

Politica de Selecție și Nominalizare a Membrilor Consiliului de Administrație

1. Introducere

Prezenta Politică stabilește principiile, criteriile și procedurile aplicabile în procesul de selecție, nominalizare și numire a membrilor Consiliului de Administrație (CA) al Farmaceutica REMEDIA SA, societate listată la Bursa de Valori București (BVB), în conformitate cu:

- Codul de Guvernanță Corporativă al BVB (CGC), aplicabil din 01.01.2025;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, modificată prin Legea 11/2025;
- Regulamentul ASF nr. 5/2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;
- Directiva (UE) 2022/2381 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă.

Această politică are ca scop asigurarea unui proces transparent, echitabil și riguros, care să conducă la constituirea unui Consiliu de Administrație competent, independent, divers și responsabil.

2. Domeniul de aplicare

Politica se aplică tuturor proceselor de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație, inclusiv membrilor neexecutivi și independenți, precum și conducerii executive desemnate de CA. Politica se aplică și evaluării performanțelor membrilor conducerii companiei și pe parcursul mandatului și la finalizarea acestuia.

3. Principii fundamentale

3.1. Transparența procesului de selecție și comunicarea clară către acționari și piață;

3.2. Independența membrilor neexecutivi, conform criteriilor legale și de guvernanță;

3.3. Diversitatea în componența Consiliului (gen, vârstă, experiență profesională, competențe);

3.4. Competența profesională și experiența relevantă în domeniul de activitate al Societății și al pieței de capital;

3.5. Integritatea și reputația ireproșabilă a candidaților;

3.6. Respectarea legislației naționale și europene aplicabile.

4. Componența Consiliului de Administrație

4.1. Numărul membrilor CA va fi stabilit în conformitate cu prevederile actului constitutiv, dar nu mai puțin de trei membri.

4.2. Structura Consiliului trebuie să includă:

- Majoritatea membrilor neexecutivi;
- Cel puțin o treime membri independenți, conform definiției din CGC al BVB și Regulamentul ASF nr. 5/2018;
- Înființarea de comitete care asista CA în îndeplinirea responsabilităților cheie: Comitetul de Audit (CAU) și Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR)

4.3. Profilul general al membrilor CA trebuie să includă competențe în:

- Management și strategie corporativă;
- Domeniul financiar-contabil și piețe de capital;
- Aspecte juridice și de reglementare;
- Domeniul specific de activitate al Societății: comercializare medicamente/dispozitive medicale, OTC, dermato-cosmetice, suplimente alimentare, s.a., servicii logistice, marketing și promovare medicală, roboți pentru automatizarea proceselor farmaceutice din farmacii, spitale și depozite farmaceutice;
- Guvernanță corporativă și evaluare a riscurilor.

5. Criterii de selecție a membrilor Consiliului

5.1. **Criterii generale:**

- Integritate și reputație profesională;
- Experiență relevantă minim 5 ani în posturi de conducere în societăți comerciale din domeniul farma sau în poziții similare în societăți comerciale listate la bursă;
- Capacitatea de a aloca timp și efort pentru îndeplinirea atribuțiilor;
- Absența conflictelor de interese;
- Respectarea criteriilor de independență pentru membrii neexecutivi.

5.2. **Criterii specifice pentru membrii independenți:**

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

-
- c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- g) să nu fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

5.3. Diversitate:

- Se va urmări o reprezentare echilibrată de gen, vârstă, competențe și experiențe profesionale variate;
- Se va urmări îndeplinirea unuia din următoarele obiective:
 1. membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% din posturile de administrator neexecutiv;
 2. membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât administratori executivi, cât și neexecutivi.
- În situația în care doi sau mai mulți candidați prezintă un nivel echivalent de adecvare, competențe și rezultate profesionale, prioritatea va fi acordată candidatului aparținând genului subreprezentat. Totodată, acționarii prezenți la Adunarea Generală pentru alegerea administratorilor vor fi informați cu privire la măsurile prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv la sancțiunile aplicabile societății listate pe o piață reglementată în cazul nerespectării obligațiilor referitoare la asigurarea echilibrului de gen.

6. Procesul de nominalizare și selecție

6.1. Inițierea procesului:

- Stabilirea unui plan de selecție cu scopul creării unei baze de date și identificării potențialilor candidați pentru viitoarele proceduri de selecție;
- Procesul este declanșat de expirarea mandatelor, demisie, sau necesitatea completării Consiliului;

-
- Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) coordonează procesul, în absența acestuia atribuțiile revin Consiliului.

6.2. Identificarea candidaților:

- Propuneri primite de la acționari, membri ai CA, sau identificare proactivă de către CNR;
- Se pot utiliza consultanți externi specializați în recrutare.

