



POLITICA PRIVIND CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN

Drive for performance

POLITICA PRIVIND CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN CADRUL STRUCTURII DE CONDUCERE A EVERGENT INVESTMENTS

Politica privind consolidarea echilibrului de gen („Politica”) este adoptată în conformitate cu cerințele Directivei (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 și a prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și stabilește principiile, obiectivele, procedurile și responsabilitățile interne ale Companiei în vederea asigurării unei reprezentări echilibrate în cadrul structurii de conducere a EVERGENT Investments.

Politica instituie obligații de procedură, transparență, documentare și evaluare obiectivă care să conducă la îmbunătățirea guvernantei corporative și a performanței pe termen lung a companiei prin valorificarea diversității de gen. Nicio prevedere a prezentei Politici nu se interpretează în sensul creării unei garanții absolute privind rezultatul final al unei selecții individuale.

I. Scopul politicii

Obiectivele principale ale prezentei Politici sunt:

- promovarea echilibrului de gen în componența organului de conducere a Societății;
- asigurarea unor proceduri de nominalizare și selecție transparente, bazate pe criterii neutre, clare și nediscriminatorii, incluzând experiența profesională, competențele și cunoștințele de guvernare corporativă;
- instituirea unui cadru clar de raportare și monitorizare;
- îmbunătățirea guvernantei corporative și a performanței pe termen lung a Societății prin valorificarea diversității de gen.

Scopul Politicii vizează asigurarea unui cadru intern pentru promovarea egalității de gen în procesele de numire sau alegere a membrilor structurii de conducere a companiei. Politica urmărește să asigure că numirea candidaților se realizează exclusiv în baza unor proceduri de selecție obiective, transparente și nediscriminatorii, cu respectarea meritelor, calificărilor, competențelor și rezultatelor profesionale ale fiecărui candidat, indiferent de sex.

Compania recunoaște că diversitatea de gen la nivelul structurii de conducere contribuie la:

- îmbunătățirea performanței decizionale și a calității guvernantei;
- crearea unei perspective variate și a reducerii riscului gândirii de grup;
- întărirea culturii organizaționale și a încrederii investitorilor;

- reflectarea angajamentului companiei față de diversitate, incluziune și sustenabilitate.

II. Domeniul de aplicare

Această politică se aplică tuturor proceselor de selecție, numire și evaluare a membrilor structurii de conducere, respectiv membrilor Consiliului de administrație executivi și neexecutivi, conducerii superioare și Comitetului de direcție.

III. Obiective de reprezentare de gen

EVERGENT Investments își propune atingerea unuia dintre următoarele obiective:

a) Cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv să fie deținute de membri ai sexului subreprezentat;

sau

b) Cel puțin 33% din totalul posturilor de administrator (executivi și neexecutivi) să fie ocupate de membri ai sexului subreprezentat.

Obiectivul este stabilit ținând cont de cel mai apropiat număr întreg față de procentul asumat, fără a depăși 49%.

Dacă obiectivele nu sunt atinse, vor fi stabilite ținte cantitative pentru următorul mandat și vor fi prezentate în raportările publice.

Obiectivele interne nu instituie o preferință automată pentru un candidat determinat. Ele impun, însă, ca sexul subreprezentat să fie luat efectiv în considerare în cadrul unei evaluări comparative reale și documentate.

IV. Principii de selecție

Orice procedură de selecție și numire a administratorilor va respecta următoarele principii fundamentale:

- Transparența – criteriile de evaluare, procesul de selecție și motivele deciziei finale vor fi documentate și comunicate în mod clar;
- Nediscriminarea – nicio persoană nu va fi exclusă din procedura de selecție pe criterii de gen, vârstă, origine etnică, religie sau alte criterii irelevante;
- Meritul – competențele profesionale, experiența și aptitudinile candidaților reprezintă criteriile esențiale de evaluare;
- Confidențialitatea – datele personale ale candidaților vor fi prelucrate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR);
- Egalitatea de tratament – toți candidații vor fi evaluați conform aceluiași criterii și metodologii obiective.

Criteriile de evaluare sunt relevante pentru funcția vizată și includ, experiența profesională, experiența de conducere, competențele de supraveghere sau de administrare, integritatea,

independența, cunoașterea sectorului de activitate, capacitatea de decizie, aptitudinile de comunicare și profilul de guvernanță necesar companiei.

