

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI AGORA S.A.

W ODNIESIENIU DO CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza polityka różnorodności (dalej jako „**Polityka**”) została opracowana na podstawie Zasady nr 2.1. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, stanowiących Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. w celu urzeczywistnienia kryterium różnorodności w odniesieniu do Zarządu oraz Rady Nadzorczej Agora S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej jako „**Spółka**”).
2. Politykę adresuje się do organów statutowych Spółki oraz jej akcjonariuszy, w zakresie, w jakim mają wpływ na obsadę stanowisk w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej. W szczególności adresatem niniejszej Polityki są:
 - a.) Walne Zgromadzenie Spółki, w zakresie w jakim ma ono wpływ na powoływanie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej Spółki,
 - b.) poszczególni akcjonariusze, w zakresie w jakim zgodnie z postanowieniami Statutu są oni uprawnieni do zgłaszania kandydatur na członków Zarządu lub Rady Nadzorczej,
 - c.) Rada Nadzorcza, w zakresie w jakim ma ona wpływ na skład Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki, w szczególności poprzez uprawnienie: (i) do delegowania członków Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu niemogących sprawować swoich czynności, a także (ii) do kooptacji członków Rady Nadzorczej.
 - d.) Zarząd Spółki, w zakresie w jakim ma on wpływ na skład Zarządu Spółki, w szczególności poprzez uprawnienie do kooptacji członków Zarządu.
3. Zasady powoływania członków Zarządu lub Rady Nadzorczej oraz ich składu określają w szczególności:
 - a.) ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 ze zm.);
 - b.) Statut Spółki;
 - c.) niniejsza Polityka.

§ 2

CELE I KRYTERIA RÓŻNORODNOŚCI

1. Poprzez różnorodność należy rozumieć, zgodnie z niniejszą Polityką, różnice pomiędzy osobami wchodzącymi w skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, wynikające w szczególności z płci, wieku, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego.
2. Decydującymi kryteriami przy wyborze członków Zarządu lub Rady Nadzorczej są wysokie kwalifikacje merytoryczne i etyczne kandydatów oraz ich przygotowanie do pełnienia danej funkcji. Jednocześnie, przy wyborze członków Zarządu lub Rady Nadzorczej adresaci niniejszej Polityki dążą do:
 - a.) zapewnienia różnorodności Zarządu w obszarze:
 - (i) płci, poprzez zapewnienie każdej z płci co najmniej 30% udziału w składzie Zarządu,
 - (ii) wykształcenia, poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i dorobku naukowym, w szczególności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, działalności prowadzonej przez Spółkę, ekonomii, finansów przedsiębiorstw, badań sprawozdań finansowych oraz znajomości przepisów obowiązującego prawa,
 - (iii) doświadczenia zawodowego, poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem i kompetencjami adekwatnymi do powierzonych im funkcji i komplementarnymi w stosunku do doświadczenia i kompetencji innych członków Zarządu,
 - (iv) wieku, poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego oraz kompetencji społecznych;
 - b.) do zapewnienia różnorodności Rady Nadzorczej w obszarze:
 - (i) płci, poprzez zapewnienie każdej z płci co najmniej 30% udziału w składzie Rady Nadzorczej,
 - (ii) wykształcenia, poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i dorobku naukowym, w szczególności w zakresie nadzoru, finansów przedsiębiorstw, badań sprawozdań finansowych oraz znajomości przepisów obowiązującego prawa – z uwzględnieniem konieczności zapewnienia odpowiedniego składu wewnętrznych komitetów Rady Nadzorczej, w tym Komitetu Audytu;
 - (iii) doświadczenia zawodowego, poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem w prac w przedsiębiorstwach o zróżnicowanym profilu działalności – z uwzględnieniem konieczności zapewnienia odpowiedniego składu wewnętrznych komitetów Rady Nadzorczej, w tym Komitetu Audytu;

- (iv) wieku, poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego oraz kompetencji społecznych,
- przy uwzględnieniu wymogów w zakresie niezależności członków Rady Nadzorczej.

§ 3

TERMIN I SPOSÓB MONITOROWANIA REALIZACJI CELÓW POLITYKI

1. Realizacja polityki różnorodności, w tym reprezentacji płci w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej, będzie corocznie monitorowana przez Radę Nadzorczą, na podstawie informacji i danych przygotowanych przez Zarząd. Rada Nadzorcza przedstawia wnioski z procesu monitorowania realizacji polityki różnorodności każdorocznemu Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu.
2. W przypadku stwierdzenia braku realizacji różnorodności w odniesieniu do danego organu, adresaci niniejszej Polityki powinni podjąć działania celem zwiększenia jego różnorodności, najpóźniej w związku z wyborem członków tego organu na przyszłą (kolejną) kadencję. Zwiększenie stopnia zróżnicowania w ramach Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki nie może być realizowane ze szkodą dla prawidłowego funkcjonowania organów Spółki.

§ 4

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka wchodzi w życie z chwilą jej zatwierdzenia uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką, zastosowanie znajdują powszechnie obowiązujące przepisy prawa, Zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, stanowiących Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. oraz regulacje wewnętrzne Spółki.
3. Proces oraz kryteria wyboru członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki nie mogą prowadzić do zagrożenia lub naruszenia praw osób podlegających ocenie, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, ani do dyskryminacji tych osób z jakiegokolwiek przyczyny. Wobec powyższego przyjmuje się, że postanowienia niniejszej Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedności) członków organu nadzorującego oraz zarządzającego należy interpretować oraz stosować w praktyce: (1) z uwzględnieniem zasady proporcjonalności; (2) zapewniając to, że proces oceny kwalifikacji będzie miał miejsce z poszanowaniem praw osób fizycznych podlegających ocenie wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności zapewniających ochronę danych

osobowych oraz dóbr osobistych; (3) w sposób, który będzie przeciwdziałał dyskryminacji tych osób z jakiegokolwiek przyczyny.