

POLITICA DE DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE (DEI) A AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A.

1. SCOP ȘI APLICABILITATE

Această politică stabilește angajamentul AROBS Transilvania Software S.A. („Compania”) față de diversitate, echitate și incluziune (DEI) în cadrul Consiliului de Administrație („CA”) și al conducerii executive. Scopul său este de a promova o reprezentare echilibrată în ceea ce privește genul, vârsta, experiența și competențele, în conformitate cu Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București (BVB) și legislația română aplicabilă.

Această politică se aplică tuturor numirilor, alegerilor și proceselor de planificare a succesiunii în Consiliul de Administrație și conducerea executivă a Companiei.

2. ANGAJAMENTUL FAȚĂ DE DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE

Compania se angajează să:

- (i) Asigure diversitatea de gen și să respecte pragurile legale, astfel încât cel puțin 40% dintre membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație sau cel puțin 33% din toți membrii Consiliului să fie din genul subreprezentat;
- (ii) Implementeze un proces de selecție transparent, echitabil și bazat pe merit;
- (iii) Promoveze o cultură a incluziunii, în care deciziile sunt luate pe baza competenței, experienței și alinierii cu strategia corporativă;
- (iv) Încurajeze diversitatea în ceea ce privește experiența profesională, competențele și perspectivele, pentru a îmbunătăți guvernanța corporativă și procesul decizional.

3. PROCESUL DE SELECȚIE ȘI NUMIRE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) va superviza procesul de selecție pentru pozițiile din Consiliul de Administrație și conducerea executivă, această politică DEI reprezentând unul dintre criteriile de selecție în evaluarea candidaturilor pentru aceste poziții. Selecția se va baza pe criterii neutre, clare și nediscriminatorii, inclusiv pe experiența profesională, competențe și cunoștințe în domeniul guvernanței corporative. Totuși, în situația în care doi sau mai mulți candidați au calificări egale, prioritate va fi acordată candidatului din genul subreprezentat, cu excepția cazului în care există o justificare obiectivă (de exemplu, alte politici de diversitate, echilibrul competențelor critice, competențele necesare la nivelul Consiliului de Administrație / conducerii executive).

¹Managementul executiv este reprezentat de manageri, așa cum sunt definiți în Legea 31/1990 a Companiei, actualizată, la art. 143, alin. (1) și (5), având drepturile și obligațiile prevăzute de această lege, de Actul Constitutiv al Companiei, precum și cele menționate în Regulamentul de Organizare și Funcționare al Consiliului de Administrație al Companiei.

Politica de Nominalizare va fi publicată pe site-ul Companiei, în secțiunea AROBS pentru Investitori, Guvernanță Corporativă, detaliind criteriile de evaluare.

4. IMPLEMENTARE SI MONITORIZARE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) poate efectua o revizuire anuală a politicii DEI și va recomanda îmbunătățiri, dacă este cazul. Pe baza analizei CNR, Consiliul de Administrație va supraveghea progresul Companiei în atingerea obiectivelor de echilibru de gen și a obiectivelor mai largi de diversitate.

Dacă Compania nu îndeplinește țintele de diversitate de gen de 40% dintre membrii neexecutivi ai Consiliului sau 33% dintre membrii total ai Consiliului, va ajusta procesul de selecție pentru a promova o reprezentare mai echilibrată.

Totuși, procesul de selecție nu va fi modificat în identificarea celor mai potriviți candidați, doar în scopul respectării țintelor de diversitate de gen menționate în această politică, precum și a prevederilor legale aplicabile.

5. RAPORTARE ȘI CONFORMITATE

Până pe 15 iulie a fiecărui an, Compania va raporta datele privind reprezentarea de gen autorității de supraveghere financiară (ASF), diferențiind între membrii executivi și neexecutivi ai Consiliului de Administrație.

Dacă Compania nu a atins țintele legale de diversitate, va dezvălui public:

- Motivele pentru neconformitate.
- Măsurile luate sau planificate pentru a ajunge la conformitate.

Această informație va fi publicată în declarația de guvernanță corporativă a Companiei, precum și prin orice alte canale de comunicare și va fi disponibilă pe site-ul Companiei.

6. TRANSPARENȚĂ ȘI RESPONSABILITATE

Acționarii vor fi informați despre angajamentele DEI ale companiei și impactul acestora asupra nominalizărilor din consiliu.

Separat, Compania va oferi candidaților feedback cu privire la procesul lor de evaluare.

Oricare candidat care consideră că a fost exclus într-un mod injust poate solicita remedierea prin canalele legale corespunzătoare.

7. REVIZUIRE ȘI ACTUALIZĂRI

Această politică va fi revizuită anual sau mai devreme, dacă sunt modificări legislative sau de guvernanță corporativă. Orice actualizări vor fi aprobate de Consiliul de Administrație și vor fi dezvăluite public.