



LION CAPITAL S.A.

POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA ÎN PROCESUL DE SELECȚIE A CONDUCERII LION CAPITAL S.A.

Prezenta Politică privind diversitatea în procesul de selecție a conducerii Lion Capital S.A. (denumită în continuare „Politica”), este elaborată în conformitate cu obligațiile legale care revin societății în calitate de emitent de instrumente financiare admis la tranzacționare pe o piață reglementată și se aplică în cadrul procesului de selecție a administratorilor Lion Capital S.A.

Lion Capital S.A. recunoaște că diversitatea în cadrul structurii de conducere contribuie la îmbunătățirea procesului decizional, la o mai bună înțelegere a riscurilor și oportunităților, precum și la consolidarea guvernantei corporative. Prin implementarea prezentei Politici, Societatea urmărește:

- asigurarea adecvării colective a structurii de conducere prin competențe complementare;
- promovarea unui mediu incluziv și echitabil la nivelul conducerii;
- prevenirea concentrării excesive a puterii de decizie prin omogenitate excesivă;
- respectarea prevederilor legale naționale și europene aplicabile.

Lion Capital S.A. promovează diversitatea în cadrul conducerii. În acest sens, fără a aduce atingere dreptului acționarilor de a numi membri în Consiliul de Administrație, atunci când recrutează membri pentru Consiliul de Administrație, Comitetul de Nominalizare și Remunerare ia în considerare cel puțin următoarele aspecte privind promovarea diversității, prevăzute la art. 9 din Regulamentul ASF nr. 1/2019:

- a) educația și experiența practică și profesională;
- b) sexul, vârsta și proveniența geografică;
- c) criterii cantitative și măsuri pentru a asigura o reprezentare echilibrată în ceea ce privește genul în structura de conducere;
- d) reprezentarea angajaților în cadrul entității semnificative, dacă este cazul;
- e) egalitatea de șanse și tratament echitabil pentru promovarea personalului la funcțiile de conducere, indiferent de gen;
- f) asigurarea nediscriminării bazată pe criterii de gen, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, religie sau credință, apartenență la o minoritate națională, situație materială, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.

Societatea își propune atingerea unui echilibru de gen la nivelul organelor de conducere. Astfel, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, referitoare la consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților tranzacționate pe o piață reglementată, Lion Capital S.A. trebuie să îndeplinească unul dintre următoarele obiective:

- a) membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin **40% din posturile de administrator neexecutiv**;
- b) membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin **33% din toate posturile de administrator**, atât administrator executivi, cât și neexecutivi.

Numărul de posturi de administrator neexecutiv considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la lit. a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%. Numărul de posturi din toate posturile de administrator considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la lit. b) de la alineatul anterior este numărul cel mai apropiat de proporția de 33%, dar care nu depășește 49%. Numărul de posturi respective sunt stabilite în conformitate cu anexa la Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare sau, după caz, Consiliul de administrație, ia în considerare criteriile de diversitate în procesul de identificare, selecție și propunere a candidaților pentru ocuparea pozițiilor din structura de conducere.

Procesul de selecție a candidaților pentru un post de administrator se desfășoară pe baza unor criterii obiective, predefinite și nediscriminatorii, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2017 și ale Regulamentului ASF nr. 1/2019. Criteriile se stabilesc anterior inițierii procesului de selecție.

Procesul de selecție cuprinde cel puțin următoarele etape:

- Identificarea profilului necesar pentru poziția vacantă, ținând cont de componența existentă a structurii de conducere și de necesitățile de diversitate identificate;
- Evaluarea adecvării individuale a candidaților (reputație, cunoștințe, competențe, experiență, disponibilitate de timp);
- Evaluarea contribuției candidatului la adecvarea colectivă a structurii de conducere, inclusiv prin prisma obiectivelor de diversitate;
- Analizarea existenței unor potențiale conflicte de interese;
- Formularea de recomandări/propuneri de candidați de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare va elabora și actualiza periodic un profil de competență pentru membrii Consiliului de administrație, care va include în mod explicit cerințe de diversitate. Anunțurile de recrutare pentru pozițiile din organele de conducere vor fi formulate neutru din perspectiva genului și vor sublinia angajamentul Societății față de diversitate

Criteriile de selecție a candidaților vor fi obiective, transparente și orientate către competențe, contribuind totodată la atingerea obiectivelor de diversitate. În procesul de nominalizare și selecție se urmărește identificarea unor candidați care, prin profilul lor profesional, pot contribui la o structură de conducere echilibrată și performantă, capabilă să răspundă cerințelor specifice de guvernare, pe baza unor criterii neutre, clare și nediscriminatorii, următoarele aspecte fiind luate în considerare:

- rolul și atribuțiile funcției vizate și capacitatea necesară pentru exercitarea acesteia;
- cunoștințele și competențele obținute pe baza studiilor, practicii și formării profesionale;
- experiența practică și profesională acumulată în funcțiile ocupate anterior;
- cunoștințele și competențele dobândite și demonstrate prin conduita profesională ca membru într-o structură de conducere sau în exercitarea altor funcții, după caz.

