POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ „LENTEX" S.A.

Niniejsza Polityka równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Lentex S.A. (dalej: „Polityka"), została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki „LENTEX" Spółka Akcyjna z siedzibą w Lublińcu (dalej: „Lentex S.A." lub „Spółka") na podstawie art. 90gd ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 ze zm.) („Ustawa o ofercie").

§1.
Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Organach Spółki oraz wspierać rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn w Spółce niezależnie od płci, mając na względzie, że Spółka jest obowiązana zapewnić równowagę płci w Organach Spółki poprzez realizację Celu regulacyjnego.
2. Polityka określa w szczególności:
    a) zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki;
    b) zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki;
    c) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz zasady wspierania ich rozwoju zawodowego;
    d) strategię zarządzania zasobami ludzkimi;
    e) zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.

§2.
Definicje

Na potrzeby niniejszej Polityki stosuje się poniższe definicje:

1) Organy Spółki – Zarząd oraz Rada Nadzorcza Spółki;
2) Płeć niedostatecznie reprezentowana – płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
3) Cel regulacyjny – zapewnienie w Organach Spółki równowagi płci w taki sposób, aby:
    a. łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej była nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki, oraz
    b. osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w każdym z Organów Spółki.

§3.
Zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki

1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz kierując się kryteriami merytorycznymi

zapewniając wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu określonego Organu Spółki.

2. Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu doboru. W przypadku wyboru Członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie kryteria doboru, o których mowa w ust. 3 i 4, Spółka podaje do wiadomości akcjonariuszy nie później niż w dniu ogłoszenia o zwołaniu Walnego Zgromadzenia, którego porządek obrad obejmuje wybór Członków Rady Nadzorczej, a w przypadku uzupełnienia porządku obrad o wybór Członków Rady Nadzorczej na żądanie akcjonariusza (art. 401 § 1 Kodeksu spółek handlowych) – niezwłocznie po ogłoszeniu zmian w porządku obrad.
3. Kryteria doboru obejmują w szczególności:
   a. zasadę, iż przynajmniej dwóch członków rady nadzorczej spełnia kryteria niezależności wymienione w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także nie ma rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce (zasada 2.3 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021);
   b. zasadę, iż przynajmniej jeden członek rady nadzorczej posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (art. 129 ust. 1 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym);
   c. wymagane kwalifikacje zawodowe i kierunek wykształcenia;
   d. doświadczenie zawodowe adekwatne do funkcji;
   e. specjalistyczną wiedzę w obszarach istotnych dla działalności Spółki;
   f. kompetencje w zakresie nadzoru korporacyjnego oraz zarządzania ryzykiem;
   g. inne obiektywne i weryfikowalne kryteria dotyczące kwalifikacji i doświadczenia wymaganych na danym stanowisku, w tym doświadczenie w pracy organów kolegialnych oraz dostępność czasową pozwalającą na należyte wykonywanie obowiązków w Organie Spółki.
4. Przed rozpoczęciem procesu doboru Spółka może określić także dodatkowe kryteria doboru, warunkowane charakterem stanowiska, na które aplikuje kandydat, nie mogą one jednak pozostawać w związku z płcią kandydata lub dyskryminować go ze względu na płeć.
5. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne pod względem odpowiedniości, kompetencji i wyników zawodowych, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że w wyjątkowych przypadkach za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata. W przypadku wyboru Członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie zasada pierwszeństwa jest realizowana przez przedstawienie akcjonariuszom, przed głosowaniem, informacji o zgłoszonych kandydatach, ich kwalifikacjach w świetle kryteriów doboru oraz o stanie realizacji Celu regulacyjnego; nie ogranicza ona swobody wykonywania prawa głosu przez akcjonariuszy.
6. Z procesu doboru Spółka sporządza protokół obejmujący w szczególności zastosowane kryteria doboru, zgłoszone kandydatury, otrzymane dokumenty, ocenę porównawczą kwalifikacji kandydatów w zakresie możliwym do przedstawienia na podstawie informacji

