SPRAWOZDANIE ZA ROK 2025 DOTYCZĄCE UDZIAŁU PRZEDSTAWICIELI POSZCZEGÓLNYCH PŁCI W ORGANACH ENEA S.A. ORAZ ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W TYCH ORGANACH

A. DANE IDENTYFIKACYJNE SPÓŁKI ORAZ INFORMACJE NA TEMAT SPRAWOZDANIA

Rok sprawozdawczy (rok N)	2025
Firma (pełna nazwa spółki)	Enea S.A.
Numer KRS	0000012483
Numer NIP / REGON	777-00-20-640 / 630139960
Siedziba i adres	ul. Pastelowa 8, 60-198 Poznań
Rynek notowania	GPW - rynek regulowany
Osoba do kontaktu (imię, nazwisko, stanowisko)	Olech Bestrzyński, Dyrektor Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Adres e-mail / telefon kontaktowy	olech.bestrzynski@enea.pl / 783 400 153
Data sporządzenia sprawozdania	21.10.2026
Adres strony internetowej, na której zostało opublikowane sprawozdanie niezwłocznie po jego sporządzeniu	www.enea.pl

Czy sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności spółki? TAK/NIE *(proszę zaznaczyć właściwe)*

W przypadku sprawozdań włączanych do sprawozdania z działalności formularz nadal może służyć jako narzędzie pomocnicze.

Uwaga : rok sprawozdawczy podany w tej komórce (B3) steruje wszystkimi obliczeniami w arkuszach „B. Skład organów" i „C. Wskaźniki".

Signed by / Podpisano przez:

OLECH BESTRZYŃSKI

Date / Data: 2026-10-27 13:30

B. SKŁAD ORGANÓW SPÓŁKI W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM (ROK N)

Proszę wykazać funkcję i płeć każdej osoby w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej w roku sprawozdawczym, z dokładnymi datami objęcia i zakończenia funkcji. Jeśli osoba pełni funkcję nadal na koniec roku, pole „Data zakończenia" pozostawić puste. Kolumny szare obliczają się automatycznie na podstawie roku podanego w arkuszu „A. Dane spółki".

Lp.	Funkcja	Płeć (K/M)	Organ podstawowy	Data objęcia funkcji w roku N	Data zakończenia funkcji w roku N (puste = do końca roku)	Status	Organ efektywny (obliczane)	Data końca efektywna (obliczane)	Liczba dni w roku N (obliczane)	Uwzględniony na 31.12? (obliczane)
1	Prezes Zarządu	M	Zarząd	01.03.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
2	Członek Zarządu ds. Handlowych	M	Zarząd	01.03.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
3	Członek Zarządu ds. Finansowych	M	Zarząd	01.03.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
4	Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	K	Zarząd	01.05.2024		Podstawowy	Zarząd	31.12.2025	365	TAK
5	Przewodnicząca Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	30.01.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
6	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	30.01.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
7	Sekretarz Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	25.06.2022		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
8	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	25.06.2022		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
9	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	25.06.2022		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
10	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	30.01.2024	08.12.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	08.12.2025	342	NIE
11	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	30.01.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
12	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	30.01.2024		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	365	TAK
13	Członek Rady Nadzorczej	K	Rada Nadzorcza	13.02.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	322	TAK
14	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	13.02.2025	31.10.2025	Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.10.2025	261	NIE
15	Członek Rady Nadzorczej	M	Rada Nadzorcza	08.12.2025		Podstawowy	Rada Nadzorcza	31.12.2025	24	TAK
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										

Uwaga : Wiersz nr 1 zawiera przykładowe dane pokazujące oczekiwany format wypełnienia - proszę go zastąpić rzeczywistymi danymi spółki.

C. WSKAŹNIKI UDZIAŁU PŁCI NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANEJ

Wyliczenia w tym arkuszu są w pełni automatyczne na podstawie danych z arkusza „B. Skład organów". Nie wymagają edycji.

Metoda średniej ważonej czasowo

Wskaźnik uwzględnia rzeczywistą liczbę dni pełnienia funkcji przez każdą osobę w roku N (kolumna K w arkuszu „B. Skład organów"), eliminując zależność wyniku od przypadkowej daty pomiaru.

