odpowiednio szerokiej i zróżnicowanej puli osób posiadających kompetencje umożliwiające w przyszłości pełnienie funkcji kierowniczych i zarządczych.

Polityka zakłada, w szczególności, rozwój transparentnego systemu identyfikacji talentów, okresową ocenę potencjału zawodowego, tworzenie indywidualnych ścieżek rozwoju kompetencji dla osób na stanowiskach menedżerskich, rozwój kompetencji przywódczych, promowanie rekrutacji wewnętrznej i programów talentowych oraz zapewnianie równego dostępu kobiet i mężczyzn do szkoleń i innych możliwości rozwoju zawodowego.

Działania te mają charakter długoterminowy i służą zwiększaniu liczby odpowiednio przygotowanych kandydatów obu płci do pełnienia najbardziej odpowiedzialnych funkcji w strukturze organizacyjnej Spółki.

6.5. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi i kultura organizacyjna

Spółka rozwija również rozwiązania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi wspierające zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn, w szczególności na stanowiskach kierowniczych oraz zarządczych.

Obejmują one, między innymi, uwzględnianie zasady równych szans w procesach rekrutacyjnych, zwiększanie transparentności procesów awansowych, identyfikowanie potencjalnych barier wpływających na reprezentację kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach, kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na równym traktowaniu oraz działania edukacyjne dotyczące różnorodności i przeciwdziałania nieuświadomionym uprzedzeniom.

6.6. Monitoring regulacyjny

Spółka na bieżąco monitoruje zmiany przepisów prawa i praktyki regulacyjnej w zakresie równowagi płci oraz odpowiednio dostosowuje do nich obowiązujące procesy i regulacje wewnętrzne. Za operacyjne gromadzenie i monitorowanie tych danych odpowiada Dział Prawny i Compliance LPP.

Jednocześnie LPP monitoruje dane oraz wskaźniki dotyczące reprezentacji kobiet i mężczyzn, w szczególności w strukturach decyzyjnych i na stanowiskach kierowniczych, w zakresie niezbędnym do oceny postępów realizacji celu równowagi płci odpowiadającego wymogom określonym w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej. Monitoring ten obejmuje, w szczególności, analizę: składu organów, stopnia realizacji celu równowagi płci, ilości kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych oraz zarządczych w Spółce, przebiegu przeprowadzonych procesów doboru osób do organów Spółki.

7. Przyczyny nieosiągnięcia celu równowagi płci oraz działania zmierzające do jego osiągnięcia

7.1. Przyczyny nieosiągnięcia celu równowagi płci

W toku oceny obecnego poziomu reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach Spółki, należy przede wszystkim uwzględnić, że skład Zarządu i Rady Nadzorczej LPP funkcjonujący w okresie objętym Sprawozdaniem został ukształtowany przed wejściem w życie przepisów ustanawiających ustawowy cel równowagi płci. Tym samym, w okresie sprawozdawczym, Spółka nie była jeszcze zobowiązana do stosowania rozwiązań określonych w Rozdziale 4aa Ustawy o ofercie publicznej.

Obsada stanowisk w organach Spółki była dokonywana z uwzględnieniem wymogów związanych z charakterem pełnionych funkcji, potrzeb Spółki oraz kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji osób powoływanych do jej organów. Płeć kandydata nie stanowiła samoistnego kryterium rozstrzygającego o powołaniu do organu.

W konsekwencji, istniejąca struktura płciowa organów stanowi rezultat wcześniejszych decyzji personalnych, podejmowanych, przede wszystkim, w oparciu o przesłanki merytoryczne i potrzeby organizacyjne Spółki, a nie rezultat przyjmowania założenia preferującego którąkolwiek z płci.

Istotną okolicznością jest również kadencyjny charakter organów Spółki. Wejście w życie nowych regulacji nie powoduje wygaśnięcia mandatów ani skrócenia kadencji osób już pełniących funkcje w organach Spółki. W konsekwencji, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego wprost wskazuje, że obowiązek stosowania nowych zasad doboru aktualizuje się przy kolejnych procesach wyboru kandydatów, w szczególności w związku z wygaśnięciem mandatów lub koniecznością uzupełnienia składu organu[2].

Nieosiągnięcie celu równowagi płci w okresie objętym pierwszym Sprawozdaniem należy zatem oceniać przede wszystkim w kontekście momentu ukształtowania obecnego składu organów Spółki oraz późniejszego wejścia w życie nowych regulacji.

