



LION CAPITAL S.A.

POLITICA PENTRU DIVERSITATE

1. SCOP ȘI CADRU DE REFERINȚĂ

Prezenta **Politică de diversitate** prezintă principiile prin care Lion Capital abordează diversitatea în cadrul forței de muncă proprii și în structurile sale organizaționale, în contextul cerințelor de guvernare corporativă și al practicilor ESG (Mediu, Social și Guvernare), aplicabile la nivel european.

Lion Capital își fundamentează politica de diversitate pe principii solide de echitate, profesionalism și incluziune, considerând aceste aspecte esențiale pentru dezvoltarea sa sustenabilă și pentru buna guvernare corporativă. Societatea abordează diversitatea nu ca un obiectiv formal sau o cerință exclusiv de conformitate, ci ca o **resursă organizațională cu relevanță strategică**, capabilă să susțină calitatea proceselor decizionale și performanța pe termen lung.

Diversitatea este înțeleasă într-un sens funcțional și profesional, care depășește simpla reprezentare demografică și se manifestă prin complementaritatea competențelor, experiențelor și perspectivelor profesionale. Această abordare reflectă principiile unei meritocrații autentice și ale egalității substanțiale de șanse, în care valoarea fiecărui individ este evaluată exclusiv prin prisma competențelor, contribuțiilor profesionale și potențialului de dezvoltare.

Politica de diversitate a Lion Capital ține cont de cerințele ESG recunoscute la nivel european, cu un accent particular pe componenta socială și pe dimensiunea de guvernare, așa cum sunt prevăzute de standardele CSRD și ESRS relevante, având un caracter **normativ și orientativ**, definind principii, abordări și repere de bună practică, fără a institui angajamente cantitative sau obiective operaționale care nu sunt susținute de mecanisme interne deja existente.

2. CONTEXT STRATEGIC ȘI ORGANIZAȚIONAL

Pentru atingerea obiectivelor sale strategice, Lion Capital dispune de un colectiv de specialiști cu expertiză diversificată în domeniul investițiilor, completat de personal dedicat activităților operaționale și administrative. Structura organizațională este concepută astfel încât să asigure o distribuție echilibrată a resurselor umane și o alocare adecvată a competențelor și responsabilităților, în vederea optimizării eficienței operaționale și a calității deciziilor manageriale.

Diversitatea echipelor se reflectă în experiența profesională acumulată în contexte de piață variate, în formări academice complementare și în diferențe generaționale care contribuie la un echilibru între continuitatea instituțională și capacitatea de adaptare la dinamica piețelor de capital. Această pluralitate de perspective susține o abordare multidisciplinară a proceselor decizionale și consolidează capacitatea organizației de a gestiona complexitatea mediului economic și al cadrului de reglementare.

3. PRACTICI INSTITUȚIONALE PRIVIND RESURSELE UMANE

Lion Capital se angajează să evalueze cu prioritate competențele, abilitățile și experiența fiecărui candidat și angajat, asigurând un proces de selecție și dezvoltare profesională echitabil, transparent și coerent. Procesele de recrutare și selecție sunt structurate astfel încât să reducă riscul influenței criteriilor nerelevante profesional și să permită evaluarea obiectivă a meritelor individuale.

În ceea ce privește dezvoltarea profesională și managementul performanței, societatea aplică mecanisme de evaluare bazate pe criterii profesionale și rezultate, oferind acces echitabil la oportunități de formare și evoluție în carieră, în măsura în care acestea sunt corelate cu nevoile organizaționale și cu performanța demonstrată. Această abordare reflectă o etică de afaceri solidă și este consonantă cu principiile ESRS S1 privind gestionarea forței de muncă proprii, ce au scopul de a asigura un tratament echitabil și de a promova un mediu de lucru sustenabil.

4. MEDIU DE LUCRU, CONDUITĂ ȘI INCLUZIUNE

Lion Capital creează și menține un mediu de lucru lipsit de discriminare, bazat pe respect reciproc, colaborare profesională și comunicare deschisă. Politicile interne interzic orice formă de tratament diferențiat care nu are legătură directă cu performanța profesională, luând în considerare principiile de conduită responsabilă promovate de ESRS G1 privind gestionarea forței de muncă proprii.

Lion Capital beneficiază de un colectiv de profesioniști cu competențe diverse în domeniul investițiilor, completat de personal dedicat sprijinirii activităților operaționale și administrative. Organizația și-a structurat echipele astfel încât resursele umane să fie distribuite echilibrat, iar responsabilitățile și abilitățile să fie alocate coerent, maximizând eficiența operațională și calitatea deciziilor manageriale. Diversitatea angajaților - în privința genului, vârstei și nivelului de pregătire academică - contribuie la o abordare multidisciplinară a proceselor decizionale, stimulând creativitatea, inovația și eficiența managerială. Profesionalismul și experiența acumulată de echipe reprezintă elemente cheie atât pentru respectarea standardelor industriei, cât și pentru atingerea performanței organizaționale optime.

Valorificarea diversității în cadrul organizației contribuie la îmbunătățirea calității procesului decizional, la stimularea inovației și la consolidarea relațiilor profesionale, transformând diferențele individuale relevante într-un factor de echilibru și eficiență organizațională, fără a le instrumentaliza sau formaliza excesiv.

Promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect reciproc, colaborare și performanță asigură șanse egale de dezvoltare pentru toți angajații, indiferent de gen, etnie, vârstă sau alte criterii personale. Această abordare este aliniată cerințelor ESG (Mediu, Social și Guvernanță), cu un accent deosebit pe componenta socială.

5. VALOAREA ORGANIZAȚIONALĂ A DIVERSITĂȚII

Lion Capital recunoaște că diversitatea competențelor și experiențelor profesionale poate contribui la reducerea riscurilor de gândire uniformă, la îmbunătățirea analizelor și la creșterea capacității de adaptare la schimbările de context economic și normativ, iar un mediu de lucru lipsit de discriminare, în care sunt asigurate oportunități egale de creștere profesională și personală într-un cadru care stimulează respectul și colaborarea valorifică diversitatea și contribuie la îmbunătățirea procesului decizional, stimularea inovației și consolidarea relațiilor interpersonale, transformând astfel diferențele individuale într-un avantaj competitiv. Aceste efecte sunt abordate ca beneficii potențiale, dependente de calitatea guvernanței și de maturitatea practicilor interne, și nu ca rezultate garantate.

Prin adoptarea unei politici echilibrate în domeniul diversității, societatea urmărește consolidarea unui climat organizațional stabil, profesionist și orientat spre performanță, care să susțină sustenabilitatea pe termen lung și interesele legitime ale acționarilor.

6. GUVERNANȚĂ ȘI REVIZUIRE

Prin adoptarea unei politici etice în domeniul diversității, Lion Capital își reafirmă angajamentul față de un climat organizațional incluziv, care sprijină dezvoltarea fiecărui angajat. Această abordare nu doar că stimulează creativitatea și inovația, dar contribuie și la creșterea adaptabilității și competitivității organizației pe termen lung. Respectarea și promovarea diversității consolidează reputația ca angajator responsabil și modern, reflectându-se pozitiv în performanțele și sustenabilitatea sa.

Prezenta politică face parte integrantă din cadrul de guvernanță corporativă al Lion Capital și este supusă monitorizării la nivelul structurilor de conducere. Politica poate fi revizuită periodic pentru a reflecta evoluțiile cadrului de reglementare național și european, precum și adaptarea progresivă a practicilor interne la standardele ESG aplicabile.