Wyszczególnienie	Zarząd	Rada Nadzorcza	Łącznie	%
Suma osobo-dni ogółem w roku N	1460	3504	**4964**	
Suma osobo-dni - kobiety	365	1394	**1759**	35,4%
Suma osobo-dni - mężczyźni	1095	2110	**3205**	64,6%

Wskaźnik % płci niedostatecznie reprezentowanej (średnia ważona)	**35,4%**

Uwaga: zgodnie z przyjętym w ustawie modelem, cel 33% liczony jest łącznie dla Zarządu i Rady Nadzorczej (a nie odrębnie dla każdego organu). Wskaźniki dla poszczególnych organów mają charakter informacyjny/pomocniczy.

D. ŚRODKI PODJĘTE W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

Enea S.A. podejmuje systemowe działania na rzecz zapewnienia równowagi płci, łącząc rozwiązania dotyczące rozwoju kadry kierowniczej z zarządzaniem talentami, równym dostępem do rozwoju zawodowego oraz budowaniem włączającego środowiska pracy. Środki podejmowane w celu zwiększania udziału płci niedoreprezentowanej, którą w organach Spółki stanowią kobiety, są elementem szerszego podejścia Grupy Enea, ukierunkowanego na rozwój różnorodności oraz wzmacnianie kultury włączania i przynależności. Tym samym działania dotyczące równowagi płci wpisują się w kompleksowe podejście do tworzenia środowiska pracy, w którym różnorodność jest wspierana na wszystkich poziomach organizacji. W praktyce rozwiązania te zapewniają kobietom i mężczyznom równy dostęp do programów rozwojowych, mentoringowych i szkoleniowych oraz wspierają zarządzanie talentami.

Rozwój kompetencji

Indywidualne plany rozwoju i diagnoza kompetencji

Proces wzmacniania kompetencji najwyższej kadry kierowniczej zapoczątkowało badanie kompetencji członkiń i członków zarządów, stanowiące podstawę do określenia dalszych kierunków rozwoju. W 2025 r. w diagnozie kompetencji wzięło udział 100 menedżerów, w tym 62 kobiety.

Uzupełnieniem tego procesu są Indywidualne Plany Rozwoju (IPR), które pozwalają planować dalszy rozwój zawodowy pracowniczek i pracowników w powiązaniu z ich potencjałem oraz potrzebami organizacji. Zarówno diagnoza kompetencji, jak i IPR służą identyfikowaniu potencjału kobiet i mężczyzn oraz wspieraniu równego dostępu do możliwości rozwojowych na podstawie przejrzystych kryteriów. Docelowo możliwość opracowania Indywidualnego Planu Rozwoju ma obejmować każdego pracownika i każdą pracowniczkę, którzy chcą świadomie planować swój rozwój i rozwijać swoje kompetencje.

Program mentoringowy

Rozwojowi potencjału pracowniczek i pracowników służy także program mentoringowy pt. „Rozwój zaczyna się od spotkania”, którego pierwsza edycja została uruchomiona w 2025 r.; wzięło w niej udział 40 osób. Mentorzy i mentorki byli reprezentowani w równej liczbie. Program wspiera rozwój kompetencji w obszarze przywództwa i zarządzania, kompetencji cyfrowych i osobistych, budowania autorytetu i komunikacji, a także wspiera rozwój talentów i kultury współpracy.

Działania ukierunkowane na rozwój kobiet

Akademia Przywództwa Henryki Bochniarz

Szczególne znaczenie dla wzmacniania potencjału kobiet do pełnienia funkcji kierowniczych miała pilotażowa edycja Akademii Przywództwa Henryki Bochniarz, przeprowadzona dla GK Enea w 2025 r. W pierwszej edycji Akademii Przywództwa udział wzięły 23 osoby: doświadczone menedżerki oraz kobiety znajdujące się na ścieżce rozwoju i aspirujące do pełnienia funkcji zarządczych.

Program obejmował rozwój kompetencji przywódczych, planowanie kariery, budowanie marki osobistej i autorytetu, rozwój indywidualny, zagadnienia dotyczące barier rozwoju zawodowego kobiet, a także tematykę gospodarki, geopolityki, innowacji i nowych technologii. Dzięki połączeniu perspektywy biznesowej, społecznej i rozwojowej inicjatywa wspierała przygotowanie uczestniczek do pełnienia ról wymagających większej odpowiedzialności.