6.3. Evaluarea candidaților:

- Verificarea conformității cu profilul și criteriile de selecție;
- Analiza declarațiilor de independență și a potențialelor conflicte de interese;
- Interviuri și verificări de referințe;
- Evaluarea compatibilității cu cultura organizațională și obiectivele strategice.

6.4. Recomandarea și aprobarea:

- CNR formulează recomandări către Consiliul de Administrație (CA) și Adunarea Generală a Acționarilor (AGA);
- AGA aprobă numirile în baza propunerilor, în conformitate cu prevederile legale și statutare.

6.5. Documentația pentru acționari:

- CV detaliat al candidaților;
- Declarație privind independența și lipsa conflictelor de interese;
- Alte informații relevante pentru luarea unei decizii informate.

7. Evaluarea performanței/adecvării și reînnoirea mandatelor

7.1. Evaluarea anuală a performanței Consiliului și a membrilor săi se realizează prin autoevaluare și/sau evaluare externă. Evaluarea adecvării este un proces continuu, esențial pentru buna guvernare și pentru protejarea intereselor organizației și acționarilor.

7.2. Evaluarea include:

- Contribuția individuală și colectivă la deciziile strategice;
- Realizarea indicatorilor și bugetului aprobat de AGA;
- Respectarea criteriilor de independență;
- Participarea la ședințe și implicarea în comitete;
- Respectarea obligațiilor legale și statutare.

7.3. În baza evaluării, se recomandă reînnoirea sau înlocuirea membrilor, asigurând continuitate și reînnoire echilibrată.

8. Comitetul de Nominalizare și Remunerare

8.1. Comitetul este format din minimum trei membri, majoritatea independenți.

8.2. Roluri și responsabilități:

- Elaborarea și actualizarea politicii de selecție;
- Identificarea și evaluarea candidaților;
- Recomandarea structurii și componenței CA;
- Asigurarea respectării principiilor de guvernare corporativă;
- Monitorizare periodică a echilibrului de gen și raportarea în conformitate cu prevederile legale;
- Sprijinirea procesului de evaluare a performanței Consiliului.

9. Transparența și comunicarea

9.1. Politica de selecție este publicată pe site-ul Societății și actualizată periodic.

9.2. Orice modificare în componența Consiliului este comunicată imediat ASF, BVB și pieței, conform reglementărilor.

9.3. Societatea asigură accesul acționarilor la informații complete și corecte privind candidații propuși.

10. Dispoziții finale

10.1. Politica se revizuieste anual sau ori de câte ori este necesar pentru alinierea la modificările legislative și de reglementare.

10.2. Orice situație neprevăzută va fi soluționată de Consiliul de Administrație, în conformitate cu principiile guvernării corporative și legislația aplicabilă.

Versiunea 23.01.2026

Anexe

1. Model Declarație de Independență;
2. Formular de evaluare a candidaților;
3. Procedura detaliată de nominalizare și selecție.

Președinte al Consiliului de Administrație

„TARUS” – Valentin Norbert TARUS e.U.

Valentin – Norbert TARUS

Anexa 1: Model Declarație de Independență

DECLARAȚIE DE INDEPENDENȚĂ

Subsemnatul(a), [*Nume Prenume*], candidat pentru funcția de membru independent în Consiliul de Administrație al Farmaceutica REMEDIA SA (Societatea), declar pe propria răspundere următoarele:

1. Nu sunt director al societății sau al unei societăți controlate de aceasta și nu am deținut o asemenea funcție în ultimii 5 ani;
2. Nu sunt salariat al societății sau al unei societăți controlate de aceasta și nu am avut această calitate în ultimii 5 ani;
3. Nu primesc și nu am primit de la societate sau de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzătoare calității de administrator neexecutiv;
4. Nu sunt acționar semnificativ al societății;
5. Nu am sau nu am avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea sau cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are o astfel de relație cu societatea;
6. Nu sunt / nu am fost în ultimii 3 ani auditor financiar sau asociat salariat al firmei de audit financiar a societății sau a unei societăți controlate de aceasta;
7. Nu sunt director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
8. Nu am fost administrator al societății mai mult de 3 mandate;
9. Nu am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile de mai sus.
10. Nu există alte situații care să afecteze independența mea, conform prevederilor Codului de Guvernanță Corporativă al BVB și Regulamentului ASF nr. 5/2018.