dostępnych Spółce oraz uzasadnienie wyboru, o ile zostało przedstawione przez organ lub osobę dokonującą wyboru albo przez akcjonariusza zgłaszającego kandydata. W przypadku wyboru Członków Zarządu powyższy protokół sporządza Rada Nadzorcza. W przypadku wyboru Członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie protokół obejmuje w szczególności ogłoszone kryteria doboru, zgłoszone kandydatury wraz z otrzymanymi dokumentami, informację o stanie realizacji Celu regulacyjnego przedstawioną akcjonariuszom, wyniki głosowania oraz uzasadnienia przedstawione przez akcjonariuszy, o ile zostały złożone. Zarząd nie formułuje własnego uzasadnienia wyboru dokonanego przez akcjonariuszy; w razie braku uzasadnienia w dokumentacji zamieszcza się wyłącznie wzmiankę o tym fakcie. Spółka przechowuje dokumentację procesu doboru przez okres nie krótszy niż okres przedawnienia roszczeń, o których mowa w art. 90gf Ustawy o ofercie.

7. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Spółki Spółka informuje go w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Płci niedostatecznie reprezentowanej – o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.
8. Informacje, o których mowa w ust. 7 powyżej, zostaną przekazane w terminie 14 dni od dnia otrzymania żądania, z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych.
9. Kandydatów na stanowiska w Organie Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. Oceny porównawczej, dokonuje:
    a) Walne Zgromadzenie Spółki – w przypadku procesu doboru osoby na stanowisko w Radzie Nadzorczej Spółki,
    b) Rada Nadzorcza Spółki – w przypadku procesu doboru osoby na stanowisko w Zarządzie Spółki.
10. W przypadku, o którym mowa w ust. 9 lit. a) Zarząd w zakresie wynikającym z dokumentów i informacji przekazanych Spółce przed Walnym Zgromadzeniem, przygotowuje materiał informacyjny obejmujący zestawienie kandydatów, zastosowanych kryteriów doboru, dokumentów dotyczących kandydatów oraz informacji o stanie realizacji Celu regulacyjnego. Przewodniczący Walnego Zgromadzenia zapewnia, aby przed głosowaniem akcjonariusze mieli możliwość zapoznania się z kryteriami doboru, materiałami dotyczącymi kandydatów oraz informacją o stanie realizacji Celu regulacyjnego. Wyboru Członków Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie w drodze głosowania, przy czym akcjonariusze mogą wykorzystać ankiety odnoszące się do kryteriów doboru sporządzone według wzoru udostępnionego przez Spółkę. Brak ankiety lub innych dokumentów nie stanowi przeszkody w zgłoszeniu kandydatury ani w poddaniu jej pod głosowanie, lecz podlega odnotowaniu w dokumentacji procesu doboru.
11. W przypadku, o który mowa w ust. 9 lit. b) ocena dokonywana jest w ramach dyskusji poprzedzającej poddanie pod głosowanie kandydatur. Za sformułowanie oceny odpowiada Rada Nadzorcza. Ocena dokonywana jest w szczególności poprzez porównanie ankiet odnoszących się do kryteriów doboru o ile zostały przedłożone. Ocena porównawcza wraz z uzasadnieniem jest odzwierciedlana w protokole posiedzenia Rady Nadzorczej.
12. Akcjonariusz przesyła do Spółki zgłoszenie kandydata wraz z ankietą odnoszącą się do kryteriów doboru, o których mowa w §3 ust. 3 Polityki oraz inne dokumenty związane z

wyborem, w szczególności życiorys kandydata oraz wymagane w związku z wyborem zgody i oświadczenia. W przypadku otrzymania zgłoszenia kandydata co najmniej do dnia poprzedzającego dzień odbycia Walnego Zgromadzenia, Spółka udostępnia informacje, o których mowa powyżej zgodnie z ogólnymi zasadami publikacji dokumentacji będącej przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia. W przypadku zgłoszenia kandydatury w toku Walnego Zgromadzenia, kandydatura dyskutowana jest w toku właściwego punktu porządku obrad, w ramach której jest rozpatrywana.