Akademia Menedżera

Grupa Enea konsekwentnie rozwija kompetencje menedżerskie, zapewniając dostęp do programów przygotowujących do pełnienia ról kierowniczych. W ramach budowanego ekosystemu rozwoju realizowana jest „Akademia Menedżera – First Time Manager", ukierunkowana na rozwój podstawowych kompetencji menedżerskich. W edycji w 2025 roku kobiety stanowiły 30% uczestników, natomiast w 2026 roku ich udział wzrósł do 43%.

W ramach Akademii szczególny nacisk położono na rozwój potencjału kobiet, wzmacniając ich przygotowanie do pełnienia ról menedżerskich i budując zaplecze kandydatek do obejmowania w przyszłości stanowisk kierowniczych. Program jest uzupełniany diagnozą kompetencji oraz Indywidualnymi Planami Rozwoju, co pozwala identyfikować potencjał i planować dalsze kierunki rozwoju pracowniczek i pracowników.

Rozwiązanie to, poprzez równy dostęp do rozwoju kompetencji liderskich i przygotowania do obejmowania stanowisk kierowniczych, wspiera budowanie zróżnicowanego zaplecza kadrowego, w tym wzmacnianie potencjału kobiet jako płci niedostatecznie reprezentowanej. Takie podejście jest spójne z przyjętym założeniem uwzględniania celu równowagi płci m.in. w identyfikowaniu talentów, mentoringu, działaniach rozwojowych i planowaniu sukcesji.

Kompetencje biznesowe i kompetencje przyszłości

Nasze działania rozwojowe obejmują również możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez studia podyplomowe. W 2025 r., w ramach współpracy z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu, uruchomiono studia podyplomowe „Zastosowanie sztucznej inteligencji (AI) w biznesie", na które skierowano łącznie 30 osób z Grupy Kapitałowej, przy czym kobiety stanowiły 45% uczestników. Program został zaprojektowany z uwzględnieniem potrzeb biznesowych Grupy oraz wyzwań związanych z transformacją cyfrową i rozwojem nowych technologii. Inicjatywa poszerza możliwości zdobywania wiedzy i doświadczeń przydatnych w dalszym rozwoju zawodowym oraz przygotowuje do aktywnego udziału w transformacji organizacji. W dłuższej perspektywie służy również budowaniu zróżnicowanej grupy osób posiadających kompetencje biznesowe, cyfrowe i zarządcze niezbędne do obejmowania stanowisk wymagających większej odpowiedzialności, w tym funkcji kierowniczych i zarządczych.

W 2025 r. 28 pracowniczek i pracowników Grupy Kapitałowej rozpoczęło studia podyplomowe z zarządzania projektami, również realizowane we współpracy z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu. Program studiów umożliwił uczestnikom rozwijanie wiedzy i kompetencji związanych z planowaniem, realizacją i zarządzaniem projektami.

Równe szanse i włączające środowisko pracy

Łączenie rozwoju zawodowego z życiem prywatnym

Grupa Kapitałowa Enea rozwija rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, powrót do pracy po długotrwałej nieobecności, pracę hybrydową i elastyczną organizację czasu pracy, a także świadczenia uwzględniające potrzeby rodziców. W ramach działalności socjalnej dostępne są m.in. dofinansowania do wypoczynku pracowników oraz dzieci i młodzieży, w tym kolonii, obozów i wycieczek szkolnych. Członkowie rodzin pracowników i pracowniczek mogą także, za dopłatą, korzystać z opieki medycznej i ubezpieczenia na życie. Uzupełnieniem tych rozwiązań jest możliwość uzyskania wsparcia finansowego przez pracowników i ich najbliższych w szczególnych sytuacjach życiowych, m.in. związanych z ciężką chorobą, długotrwałym leczeniem lub kosztowną rehabilitacją.

Rozwiązania te mają na celu ograniczenie barier, które mogą wpływać na ciągłość kariery i dostęp do możliwości rozwoju.