Evaluarea cunoștințelor, competențelor și experienței ține seama, cu aplicarea principiului proporționalității, de cunoștințele teoretice și experiența practică și profesională referitoare la:

- piețele financiare;
- cadrul de reglementare aferent domeniului de activitate al entității reglementate;
- planificarea strategică și înțelegerea strategiei de afaceri a unei entități sau a planului de afaceri/modelului de afaceri și implementarea acestuia;
- managementul riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlul și minimizarea principalelor tipuri de riscuri ale entității reglementate);
- aplicarea principiilor contabile sau în audit financiar;
- evaluarea eficacității politicilor și procedurilor unei entități, asigurarea unei guvernări eficiente, a sistemelor de supraveghere și control;
- interpretarea situațiilor financiare ale entităților, identificarea problemelor principale rezultate din analiza acestor situații, stabilirea mecanismelor de control intern și adoptarea măsurilor adecvate.

În ceea ce privește selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator, atunci când se alege dintre candidați care sunt la fel de calificați din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, în afară de cazurile excepționale în care motive cu o forță juridică mai mare, precum aplicarea altor politici privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care țin seama de situația specifică a unui candidat de sex opus și care se bazează pe criterii nediscriminatorii, înclină balanța în favoarea candidatului de sex opus.

În cazul în care procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator este realizat printr-un vot al acționarilor, Lion Capital S.A. va informa acționarii, în mod corespunzător, anterior votului, cu privire la politica și obiectivele de diversitate, prin intermediul materialelor puse la dispoziție înaintea adunărilor generale ale acționarilor.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele atribuții specifice în aplicarea prezentei Politici:

- analizează și evaluează echilibrul de competențe, cunoștințe și experiențe al structurii de conducere și identifică nevoile de diversitate;
- elaborează profilul pentru funcțiile de conducere vacante, ținând seama de obiectivele de diversitate;
- monitorizează gradul de atingere a obiectivelor cantitative de diversitate și formulează recomandări de îmbunătățire;
- informează Consiliul de Administrație cu privire la stadiul implementării Politicii

Comitetul de Nominalizare și Remunerare efectuează anual o evaluare a adecvării colective a structurii de conducere, inclusiv din perspectiva diversității. Evaluarea examinează, printre altele:

- gradul de atingere a obiectivelor cantitative de diversitate de gen;
- diversitatea de vârstă și experiență profesională în cadrul structurii de conducere;
- eficacitatea măsurilor de diversitate implementate.

Lion Capital S.A. va furniza anual Autorității de Supraveghere Financiară (ASF), până la data de 15 iulie, informații cu privire la reprezentarea din perspectiva genului în cadrul conducerii, făcând distincția între administratori executivi și neexecutivi, precum și cu privire la măsurile adoptate în vederea respectării condiției ca membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% din posturile de administrator neexecutiv și, după caz, a respectării condiției ca membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât administrator executivi, cât și neexecutivi și va publica informațiile respective într-un mod adecvat și ușor accesibil pe site-ul propriu. În cazul în care societatea nu a atins unul dintre obiectivele privind condițiile de mai sus, informațiile transmise ASF trebuie să includă motivele neatingerii obiectivelor și o descriere cuprinzătoare a măsurilor pe care societatea le-a luat deja sau pe care intenționează să le ia în vederea atingerii lor.

Societatea include în Declarația privind guvernanta corporativă, publicată ca parte a raportului anual al administratorilor, următoarele informații referitoare la diversitate:

- descrierea politicii de diversitate aplicate structurii de conducere;
- obiectivele de diversitate stabilite și măsurile adoptate pentru atingerea acestora;
- gradul de realizare a obiectivelor de diversitate în perioada de raportare;
- justificările aferente oricărei abateri de la obiectivele stabilite.

În situațiile în care Societatea nu a atins anumite obiective stabilite, aceasta include în Declarația privind guvernanta corporativă o explicație clară în acest sens, în conformitate cu principiul „aplici sau explici”.

Informațiile menționate la alineatele de mai sus se includ, după caz, în declarația privind guvernanta corporativă a societății, dată în conformitate cu reglementările contabile aplicabile, elaborate și emise în conformitate cu prevederile art. 4 alin. (1) și (3) din Legea nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Informațiile transmise ASF și publicate pe site-ul propriu includ informațiile prezentate în cadrul declarației privind guvernanta corporativă, actualizate în mod corespunzător.

Prezenta Politică este revizuită ori de câte ori intervin modificări legislative relevante, modificări ale structurii de conducere sau ale strategiei Societății. Revizuirea este efectuată de Comitetul de Nominalizare și Remunerare, iar versiunea actualizată este aprobată de Consiliul de Administrație.

Prezenta Politică intră în vigoare la data aprobării de către Consiliul de Administrație al Lion Capital S.A. și se publică pe pagina de internet a Societății în conformitate cu obligațiile de transparență aplicabile emitenților admiși la tranzacționare pe piața reglementată.