13. Postanowienia Polityki nie ograniczają uprawnień akcjonariuszy wynikających z Kodeksu spółek handlowych i Statutu Spółki.

§4.
Zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki

1. Wskazywanie kandydatów do Organów Spółki odbywa się przy zachowaniu wymagań formalnych i merytorycznych oraz obowiązujących przepisów prawa i Statutu Spółki.
2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów zapewniają obecność przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe z uwagi na charakter postępowania kwalifikacyjnego lub dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne. Postanowienie to nie nakłada na akcjonariuszy obowiązków i nie wpływa na skuteczność zgłoszenia kandydata.
3. Wyboru spośród wskazanych kandydatów do Organów Spółki dokonuje: (i) w przypadku Członków Rady Nadzorczej – Walne Zgromadzenie, (ii) w przypadku Członków Zarządu – Rada Nadzorcza, na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
4. Wskazanie kandydata następuje w formie pisemnej na adres siedziby Spółki lub w formie elektronicznej na adres wza@lentex.com.pl. Wskazanie kandydata, oprócz danych osobowych i kontaktowych kandydata (imię, nazwisko, data urodzenia, miejsce zamieszkania, numer telefonu, adres e-mailowy), powinno także zawierać:
    a. zgodę na kandydowanie;
    b. oświadczenie o posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych;
    c. oświadczenie o braku przeszkód, o których mowa w art. 18 Kodeksu spółek handlowych;
    d. inne oświadczenia wymagane przepisami prawa dla kandydatów na członków w Organach Spółki;
    e. życiorys zawodowy kandydata opisujący, co najmniej wykształcenie, posiadane kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.
    f. w przypadku kandydatów na Członków Rady Nadzorczej – oświadczenie w zakresie spełniania wymogów dla członków komitetu audytu określonych w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz w zakresie istnienia rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce (zasada 4.9.2 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021).
5. Zgłoszenie kandydatów do Organów Spółki odbywa się w sposób zmierzający do realizacji Celu regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i regulacji wewnętrznych obowiązujących w Spółce.
6. Organ właściwy do wyboru kandydata analizuje wskazanych kandydatów na podstawie przedstawionych dokumentów, o których mowa w ust. 4 powyżej.

7. W wypadku kandydatów na Członków Rady Nadzorczej, w razie potrzeby, na prośbę kandydata, udziela mu się głosu przed głosowaniem nad jego kandydaturą na Walnym Zgromadzeniu dokonującym wyboru Członków Rady Nadzorczej.
8. W wypadku kandydatów na Członków Zarządu, Rada Nadzorcza, przed dokonaniem wyboru, może zaprosić wybranych kandydatów, którzy spełniają kryteria doboru kandydata na dane stanowisko, na spotkanie w celu umożliwienia kandydatom osobistej prezentacji oraz zadania im pytań związanych ze stanowiskiem, na które kandydują.
9. Kandydaci na Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej mogą być wskazywani w każdym czasie, z tym zastrzeżeniem, że zainteresowanie ich aplikacją, może mieć miejsce tylko wtedy, gdy w Spółce powstanie potrzeba zmiany lub uzupełnienia składu Zarządu lub Rady Nadzorczej, w szczególności w związku z upływem kadencji, odwołaniem, śmiercią, rezygnacją lub wygaśnięciem mandatu z innych przyczyn.
10. Niniejsza Polityka nie narusza zasad powoływania i odwoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej wynikających z obowiązujących przepisów prawa lub Statutu Spółki.