Badanie zaangażowania

Istotnym elementem budowania włączającego środowiska pracy jest systematyczne poznawanie potrzeb i doświadczeń pracowniczek i pracowników. Jednym z kluczowych źródeł wiedzy było przeprowadzone w 2025 r. badanie zaangażowania pt. „Pozytywna Energia Enei". Na podstawie wyników badania oraz przeprowadzonych wywiadów wskazano obszary wymagające poprawy, określono priorytety i opracowano plany działań dostosowane do potrzeb poszczególnych spółek i zespołów. Podejmowane inicjatywy koncentrowały się w szczególności na usprawnieniu komunikacji i współpracy, wspieraniu rozwoju, poprawie jakości informacji zwrotnej oraz przeglądzie procedur i procesów organizacyjnych. Realizacja działań była monitorowana, a ich efekty stanowią podstawę dalszego doskonalenia środowiska pracy, w tym wzmacniania równego traktowania, możliwości rozwoju i poczucia wpływu osób pracujących w Grupie Kapitałowej na funkcjonowanie organizacji.

Bezpieczeństwo psychologiczne i dobrostan

Elementem budowania przyjaznego środowiska pracy jest program Psychoprotect, ukierunkowany na bezpieczeństwo psychologiczne i dobrostan pracowniczek i pracowników. Obejmuje on działania edukacyjne, webinary, dzielenie się wiedzą oraz możliwość korzystania z indywidualnych konsultacji psychologicznych. W 2025 r. w działaniach tych wzięło udział 1 558 osób, a z indywidualnych konsultacji skorzystało 56 osób.

Podejmowane działania tworzą spójny system obejmujący kolejne etapy rozwoju zawodowego: od diagnozy kompetencji i indywidualnego planowania rozwoju, poprzez mentoring i rozwój przywództwa, po zarządzanie talentami. Jednocześnie służą systematycznemu wzmacnianiu potencjału kobiet jako płci niedostatecznie reprezentowanej oraz budowaniu zaplecza kandydatek przygotowanych do obejmowania w przyszłości stanowisk kierowniczych i funkcji w organach spółek. Enea S.A. łączy w tym celu rozwój kompetencji, identyfikację talentów, mentoring i planowanie ścieżek rozwoju z tworzeniem równych szans w środowisku pracy.

E. PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA CELU I WYCZERPUJĄCY OPIS PODJĘTYCH I PLANOWANYCH DZIAŁAŃ NAPRAWCZE (jeżeli dotyczy)

Poprzez "wyczerpujący" należy rozumieć taki opis, który nie pomija żadnego z działań podjętego przez spółkę.

Obowiązuje limit 10.000 znaków.

F. Czy spółka przyjęła politykę równowagi płci, zgodnie z ustawowym obowiązkiem lub czy zasady dotyczące równowagi płci są zawarte w innych regulacjach wewnętrznych spółki?

TAK/NIE* *(proszę zaznaczyć właściwe)*

G. Czy spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, zgodnie z ustawowym obowiązkiem lub czy inne regulacje wewnętrzne spółki, w których zostały zawarte zasady dotyczące równowagi płci, zostały udostępnione na stronie internetowej?

TAK/NIE* *(proszę zaznaczyć właściwe)*

H. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

Tylko jeśli to konieczne, prosimy o podanie istotnych dla niniejszego sprawozdania informacji.

Obowiązuje limit 5.000 znaków.

Zarząd Enea S.A. przyjął "Politykę DEIB Grupy ENEA oraz Politykę Różnorodności i Równowagi Płci w organach Enea S.A.". Dokument został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą i ujęty w porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia, które zostało zwołane na dzień 16.11.2026r. Po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Polityka zostanie niezwłocznie opublikowana na stronie internetowej Enea S.A.

Uwaga: pola F, G, H są nieobowiązkowe

I. PODPIS(-Y) OSOBY(OSÓB) UPRAWNIONEJ(-YCH) DO REPREZENTACJI SPÓŁKI

Imię i nazwisko	Adrian Moliński	Marek Lelątko
Stanowisko	Wiceprezes ds. Współpracy Regionalnej Enea S.A.	Wiceprezes ds. Finansowych Enea S.A.

Kwalifikowany podpis elektroniczny

Signed by / Podpisano przez:

Adrian Eugeniusz Moliński

Date / Data: 2026-10-28 11:43

MAREK LELĄTKO

Elektronicznie podpisany przez MAREK LELĄTKO
Data: 2026.10.28 16:24:53 +01'00'