7.2. Planowane działania zmierzające do osiągnięcia celu równowagi płci

Spółka zamierza kontynuować wdrażanie i rozwijanie rozwiązań przewidzianych w przyjętej polityce, w szczególności poprzez:

- konsekwentne stosowanie przyjętych zasad w każdym kolejnym procesie doboru kandydata do Zarządu bądź Rady Nadzorczej LPP;
- każdorazowe ustalanie przed rozpoczęciem procesu doboru kryteriów odpowiadających profilowi danego stanowiska i aktualnym potrzebom Spółki;
- uwzględnianie aktualnego stopnia realizacji celu równowagi płci przy określaniu profilu kandydatów oraz tworzeniu puli kandydatów;

[2] Stanowisko UKNF ws. realizacji przez spółki giełdowe w 2026 roku obowiązków wynikających z przepisów dot. równowagi płci (tzw. Women on Boards) z dnia 29 września 2026 roku, str. 7, rozdział V)

- rozwijanie potencjału osób zajmujących stanowiska menedżerskie, z zapewnieniem równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do programów rozwojowych, awansów i stanowisk kierowniczych;
- dalszy rozwój narzędzi służących identyfikacji talentów oraz planowaniu sukcesji na stanowiska w organach Spółki;
- okresową analizę danych HR i wskaźników dotyczących reprezentacji kobiet oraz mężczyzn;
- regularny przegląd przyjętej polityki oraz innych regulacji i procesów wewnętrznych pod kątem zmian legislacyjnych, praktyki nadzorczej oraz efektywności przyjętych rozwiązań;
- ocenę postępów w realizacji celu równowagi płci w ramach corocznego procesu sprawozdawczego oraz, w razie potrzeby, podejmowanie adekwatnych działań korygujących.

Spółka przyjmuje następujący sposób realizacji celu równowagi płci:

Etap	Zakres działań
działania bieżące	monitoring składu organów, wskaźników różnorodności, zmian regulacyjnych oraz realizacji Polityki
przed każdym kolejnym procesem doboru	analiza aktualnego stopnia realizacji celu równowagi płci oraz określenie neutralnych i obiektywnych kryteriów odpowiednich dla danego stanowiska
w każdym procesie doboru	porównawcza ocena kandydatów oraz zastosowanie zasad przewidzianych w Polityce i Ustawie o ofercie publicznej
w toku zmian w składzie organów Spółki	podejmowanie działań prowadzących do stopniowego zwiększenia udziału płci niedostatecznie reprezentowanej, z uwzględnieniem kompetencji wymaganych dla danego stanowiska
corocznie	ocena stopnia realizacji celu równowagi płci i raportowanie wyników; w razie potrzeby – określenie dodatkowych działań naprawczych

Celem Spółki jest osiągnięcie wymaganego poziomu reprezentacji przy najbliższych możliwych zmianach w składzie organów, z wykorzystaniem kolejnych procesów nominacyjnych i wyborczych, przy jednoczesnym zachowaniu nadrzędnej zasady, zgodnie z którą osoby powoływane do organów Spółki powinny posiadać kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje wymagane dla właściwego i efektywnego wykonywania powierzonych funkcji.

8. Podsumowanie

W roku obrotowym od 1 lutego 2025 r. do 31 stycznia 2026 r., w Zarządzie i Radzie Nadzorczej LPP S.A. obsadzono łącznie 10 stanowisk, w tym 2 stanowiska (20%) zajmowały kobiety, a 8 stanowisk (80%) mężczyźni. W konsekwencji, kobiety były płcią niedostatecznie reprezentowaną.

Przy takiej, łącznej liczbie stanowisk w organach Spółki, realizacja celu równowagi płci wymaga zajmowania przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej co najmniej 3 stanowisk, przy jednoczesnej obecności takiej osoby w każdym organie. W okresie sprawozdawczym, warunki te nie były

spełnione, ponieważ kobiety zajmowały dwa stanowiska w Radzie Nadzorczej LPP i nie były reprezentowane w Zarządzie LPP.

Jednocześnie okres objęty pierwszym Sprawozdaniem poprzedzał wejście w życie ustawowego obowiązku zapewnienia równowagi płci. Po zakończeniu tego okresu, Spółka wdrożyła rozwiązania organizacyjne i regulacyjne zmierzające do realizacji celu równowagi płci, w tym przyjęła politykę równowagi płci, określiła zasady prowadzenia kolejnych procesów doboru kandydatów oraz ustanowiła rozwiązania dotyczące rozwoju kariery, zarządzania talentami, monitorowania wskaźników oraz corocznego raportowania.

Spółka będzie kontynuowała realizację tych działań, uwzględniając cel równowagi płci w kolejnych procesach dotyczących obsady stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, monitorując równocześnie skuteczność przyjętych rozwiązań.

Niniejsze Sprawozdanie zostało sporządzone przez Zarząd LPP i przyjęte w dniu 27 października 2026 r., a następnie zostanie udostępnione na stronie internetowej Spółki niezwłocznie po jego sporządzeniu. Sprawozdanie zostanie przekazane Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równości do dnia 31 października 2026 r., w sposób wskazany przez właściwy organ administracji rządowej.

Signed by / Podpisano przez:

Sławomir Józef Łoboda

Date / Data: 2026-10-28 13:30

Signed by / Podpisano przez:

Marcin Bójko

Date / Data: 2026-10-28 13:31