



POLITICA PRIVIND NOMINALIZAREA
A SOCIETĂȚII CRIS-TIM FAMILY HOLDING S.A. (Societatea)

Aprobata in sedinta Consiliului de Administratie din 11.05.2026

CUPRINS

1. Cadru general.....	3
1.1 Dispoziții generale	3
1.2 Declarație de politică.....	3
1.3 Obiective	3
1.4 Responsabilități	4
2. Principii generale	4
2.1 Complementaritate față de lege, actul constitutiv și reglementările interne ale Societății	4
2.2 Adecvarea candidaților nominalizați	4
2.3 Continuitatea și stabilitatea conducerii Societății.....	5
2.4 Integrarea și formarea membrilor Consiliului de Administrație	5
2.5 Planificarea succesiunii.....	5
3. Criterii de adecvare și nominalizare.....	5
3.1 Dispoziții generale.....	5
3.2 Calificările candidaților nominalizați.....	5
3.3 Evaluarea candidaților	7
4. Identificarea candidaților	8
4.1 Procesul intern de identificare	8
4.2 Candidații propuși de acționari	8
5. Revizuirea Politicii.....	8

1. Cadru general

1.1 Dispoziții generale

Politica de nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație („**Politica**”) al CRIS-TIM FAMILY HOLDING S.A. („**Cris-Tim**” sau „**Societatea**”) este un document care stabilește cadrul, principiile și criteriile care urmează să fie utilizate de Comitetul de Remunerare și Nominalizare („**Comitetul**” sau „**CRN**”) pentru identificarea, evaluarea, selecția și nominalizarea candidaților pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație („**Consiliul**” sau „**CA**”).

Această Politică are scopul de a ghida Comitetul atunci când recomandă noi membri ai Consiliului și/sau atunci când decide dacă va recomanda nominalizarea membrilor actuali pentru un nou mandat.

Pentru evitarea oricărui dubiu, nominalizarea de către Comitet nu aduce atingere drepturilor acționarilor de a nominaliza sau de a fi nominalizați.

Termenii „Administrator” și „Membru al Consiliului” vor avea aceeași semnificație și vor fi utilizați interschimbabil în cadrul acestei Politici.

Prezenta Politică trebuie citită în corelare cu celelalte documente de guvernare corporativă ale Societății.

1.2 Declarație de politică

Societatea recunoaște importanța unui Consiliu de Administrație calificat și competent pentru stabilirea strategiei corporative și de afaceri a Cris-Tim, pentru urmărirea și atingerea obiectivelor sale strategice și pentru promovarea valorilor Societății așa cum sunt reflectate în politicile, regulamentele și documentele interne organizatorice care ghidează activitatea Societății.

Societatea consideră că un Consiliu care dispune de un set echilibrat de competențe, experiență, expertiză și diversitate de perspective contribuie la creșterea capacității de luare a deciziilor și la eficiența generală a activității acestuia. Consiliul își exprimă angajamentul cu privire la asigurarea unor procese corespunzătoare de nominalizare și alegere pentru selecția și nominalizarea Administratorilor.

Deși un administrator în funcție poate să nu fie supus aceluiași nivel de analiză ca un administrator nou, în procesul de formulare a recomandărilor privind nominalizarea, Comitetul va analiza cu atenție calificările și contribuțiile oricărui administrator în funcție înainte de a face o recomandare de nominalizare pentru un nou mandat.

1.3 Obiective

- Stabilirea principiilor generale care oferă îndrumare CRN în procesul de identificare, selecție, evaluare și propunere a candidaților pentru Consiliul de Administrație, precum și în ceea ce privește înlocuirea sau reînnoirea mandatelor membrilor existenți ai Consiliului de Administrație.
- Furnizarea de criterii pentru selecția și evaluarea adecvării candidaților pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație.

- Stabilirea unui proces de evaluare a adecvării și de nominalizare care să fie transparent, eficient și rapid din punct de vedere al timpului.
- Stabilirea criteriilor pentru evaluarea adecvării individuale continue a membrilor Consiliului de Administrație, precum și a adecvării colective a Consiliului de Administrație, în special în ceea ce privește buna reputație, cunoștințele, competențele, independența de gândire, experiența și disponibilitatea de timp necesare pentru a îndeplini responsabilitățile care le revin.

1.4 **Responsabilități**

Conform reglementărilor în vigoare, și bunelor practici, Consiliul de Administrație, prin intermediul CRN, este responsabil pentru inițierea, coordonarea și supravegherea procesului de evaluare a adecvării și de nominalizare, fără a aduce atingere drepturilor acționarilor.

CRN este responsabil pentru administrarea Politicii, respectiv pentru derularea procesului de identificare, evaluare, selecție și nominalizare a candidaților adecvați pentru funcția de administrator, ce urmează a fi propuși către Consiliu spre analiză, în vederea numirii și/sau reînnoirii mandatelor acestora de către Adunarea Generală a Acționarilor („AGA”).

