

Politica de diversitate, echitate și incluziune în conducerea

Farmaceutica REMEDIA

1. Scopul politicii

Această politică are scopul de a promova echilibrul de gen în structurile de conducere ale grupului Farmaceutica REMEDIA, contribuind astfel la o guvernare corporativă echitabilă, modernă și eficientă. Prin adoptarea acestei politici, compania își asumă integrarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în procesele de luare a deciziilor strategice și manageriale.

Societatea recunoaște valoarea adăugată a diversității de gen în conducere și își propune să creeze un cadru organizatoric favorabil participării active a persoanelor de gen subreprezentat la nivel decizional. Această abordare reflectă angajamentul REMEDIA față de sustenabilitate, transparență și incluziune, în linie cu cerințele legislației naționale (Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, modificată prin Legea 11/2025), Directivei (UE) 2022/2381 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă, Codului de Guvernare Corporativă BVB.

Angajamente strategice

Pentru atingerea acestui scop, REMEDIA își asumă următoarele angajamente:

- Asigurarea unei reprezentări minime de **33% a genului subreprezentat în totalul posturilor de administrator** (executivi și neexecutivi), ca obiectiv pe termen mediu;
- Monitorizarea anuală a componenței de gen în Consiliul de Administrație și în pozițiile de conducere executivă și publicarea rezultatelor în raportul anual;
- Integrarea principiilor egalității de gen în politica de selecție/adevare a conducerii și în procesul de recrutare pentru pozițiile de conducere;
- Crearea unui cadru organizațional care sprijină dezvoltarea profesională, vizibilitatea și accesul la poziții decizionale pentru persoanele de gen subreprezentat;
- Evaluarea periodică a progresului și revizuirea angajamentelor în funcție de evoluțiile legislative și de contextul organizațional.

2. Principii fundamentale

Politica de diversitate, echitate de gen și incluziune în conducerea REMEDIA se bazează pe următoarele principii directe, care ghidează procesele de guvernare, recrutare și dezvoltare organizațională:

2.1. Egalitate de șanse

Toate persoanele care candidează sau dețin funcții de conducere beneficiază de tratament egal, nediscriminatoriu, în baza competențelor profesionale, experienței și integrității. Genul nu trebuie să constituie un obstacol sau un avantaj în procesele decizionale interne.

2.2. Merit și obiectivitate

Selecția și promovarea membrilor în structurile de conducere se realizează pe criterii de performanță, folosind profiluri clar definite ale competențelor și calificărilor necesare, formulate într-un mod neutru și transparent.

2.3. Reprezentare echilibrată

Se urmărește asigurarea unui echilibru de gen în componența Consiliului de Administrație, reflectând atât obligațiile legale, cât și angajamentul organizației pentru diversitate și incluziune, conform Politicii de Selecție a membrilor Consiliului și conducerii

2.4. Transparență și responsabilitate

Toate procesele de recrutare, selecție și evaluare sunt desfășurate în mod transparent și documentat. Progresul privind echilibrul de gen este monitorizat, raportat anual și adus la cunoștința părților interesate relevante.

2.5. Leadership incluziv

Conducerea societății are responsabilitatea de a promova o cultură organizațională bazată pe respect, deschidere și colaborare. Se încurajează asumarea unui rol activ în susținerea incluziunii și în combaterea barierelor sistemice care limitează participarea genului subreprezentat.

3. Obiective cantitative

Pentru a promova un echilibru real și sustenabil între genuri în structurile de conducere, REMEDIA își propune următoarele:

3.1. Obiectiv principal (conform legislației în vigoare)

- **Cel puțin 33% din totalul posturilor de administrator (executivi și neexecutivi)** să fie ocupate de persoane de gen subreprezentat, în concordanță cu prevederile Legii nr. 11/2025 și Directivei (UE) 2022/2381.

3.2. Obiectiv secundar (măsură de sprijin)

- În vederea aplicării eficiente a principiului echilibrului de gen, societatea își propune **extinderea Consiliului de Administrație la 5 membri**, cu intenția ca **cel puțin 2 dintre aceștia** să aparțină genului subreprezentat.

Această măsură va fi urmărită gradual, în corelare cu planurile de dezvoltare ale companiei, procesul de succesiune și oportunitățile concrete de recrutare a unor candidați valoroși.

