POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI

W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ

SPÓŁKI

LPP S.A. Z SIEDZIBĄ W GDAŃSKU

1. WSTĘP DO POLITYKI

1.1. LPP S.A. z siedzibą w Gdańsku (dalej jako „**Spółka**") jako spółka, której akcje dopuszczone są do obrotu na rynku regulowanym – Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., zobowiązuje się do promowania równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, zgodnie z zasadami określonymi w szczególności w:

1.1.1. Dyrektywie 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"**)

1.1.2. oraz w ustawie 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"**).

1.2. Założeniem niniejszej Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki („**Polityka**") jest zapewnienie sprawiedliwego i transparentnego procesu rekrutacji oraz zwiększenie udziału osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej w strukturach decyzyjnych Spółki.

1.3. Niniejsza Polityka określa w szczególności:

1.3.1. zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Zarządzie i Radzie Nadzorczej mające na celu spełnienie wymogów określonych w pkt Spółka dąży do osiągnięcia równowagi płci w organach Spółki rozumianej jako spełnienie poniższych kryteriów (**„Cel równowagi płci"** lub **„Cel"**): poniżej,

1.3.2. zasady wskazywania kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, w zakresie nieuregulowanym w przepisach prawa i postanowieniach Statutu Spółki,

1.3.3. programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn,

1.3.4. strategię zarządzania zasobami ludzkimi,

1.3.5. zasady monitorowania realizacji Celu równowagi płci oraz sprawozdawczości.

1.4. Polityka skierowana jest do organów statutowych Spółki oraz jej poszczególnych akcjonariuszy, w zakresie, w jakim mają wpływ na obsadę stanowisk w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej, w szczególności do:

1.4.1. Walnego Zgromadzenia Spółki, w zakresie w jakim ma ono wpływ na:

(a) powoływanie, odwoływanie i zawieszenie w czynnościach członków Zarządu;

(b) powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej;

1.4.2. Rady Nadzorczej, w zakresie w jakim ma ona wpływ na skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, w szczególności poprzez uprawnienie do:

(a) zawieszania w czynnościach członków Zarządu;

(b) delegowania członków Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu niemogących sprawować swoich czynności;

(c) kooptacji członków Rady Nadzorczej.

1.5. Zasady powoływania członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki uregulowane są w:

1.5.1. ustawie z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (**„KSH"**);

1.5.2. ustawie o ofercie publicznej i Dyrektywie;

1.5.3. Statucie Spółki;

1.5.4. niniejszej Polityce.

1.6. W Polityce, dla uproszczenia przekazu, stosuje się formy gramatyczne rodzaju męskoosobowego (np. „kandydat”), które należy rozumieć jako odnoszące się w równym stopniu do osób obu płci – zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Zastosowanie formy męskiej ma wyłącznie charakter językowy.

1.7. Ilekroć w Polityce jest mowa o płci niedostatecznie reprezentowanej, należy przez to rozumieć płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki.

2. CEL POLITYKI

2.1. Spółka dąży do osiągnięcia równowagi płci w organach Spółki rozumianej jako spełnienie poniższych kryteriów (**„Cel równowagi płci”** lub **„Cel”**):

2.1.1. osiągnięcie łącznej liczby stanowisk zajmowanych w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki przez osoby z niedostatecznie reprezentowanej płci na poziomie co najmniej najbardziej zbliżonym do 33% wszystkich stanowisk oraz

2.1.2. osiągnięcie takiego składu Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, w którym w obu tych organach co najmniej jedno stanowisko zajmowane jest przez osobę płci niedostatecznie reprezentowanej.

2.2. Liczbę najbardziej zbliżoną do 33% wszystkich stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki ustala się zgodnie z załącznikiem do Dyrektywy.

2.3. Realizacja Celu równowagi płci nastąpi poprzez stosowanie zasady równości szans w doborze członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz kształtowania w organizacji kultury różnorodności na zasadach szczegółowo opisanych w Polityce.

2.4. Cel równowagi płci uwzględnia się w każdym procesie doboru na stanowisko w Zarządzie prowadzonym od dnia wejścia w życie Polityki, niezależnie od tego, czy powołanie następuje na nową kadencję, czy uzupełnia skład organu w trakcie kadencji trwającej.

2.5. Zasadę określoną w pkt 2.4 powyżej stosuje się odpowiednio do doboru na stanowiska w Radzie Nadzorczej.

2.6. W przypadku konieczności dokonania zmian w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej w trakcie wspólnej kadencji każdego z tych organów trwającej najwcześniej w chwili przyjęcia niniejszej Polityki, Spółka podejmie działania zbliżające ją do osiągnięcia Celu równowagi płci.

3. ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATÓW ORAZ KRYTERIA ICH OCENY

3.1. Poniższe postanowienia pkt 3.1.1. – 3.1.6. znajdują zastosowanie do procesu doboru kandydatów na stanowiska w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej.

3.1.1. Przed przystąpieniem do procesu doboru na stanowisko w organach Spółki przeanalizowana zostanie aktualna strategia Spółki, jej kluczowych celów biznesowych i potrzeb oraz stanu realizacji Celu równowagi płci dla określenia profilu kandydata, który będzie odpowiedni i przyczyni się do realizacji długoterminowych planów Spółki.

3.1.2. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki (w tym podczas przygotowywania ewentualnych ogłoszeń o naborze, na etapie wstępnej selekcji kandydatów i na etapie tworzenia pul kandydatów) stosuje się kryteria doboru, które powinny:

(a) być określone przed rozpoczęciem procesu doboru,

(b) być stosowane w sposób niedyskryminacyjny,

(c) być sformułowane neutralnie i jednoznacznie,

(d) uwzględniać kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje kandydatów oraz potrzebę osiągnięcia Celu równowagi płci.

3.1.3. M.in. poprzez publikację Polityki na stronie internetowej Spółki Spółka zapewnia, aby wszystkie osoby uprawnione do obsadzania stanowisk w organach Spółki i wchodzące w skład organów dokonujących powołania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki zostały poinformowane przed przystąpieniem do procesu doboru na stanowisko o treści niniejszej Polityki, przyjętych kryteriach oraz potrzebie realizacji Celu równowagi płci

3.1.4. Spółka może, w zależności od potrzeb i aktualnej sytuacji:

(a) podejmować działania służące identyfikacji, ocenie i rozwojowi osób zatrudnionych w Spółce jako potencjalnych kandydatów na stanowiska w Zarządzie i Radzie Nadzorczej w ramach rekrutacji wewnętrznej,

(b) przeprowadzać rekrutację zewnętrzną, w tym zachęcać do udziału w rekrutacji osoby spoza Spółki o zidentyfikowanych pożądanych kompetencjach,

(c) korzystać z podmiotów zewnętrznych zajmujących się pozyskiwaniem osób na kluczowe stanowiska.

3.1.5. Kandydatów na stanowiska w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej Spółki wskazują podmioty uprawnione w trybie i terminach przewidzianych przepisami prawa oraz postanowieniami Statutu Spółki.

3.1.6. Wraz ze wskazaniem kandydata do Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki należy podać:

(a) niezbędne dane osobowe i kontaktowe kandydata (takie jak: imię, nazwisko, data urodzenia, płeć, miejsce zamieszkania, numer telefonu, adres e-mail),

(b) życiorys zawodowy kandydata, opisujący posiadane przez niego wykształcenie, kwalifikacje i zajmowane wcześniej stanowiska, wraz z opisem przebiegu pracy zawodowej oraz

(c) inne dokumenty i informacje, wymagane przez przepisy prawa, ustawy o ofercie publicznej i wydanych na jej podstawie rozporządzeń albo umożliwiające dokonanie oceny zgłoszonej kandydatury zgodnie z Polityką,

(d) oświadczenie kandydata o wyrażeniu zgody na przetwarzanie przez Spółkę danych osobowych, według zasad obowiązujących w Spółce.

3.2. W procesie doboru kandydatów na członków Zarządu Spółki uwzględniane będą w szczególności następujące kryteria, odpowiednio dopasowywane w zależności od pożądanego profilu kandydata:

(a) wykształcenie: wykształcenie wyższe, w tym uzyskane za granicą,

(b) kierunek wykształcenia i obszary kompetencji, wielodyscyplinarność,

(c) posługiwanie się językami obcymi (w tym językiem angielskim),

(d) wiedza i umiejętności, w tym wiedza specjalistyczna (fachowa i branżowa): wynikająca z wykształcenia, zdobytego zarówno w formie studiów podyplomowych, pracy naukowej czy szkoleń, wynikająca z tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych, potwierdzona w formie certyfikatów oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej,

(e) doświadczenie zawodowe i staż pracy: uwzględniając ilość lat jak i zróżnicowanie pod względem sektorowym, doświadczenie nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk, doświadczenie związane z zarządzaniem lub nadzorem, doświadczenie międzynarodowe,

(f) płeć: w zakresie zróżnicowania pod względem płci zakładane jest osiągnięcie Celu równowagi płci,

(g) inne kryteria wskazane przez Spółkę i jej uprawnione organy jako ważne i zasadne do zastosowania przy ocenie i wyborze kandydatów, takie jak zdolności przywódcze, kierownicze i komunikacyjne, niezbędne do skutecznego pełnienia roli na danym stanowisku; strategiczne myślenie; wiedza i umiejętności z zakresu finansów, prawa, rachunkowości, controllingu finansowego; kompetencje behawioralne; kompetencje

specyficzne dla organu / roli; kompetencje specyficzne dla branży / regionu; umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów.