CRN are un rol consultativ față de Consiliul de Administrație, identificând candidații care, în opinia sa, corespund criteriilor relevante de nominalizare.

Propunerile CRN, atât în ceea ce privește lista inițială de candidați publicată în anunțul de convocare a AGA, cât și în ce privește lista finală de candidați cuprinzând candidații propuși în termenul legal de către acționari, sunt înaintate Consiliului de Administrație pentru analiză și supuse aprobării AGA.

2. **Principii generale**

2.1 **Complementaritate față de lege, actul constitutiv și reglementările interne ale Societății**

Politica este elaborată în conformitate cu prevederile actului constitutiv și ale cadrului de guvernare corporativă al Societății. Prevederile prezentei Politici sunt complementare dispozițiilor Regulamentului Consiliului de Administrație privitoare la organizarea și funcționarea Comitetului de Remunerare și Nominalizare și celor din Codul de Guvernare Corporativă al BVB pentru societățile listate pe piața principală, precum și în acord cu legislația și reglementările aplicabile în vigoare

2.2 **Adecvarea candidaților nominalizați**

CRN va propune candidați pe care îi consideră adecvați pentru a deveni membri ai Consiliului de Administrație, conform criteriilor prevăzute în prezenta Politică.

Adecvarea este determinată în funcție de aceste criterii și de nevoile Societății privind componența Consiliului.

În sensul prezentei Politici, adecvarea este definită ca măsura în care o persoană este considerată ca având, individual și colectiv, împreună cu ceilalți administratori, bună reputație, cunoștințe, abilități și experiență suficiente pentru a-și îndeplini atribuțiile, precum și o înțelegere clară a culturii, valorilor și strategiei generale ale Societății. Adecvarea include, de asemenea, onestitatea, integritatea și independența de gândire a fiecărui membru și capacitatea acestuia de a aloca suficient timp pentru a-și îndeplini atribuțiile.

CRN va analiza periodic adecvarea membrilor Consiliului de Administrație, utilizând evaluări ale activității Consiliului și orice alte informații relevante disponibile.

2.3 Continuitatea și stabilitatea conducerii Societății

Procesul de identificare și evaluare a adecvării candidaților va avea în vedere asigurarea continuității și stabilității în conducerea Societății. În acest sens, procesul intern de identificare a candidaților pentru ocuparea funcției de membru al Consiliului va lua în considerare candidaturile membrilor CA în funcție la data demarării procesului de identificare și de evaluare a adecvării candidaților.

2.4 Integrarea și formarea membrilor Consiliului de Administrație

Societatea oferă un proces de integrare a membrilor Consiliului de Administrație, pentru a facilita o înțelegere clară a reglementărilor legale aplicabile, a structurii, modelului de afaceri, profilului de risc și cadrului de guvernare ale Societății, precum și a rolului membrilor în cadrul Consiliului.

De asemenea, procesul sprijină înțelegerea contextului economic și de reglementare internațional, european și național relevant pentru sectoarele economice în care Societatea este activă și a impactului acestora asupra Societății, contribuind la dezvoltarea continuă a abilităților, cunoștințelor și competențelor necesare pentru îndeplinirea responsabilităților.

Societatea poate furniza programe de formare generală relevante, precum și, dacă este cazul, instruirii personalizate pentru fiecare membru.

2.5 Planificarea succesiunii

Consiliul de Administrație asigură existența unui proces adecvat de planificare a succesiunii, pentru continuitatea eficientă a conducerii și guvernării Societății după încetarea mandatului/retragerea unui membru al Consiliului, în special în cazul unui membru executiv și/sau al unui membru al unui comitet.

CRN sprijină Consiliul de Administrație în stabilirea condițiilor necesare pentru o succesiune eficientă și pentru asigurarea continuității, în conformitate cu Regulamentul său de funcționare.

3. Criterii de adecvare și nominalizare

3.1 Dispoziții generale

Pentru a fi considerat un candidat adecvat de către Consiliul de Administrație și CRN, candidatul propus trebuie să îndeplinească cerințele generale minime, să întrunească cerințele privind adecvarea individuală și colectivă, să nu se aplece în conflict de interese cu Societatea, să nu aibă impedimente privind exercitarea funcției de administrator conform legislației aplicabile și să poată aloca suficient timp activității din cadrul Consiliului de Administrație.

3.2 Calificările candidaților nominalizați

Obiectivele principale ale Comitetului sunt asigurarea unei componente corespunzătoare a Consiliului pentru a răspunde obligațiilor fiduciare față de Societate și acționari, precum și formularea de recomandări către Consiliu privind candidați calificați pentru nominalizarea ca administratori. Pentru îndeplinirea atribuțiilor sale, Comitetul va lua în considerare mai multe criterii în determinarea calificărilor oricărui candidat și va analiza periodic competențele și caracteristicile

necesare membrilor, precum și componența generală a Consiliului.