3.3. Monitorizare și indicatori

REMEDIA va calcula și urmări anual următorii Indicatori de Compoziție Proporțională:

- **ICP1** – proporția membrilor de gen subreprezentat în rândul administratorilor neexecutivi;
- **ICP2** – proporția membrilor de gen subreprezentat în totalul membrilor Consiliului de Administrație (executivi și neexecutivi).

Rezultatele vor fi incluse în raportarea anuală privind guvernanta corporativă (atât în cea financiară, cât și în cea de sustenabilitate), alături de eventuale măsuri corective sau de consolidare, în funcție de progresul înregistrat.

4. Procesul de selecție și recrutare

REMEDIA se angajează să asigure un proces de selecție și recrutare pentru funcțiile de conducere care este obiectiv, transparent și favorabil echilibrului de gen. Procesul urmărește atât respectarea principiului meritului, cât și promovarea reprezentării echitabile a genului subreprezentat.

4.1. Definirea profilurilor de competențe

Pentru fiecare poziție de conducere vizată, se elaborează un profil clar, care include:

- **competențe esențiale** („must have”) – calificări, experiență profesională, abilități relevante;
- **competențe preferențiale** („nice to have”) – trăsături și experiențe care adaugă valoare strategică;
- formulare **neutră din perspectiva genului**, fără condiționări care ar putea genera efecte indirect discriminatorii.

Aceste profiluri sunt documentate anterior demarării procesului de recrutare și sunt utilizate de comitetul de nominalizare și/sau de firmele de recrutare externe.

4.2. Liste incluzive și selecție echitabilă

- Se asigură că **listele scurte** de candidați cuprind, acolo unde este posibil, **reprezentanți ai genului subreprezentat**, în condiții de competență comparabilă.
- În cazuri de **egalitate obiectivă** între candidați (calificări, experiență, performanță), se acordă prioritate candidatului din genul subreprezentat, în conformitate cu Directiva (UE) 2022/2381.

4.3. Canale de recrutare diversificate

- Se promovează utilizarea unor **canale multiple de recrutare**, inclusiv colaborarea cu organizații profesionale și rețele dedicate leadershipului feminin sau diversității în guvernanță.
- Societatea poate apela la **furnizori externi de recrutare** care aplică standarde incluzive și respectă criteriile de selecție stabilite de companie.

4.4. Documentarea procesului

Întregul proces de selecție va fi documentat corespunzător, pentru a putea fi auditat sau justificat, și va include:

- criteriile aplicate;
- deciziile luate și justificarea acestora;
- componența listei de candidați;
- modul în care a fost evaluată aplicarea principiului echilibrului de gen.

5. Măsuri de susținere a echilibrului de gen

Pentru a sprijini atingerea obiectivelor asumate în această politică, REMEDIA ia în considerare o serie de măsuri complementare care pot contribui la construirea unui cadru organizațional favorabil echilibrului de gen. Implementarea acestor măsuri va fi adaptată în funcție de contextul strategic și operațional al companiei.

5.1. Politici interne aliniate

- Principiile egalității de gen pot fi integrate progresiv în politicile privind selecția și evaluarea conducerii, în corelare cu politicile de resurse umane și dezvoltare organizațională.

5.2. Planuri de succesiune incluzive

- Se încurajează includerea dimensiunii de gen în planificarea succesiunii, prin monitorizarea oportunităților de promovare din cadrul Societății sau recrutare externă pentru persoane din genul subreprezentat.

5.3. Programe de mentorat și leadership incluziv

- Acolo unde este oportun, pot fi dezvoltate inițiative de mentorat, coaching sau vizibilitate profesională care sprijină asumarea de roluri decizionale diverse.
- Se recomandă promovarea leadershipului incluziv prin formări sau schimburi de experiență, cu implicarea activă a membrilor conducerii.

6. Revizuirea politicii

Prezenta politică este adoptată de Consiliul de Administrație al societății și intră în vigoare la data aprobării sale.

Politica va fi **revizuită cel puțin o dată la trei ani**, precum și ori de câte ori apar modificări legislative relevante sau schimbări semnificative în structura de conducere ori în strategia societății.

Responsabilitatea pentru inițierea procesului de revizuire revine Consiliului de Administrație, cu sprijinul Comitetului de Nominalizare și al structurilor executive relevante.

Versiunea 18.07.2025

Președinte al Consiliului de Administrație

„TARUS” – Valentin Norbert TARUS e.U.

Valentin – Norbert TARUS