Declar că, în măsura în care va interveni o modificare a situației mele care ar putea afecta independența, voi informa de îndată Consiliul de Administrație

Data: _____

Semnătura: _____

Anexa 2: Formular de Evaluare a Candidaților pentru Consiliul de Administrație

Candidat: [Nume, prenume]

Criteriu	Da/Nu	Observații
Experiență profesională relevantă (>5 ani)		
Studii superioare relevante		Domeniul:
Cunoștințe despre piața de capital		Detalii:
Experiență în poziții de conducere		
Independență conform criteriilor legale		
Fără conflicte de interese		
Reputație și integritate profesională		
Disponibilitate pentru implicare activă		
Diversitate (gen, vârstă, competențe)		
Recomandări profesionale		
Alte aspecte relevante		

Evaluare generală:

Recomandat pentru nominalizare

Recomandat cu rezerve

Nu este recomandat

Anexa 3: Procedura de Nominalizare și Selecție a membrilor Consiliului de Administrație

1. Inițierea procedurii

- Consiliul de Administrație sau Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) identifică necesitatea demarării selecției (expirarea mandatelor, demisie, extindere, evaluare anuală, etc.)

În termen de maximum 10 zile de la decizie, CNR elaborează **componenta inițială a planului de selecție**, care va cuprinde:

- Calendarul detaliat al selecției
- Responsabilitățile fiecărei părți implicate
- Profilul consiliului și profilul candidatului

2. Publicarea anunțului de selecție

- Se publică anunțul pe site-ul societății și pe alte canale relevante, cu minimum 10 zile înainte de termenul limită de depunere a candidaturilor

Anunțul va conține:

- Numărul de posturi disponibile
- Cerințele generale și specifice (profilul candidatului)
- Documentația necesară (CV, diplome, declarații, referințe, scrisoare de intenție, etc.)
- Termenul limită și modalitatea de depunere
- Etapele și calendarul selecției

3. Depunerea și verificarea dosarelor

- Candidații transmit dosarele complete conform instrucțiunilor.
- Verificarea administrativă a dosarelor:
 - Se solicită clarificări dacă este cazul.
 - Se resping dosarele incomplete sau neconforme.
 - Se întocmește lista lungă a candidaților admiși

4. Evaluarea candidaților

4.1. Evaluare documentară

- Se analizează fiecare dosar în raport cu profilul postului și criteriile stabilite:

- Experiență profesională relevantă (minim 5 ani)
- Studii superioare relevante
- Cunoștințe despre piața de capital și guvernare corporativă
- Independență, integritate, lipsa conflictelor de interese
- Diversitate (gen, vârstă, competențe)

4.2. Interviuri

- Candidații selectați pe lista scurtă pot fi invitați la interviu cu CNR sau cu un expert independent.
- Interviul urmărește:
 - Validarea experienței și competențelor
 - Evaluarea valorilor, motivației și compatibilității cu cultura organizațională
 - Testarea cunoștințelor despre responsabilitățile CA și legislația pieței de capital
 - Identificarea eventualelor riscuri sau conflicte de interese

4.3. Evaluări suplimentare

- Pot fi solicitate teste de integritate, evaluări psihometrice sau recomandări suplimentare, dacă este cazul.
- Se pot organiza simulări de situații decizionale relevante pentru rolul de administrator.

5. Deliberare și selecție finală

- CNR centralizează rezultatele evaluărilor și întocmește un **raport de selecție** cu justificarea nominalizărilor.
- Raportul include:
 - Scoruri și argumente pentru fiecare candidat
 - Matricea de competențe și diversitate a Consiliului rezultat
 - Recomandarea pentru lista scurtă propusă AGA

6. Aprobarea și numirea de către Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)

- Candidații selectați sunt prezentați AGA împreună cu raportul de selecție și documentația relevantă.
- AGA decide numirea membrilor CA prin vot, conform legislației și actului constitutiv.
- Rezultatul este comunicat public și notificat Autorității de Supraveghere Financiară, BVB și altor autorități relevante

7. Integrarea și informarea noilor membri

- Noii membri beneficiază de un program de integrare (induction), care include:
 - Prezentarea strategiei, structurii și culturii organizaționale
 - Sesiuni de instruire privind legislația pieței de capital, guvernanță și etică
 - Acces la documente interne relevante

8. Monitorizare, evaluare (adecvare) și reînnoire

- Performanța individuală și colectivă a CA este evaluată anual, conform unei metodologii aprobate.
- Evaluarea vizează:
 - Contribuția individuală și colectivă la deciziile strategice
 - Realizarea indicatorilor și bugetului aprobat de AGA
 - Participarea la ședințe și implicarea în comitete
 - Respectarea criteriilor de independență
 - Respectarea obligațiilor legale și statutare
- Rezultatele evaluării sunt folosite pentru deciziile de reînnoire sau revocare/încetare a mandatelor

9. Transparență și arhivare

- Întregul proces este documentat și arhivat, iar principalele etape și rezultate sunt comunicate public, cu respectarea confidențialității datelor personale.
- Politica și procedura de selecție sunt publicate pe site-ul societății și revizuite periodic pentru alinierea la bunele practici și cerințele legale

Documente asociate procedurii

- Profilul consiliului și profilul candidatului
- Formulare de evaluare și declarații
- Raportul final de selecție