§5.
Zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn

1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez:
    a. równy dostęp do szkoleń i awansów;
    b. transparentność płacową przyjętą w Polityce wynagrodzeń;
    c. obiektywny i bezstronny proces rekrutacyjny;
    d. zapewnienie równych szans przedstawicielom każdej z płci w procesie rekrutacyjnym;
    e. przestrzeganie równych szans, transparentność oraz eliminowanie barier kulturowych i strukturalnych w miejscu pracy;
    f. wspieranie rozwoju kompetencji, w tym umożliwiających objęcie stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych, niezależnie od płci.
2. Realizacja postulatów wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn odbywa się w szczególności z uwzględnieniem:
    a. szacunku i partnerstwa;
    b. przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, wyznanie, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną oraz inne kryteria, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy i w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

§6.
Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi jest istotną częścią działań Spółki, wpływającą przede wszystkim na sprawne zarządzanie organizacją oraz realizację przez Spółkę jej celów biznesowych.

2. Spółka w ramach zarządzania zasobami ludzkimi skupia się na strategicznym doborze, ocenie oraz motywowaniu członków Organów Spółki. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi umożliwia identyfikację kluczowych kompetencji potrzebnych do osiągnięcia celów korporacyjnych.
3. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi Spółki opiera się w szczególności na:
    a. stosowaniu w rekrutacji, awansowaniu i rozwoju zawodowym obiektywnych oraz niedyskryminacyjnych kryteriów;
    b. zapewnianiu kobietom i mężczyznom równych szans rozwoju zawodowego oraz dostępu do działań podnoszących kwalifikacje;
    c. kształtowaniu środowiska pracy, w którym o możliwościach rozwoju decydują kompetencje, wyniki, zaangażowanie i potrzeby organizacyjne, a płeć nie stanowi bariery w dostępie do odpowiedzialnych stanowisk.

§7.
Zasady procesu monitorowania realizacji Polityki

1. Zarząd corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki, ze wskazaniem liczby stanowisk odrębnie w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej, oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych Organach. Sprawozdanie to może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, zawiera:
    a. wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w Organach Spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;
    b. 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 § 2 pkt 3 lit. a) powyżej;
    c. w przypadku nieosiągnięcia przez Spółkę Celu regulacyjnego wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.
3. Spółka niezwłocznie udostępnia sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, na swojej stronie internetowej; sprawozdanie to Zarząd przekazuje również Radzie Nadzorczej.
4. Spółka przekazuje sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, właściwemu podmiotowi administracji rządowej, któremu powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku, gdy sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.
5. Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów.

§8.
Sankcje za naruszenie obowiązków prawnych związanych z zapewnieniem równowagi płci

1. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez Spółkę obowiązków, o których mowa w art. 90ge Ustawy o ofercie (zasady procesu doboru osób na stanowiska w Organach Spółki) i art. 90gi ust. 1 Ustawy o ofercie (obowiązki sprawozdawcze), Komisja Nadzoru Finansowego może wydać Spółce zalecenia w celu zaprzestania naruszania tych obowiązków, a także nałożyć karę pieniężną do wysokości 500.000 zł.
2. Kandydat, wobec którego Spółka w procesie doboru na określone stanowisko w Organie Spółki naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1-3 Ustawy o ofercie, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773) na dzień zakończenia tego procesu, lub prawo do odszkodowania.
3. Jeżeli kandydat należący do Płci niedostatecznie reprezentowanej twierdzi, że Spółka naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1–3 Ustawy o ofercie, i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że posiadał kwalifikacje co najmniej równorzędne z kwalifikacjami wybranego kandydata należącego do płci przeciwnej, Spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.

§9.
Postanowienia końcowe

1. Postanowień §3 ust. 1–13 oraz §8 ust. 2 i 3 Polityki nie stosuje się, jeżeli Spółka zapewniła właściwą reprezentację płci w Organach Spólki zgodnie z Celem regulacyjnym.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
3. Spółka udostępnia Politykę na swojej stronie internetowej wraz z informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach określonych w art. 96e ust. 2 Ustawy o ofercie.
4. Wszelkie zmiany Polityki wymagają przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.