3.3. Każdorazowo w Zarządzie powinny zasiadać osoby posiadające specjalistyczne kompetencje w następujących obszarach istotnych z perspektywy działalności Spółki: zarządzania, finansów i nadzoru finansowego, sprawozdawczości finansowej, zarządzania ryzykiem, zarządzania zasobami ludzkimi, sprzedaży, rozwoju produktu, marketingu, technologii, innych niezbędnych do realizacji celów i strategii Spółki.

3.4. W procesie doboru kandydatów na członków Rady Nadzorczej Spółki uwzględniane będą w szczególności:

(a) kryteria wskazane w pkt 3.2. Polityki, odpowiednio dopasowywane w zależności od pożądanego profilu kandydata,

(b) wiedza i umiejętności w zakresie wymaganym przez art. 129 ust. 1 zdanie drugie oraz art. 129 ust. 5 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,

(c) kryteria niezależności wymienione w art. 129 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,

(d) brak rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce.

3.5. Odstąpić od stosowania kryteriów wskazanych w pkt 3.4 (b) – 3.4 (d) powyżej można wyłącznie wtedy, gdy w skład Rady Nadzorczej zostały już powołane osoby spełniające te kryteria w liczbie umożliwiającej spełnienie wymagań i warunków określonych w przepisach prawa lub postanowieniach zbioru zasad ładu korporacyjnego, w zakresie stosowanym przez Spółkę.

4. ZASADY PROCESU DOBORU NA STANOWISKO W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ SPÓŁKI

4.1. Kandydatów wskazanych na stanowiska w organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej każdego z nich z punktu widzenia przyjętych kryteriów, odpowiednio dla Zarządu i Rady Nadzorczej.

4.2. Przy ocenie kandydatów na członków organów Spółki, kryteria dotyczące wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego będą rozpatrywane łącznie, jako powiązane ze sobą obszary, by łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej.

4.3. W przypadku kandydatów o równorzędnym wyniku oceny porównawczej, pierwszeństwo będzie miała osoba należąca do płci niedostatecznie reprezentowanej, o ile będzie to wymagane dla realizacji Celu równowagi płci (zasada ta nie obowiązuje, jeżeli Spółka osiągnęła już Cel równowagi płci), chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o obiektywne kryteria niemające charakteru dyskryminującego, uwzględniające szczególną sytuację kandydata.

4.4. W razie propozycji powołania na kolejną kadencję osób dotychczas wchodzących w skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, jeżeli zapewniona jest realizacja Celu równowagi płci, Spółka dopuszcza odstąpienie od przeprowadzania szczegółowej selekcji kandydatów i rozpisania nowej rekrutacji, o ile organy lub osoby uprawnione do dokonania wyboru oceniają, że osoby dotychczas sprawujące te funkcje nadal dają rękojmię prawidłowego wykonywania funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. W razie powołania części składu Zarządu lub Rady Nadzorczej na kolejną kadencję, zasady doboru kandydatów na stanowiska w tych organach określone w niniejszej Polityce będą stosowane wobec dodatkowych osób uzupełniających skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem Celu równowagi płci.

4.5. Na wniosek kandydata, który uczestniczył w procesie doboru i nie został wybrany, Spółka przekazuje mu, nie później niż w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku: kryteria kwalifikacji, na których oparto dobór; obiektywną ocenę porównawczą kandydatów dokonaną na podstawie tych kryteriów; a w razie odstąpienia od pierwszeństwa, o którym mowa w pkt 4.3 —

o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na dane stanowisko. Informację przekazuje się w postaci papierowej albo elektronicznej.

4.6. Spółka dokumentuje każdy proces doboru na stanowisko w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej. Dokumentacja obejmuje co najmniej: zgłoszenia kandydatów wraz z dokumentami wskazanymi w pkt 3.1.6; kartę oceny porównawczej kandydatów; uzasadnienie wyboru oraz, w przypadku wskazanym w pkt 4.3, uzasadnienie odstąpienia od pierwszeństwa.

4.7. Dokumentację procesu doboru przechowuje się przez okres nie krótszy niż okres przedawnienia roszczeń, o których mowa w art. 90gf ustawy o ofercie publicznej. Obowiązek dokumentowania wynika z art. 90gg ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którym w postępowaniu wszczętym przez kandydata to Spółka wykazuje, że nie naruszyła zasad doboru.