Niciun candidat nu poate fi favorizat sau defavorizat pe criteriul sexului. Cu toate acestea, atunci când doi sau mai mulți candidați sunt la fel de calificați din punctul de vedere al adecvării, competențelor și rezultatelor profesionale, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, cu excepția situațiilor excepționale în care motive cu o pondere juridică mai mare, evaluate obiectiv și pe bază de criterii nediscriminatorii, justifică alegerea candidatului de sex opus.

Procesul de selecție:

Anterior inițierii proceduri de selecție, Comitetul de nominalizare aprobă profilul candidatului, cerințele postului, criteriile de selecție și grila de evaluare comparativă, în conformitate cu Politica de nominalizare și evaluare a persoanelor din structura de conducere.

În cazul în care numirea sau alegerea are loc prin votul acționarilor, materialele de vot și documentele de prezentare vor include informații adecvate cu privire la politica de echilibru de gen, la criteriile de selecție și la consecințele juridice ale nerespectării cerințelor aplicabile.

Criteriile de selecție sunt documentate în proceduri interne. În cazul unei selecții realizate prin votul acționarilor, măsurile prevăzute de această politică vor fi comunicate în mod transparent.

V. Cultură organizațională

Compania promovează un mediu de lucru bazat pe respect reciproc, echitate, diversitate și incluziune.

- Se interzice orice formă de discriminare, hărțuire sau abuz;
- Compania susține un mediu de lucru bazat pe respect, echitate și incluziune;
- Există o linie de raportare anonime pentru semnalarea cazurilor de discriminare.
- Se asigură sesiuni de instruire adresate tuturor membrilor structurilor de conducere, privind diversitatea, incluziunea și prevenirea prejudecăților de gen; Inițiativele de diversitate ale EVERGENT Investments sunt aplicabile – dar fără a se limita la acestea – la practicile și politicile privind recrutarea și selecția la nivelul Companiei, dezvoltare și formare profesională, planuri și programe de dezvoltare profesională și succesiune într-un mediu de lucru construit pe premisa echității de gen și diversitate.

VI. Transparență și raportare

EVERGENT Investments publică această politică pe website-ul propriu și transmite anual, până la data de 15 iulie, un raport către ASF.

VII. Măsuri proactive

În cazul în care obiectivele privind reprezentarea echilibrată de gen nu sunt îndeplinite, EVERGENT Investments va putea lua în considerare, după caz:

- stabilirea unor obiective cantitative pentru diversitatea de gen în conducerea executivă;
- ajustarea procesului de selecție pentru a încuraja participarea candidaților de sex subreprezentat.

Informarea candidaților

La cererea unui candidat inclus în procedura de selecție, Compania pune la dispoziția acestuia, în termen rezonabil, cel puțin următoarele informații: criteriile de calificare aplicate, evaluarea comparativă obiectivă realizată în raport cu aceste criterii și, dacă este cazul, considerațiile specifice care au condus excepțional la alegerea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.

Informarea se face cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și cu protejarea informațiilor confidențiale ale societății și ale terților.

VIII. Protecția datelor și confidențialitatea

Orice prelucrare a datelor cu caracter personal realizată în legătură cu prezenta Politică se efectuează numai în măsura necesară, în baza unui scop determinat și legitim, cu respectarea principiilor de legalitate, minimizare a datelor, limitare a accesului și asigurare a securității prelucrării.

Informațiile referitoare la candidați, evaluările comparative și motivele care stau la baza procesului de selecție se păstrează confidențiale, în măsura în care divulgarea acestora nu este impusă de lege sau nu este necesară pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime ale societății ori ale persoanelor vizate.

IX. Dispoziții finale

Prezenta Politică intră în vigoare de la data aprobării sale de către Consiliul de administrație.

Politica se revizuieste ori de câte ori intervin modificări ale cadrului legal aplicabil, ale structurii organelor de conducere sau ale obiectivelor privind echilibru de gen urmărite de companie.

Claudiu Doros
Președintele Consiliului de administrație

Cătălin Iancu
Director general

Gabriel Lupașcu
Ofițer conformitate