5. PROGRAM ROZWOJU KARIERY

5.1. Spółka wdraża program rozwoju kariery, który służy m.in. zapewnieniu równych szans awansu zawodowego dla osób wszystkich płci, obejmujący co najmniej następujące działania:

5.1.1. opracowanie polityki różnorodności, opierającej się na zasadach i wartościach sprzyjających budowaniu otwartego, inkluzywnego i dynamicznego środowiska pracy,

5.1.2. utrzymywanie transparentnego systemu identyfikacji talentów na stanowiskach menedżerskich – polegającego na okresowej ocenie potencjału zawodowego i realizacji celów przez pracowników, prowadzonego w oparciu o obiektywne kryteria, z uwzględnieniem równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do stanowisk kierowniczych,

5.1.3. indywidualne plany rozwoju osób na stanowiskach menedżerskich – opracowywanie i wdrażanie indywidualnych ścieżek rozwoju kompetencji po okresowo przeprowadzanych ocenach kompetencji,

5.1.4. organizowanie inicjatyw wspierających rozwój przywództwa i kompetencji menedżerskich, z udziałem mentorek i mentorów z doświadczeniem zarządczym,

5.1.5. promowanie rekrutacji wewnętrznej, budowanie programów talentowych i ich okresowy przegląd;

5.1.6. równość dostępu do szkoleń – zapewnienie równych możliwości udziału w szkoleniach rozwojowych oraz działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci,

5.1.7. monitoring i raportowanie – regularne monitorowanie postępów w zakresie reprezentacji kobiet i mężczyzn na różnych szczeblach struktury organizacyjnej oraz publikowanie wyników w rocznym raporcie z realizacji Polityki.

6. STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

6.1. Spółka realizuje strategię zarządzania zasobami ludzkimi, której kluczowym celem jest osiągnięcie i utrzymanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej – ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kierowniczych i zarządczych.

6.2. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi może być realizowana w szczególności poprzez podejmowanie działań takich jak:

6.2.1. uwzględnianie zasady równowagi płci w rekrutacji, m.in. poprzez neutralne językowo ogłoszenia oraz udział zróżnicowanych zespołów rekrutacyjnych,

6.2.2. zapewnianie transparentności awansów, w tym identyfikowanie i ograniczanie barier systemowych mogących wpływać na reprezentację kobiet i mężczyzn na wyższych stanowiskach,

6.2.3. wyznaczanie i monitorowanie celów lub wskaźników dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w strukturach decyzyjnych,

6.2.4. kształtowanie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę płci, w tym promowanie postaw równego traktowania i świadomego zarządzania stereotypami płciowymi,

6.2.5. uwzględnianie tematyki różnorodności, równości i przeciwdziałania nieuświadomionym uprzedzeniom w działaniach edukacyjnych, w szczególności w programach szkoleniowych lub rozwojowych dla menedżerów i pracowników,

6.2.6. gromadzenie i analizowanie danych o pracownikach, ich umiejętnościach, kompetencjach i ocenie potencjału i realizacji celów w zakresie dopuszczalnym przez przepisy prawa,

6.2.7. monitorowanie danych HR w zakresie istotnym dla realizacji celów Polityki.

7. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE

7.1. Aby zapewnić skuteczność realizacji Celu równowagi płci, Spółka zobowiązuje się do przeprowadzania systematycznego monitoringu oraz raportowania postępów w realizacji celów Polityki.

7.2. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, Zarząd Spółki może:

7.2.1. opracować plan działań naprawczych, którego wdrożenie będzie monitorowane w kolejnych raportach;

7.2.2. przedłożyć Walnemu Zgromadzeniu propozycję zmian w ładzie korporacyjnym Spółki dotyczących w szczególności zasad wskazywania kandydatów i powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub zmiany liczebności poszczególnych organów Spółki.

7.3. Zarząd Spółki sporządza coroczne sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki oraz środków podjętych w ramach realizacji Celu równowagi płci („**Sprawozdanie**”), przy czym Zarząd może powierzyć sporządzenie Sprawozdania Radzie Nadzorczej. 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.

7.4. Spółka udostępnia Sprawozdanie na swojej stronie internetowej.

8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

8.1. Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne Spółki.

8.2. Polityka podlega regularnym przeglądom i aktualizacjom, aby zapewnić jej zgodność z obowiązującymi przepisami prawa oraz najlepszymi praktykami rynkowymi.

8.3. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę, wraz z informacją o regulacjach prawnych obowiązujących w zakresie równowagi płci oraz o sankcjach za naruszenie obowiązków przewidzianych w przepisach ustawy o ofercie publicznej.

8.4. Polityka została przyjęta przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie upoważnienia wydanego przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwałą z dnia 10.07.2026 r. Polityka obowiązuje od dnia 16.09.2026 r.

8.5. Zmiany Polityki wymagają uchwały Rady Nadzorczej Spółki.