După consultarea cu Consiliul, Comitetul se va asigura că fiecare candidat propus îndeplinește următoarele criterii minime:

- să își manifeste angajamentul față de succesul pe termen lung al Societății, în conformitate cu cele mai înalte standarde de responsabilitate și etică;
- să reprezinte interesele tuturor acționarilor, și nu pe cele ale unui acționar individual sau ale unui grup de acționari;
- să se dedice cu seriozitate pregătirii, participării și implicării active în ședințele Consiliului și ale comitetelor relevante și să nu aibă alte angajamente personale sau profesionale care ar putea interfera cu exercitarea corespunzătoare a responsabilităților față de Societate și acționari.

Evaluarea candidaților va include considerații privind integritatea, experiența și realizările, competențele și cunoștințele, angajamentul, diversitatea, independența în conformitate cu standardele și regulile aplicabile, precum și nevoile generale ale Consiliului:

Integritate și judecată:

Administratorii trebuie să aibă un nivel înalt de integritate, caracter etic și capacitatea de a exercita o judecată solidă și matură în probleme de afaceri, în conformitate cu valorile Societății, precum și abilitatea de a colabora eficient cu ceilalți membri ai Consiliului

Experiență și realizări:

Administratorii trebuie să aibă experiență profesională și personală semnificative, cu rezultate dovedite în domenii relevante; această experiență poate proveni din mediul de afaceri, guvernamental, academic sau organizații non-profit.

Cunoștințe:

Administratorii trebuie să fie familiarizați cu aspectele financiare și să aibă o înțelegere solidă a strategiei de afaceri, guvernantei corporative și funcționării unui consiliu de administrație.

Competențe:

Este de dorit ca administratorii să aibă expertiză în unul sau mai multe domenii precum: guvernanta corporativă, strategie, management, afaceri internaționale, contabilitate și finanțe, ESG, tehnologie, remunerare, cunoașterea industriei și aspecte generale de afaceri.

Interacțiunea în cadrul Consiliului:

Administratorii trebuie să acorde prioritate performanței colective în fața celei individuale, să manifeste respect față de ceilalți membri și să contribuie la performanța generală a Consiliului. De asemenea, trebuie să fie dispuși și capabili să aloce timpul necesar pentru a înțelege activitatea Societății și pentru a se implica activ în procesul decizional.

Angajament pe termen lung:

Candidații trebuie să aibă capacitatea și determinarea de a-și îndeplini mandatul pe întreaga durată pentru care au fost aleși.

Diversitate:

Societatea urmărește să asigure un echilibru adecvat între competențe, experiență, gen, vârstă și alte elemente relevante în componența Consiliului și a conducerii executive.

Candidații trebuie să fie capabili să reflecte caracterul diversificat al operațiunilor Societății. În plus, aceștia trebuie să contribuie la diversitatea generală a Consiliului, înțeleasă într-un sens larg: experiență personală și profesională, educație, opinii, perspective și medii diferite.

La nominalizarea și evaluarea candidaților, se va ține cont de diversitatea de gen, vârstă, experiență profesională, competențe, precum și de alte elemente relevante pentru buna funcționare a Consiliului.

Independență:

Candidații care nu sunt și nu au fost membri ai conducerii executive trebuie să respecte atât spiritul, cât și litera standardelor de independență aplicabile. De asemenea, aceștia trebuie să fie independenți în gândire și judecată, astfel încât să poată reprezenta interesele pe termen lung ale Societății. Societatea își propune ca în cadrul Consiliului cel puțin 3 administratori să fie independenți și neexecutivi.

Criteriile de mai sus se aplică Consiliului ca întreg, ca organism corporativ care trebuie să aibă o componență echilibrată și diversificată. Astfel, deși toate criteriile trebuie luate în considerare, nu este necesar ca fiecare candidat să le îndeplinească pe toate — aspectul esențial fiind ca întreaga componență să fie echilibrată, iar candidatul să completeze setul de competențe și calități al celorlalți membri.

Aceste criterii sunt orientative și nu sunt menite să fie exhaustive sau decisive. Consiliul va lua în considerare beneficiile unei componențe diversificate în procesul de selecție a candidaților.

3.3 Evaluarea candidaților și a membrilor Consiliului de Administrație

Comitetul va analiza toți candidații identificați și îi va evalua pe fiecare, inclusiv pe cei aflați deja în funcție, pe baza aceluiași criterii, cel puțin o dată pe an sau oricând acest lucru este solicitat de către Directorul General.

Se poate realiza, la solicitarea și inițiativa Directorului General și un audit extern în legătură cu membrii în funcție a Consiliului de Administrație.

Această abordare se aplică și candidaților propuși de acționari, în măsura în care termenele legale și cele stabilite în convocator permit acest lucru.

4. **Identificarea candidaților**

4.1 **Procesul intern de identificare**

Comitetul are două metode principale interne de identificare a candidaților.

Prima constă în solicitarea de propuneri din partea membrilor actuali ai Consiliului, a conducerii executive și prin cercetare în afara companiei.

A doua presupune angajarea, pe cheltuiala Societății, a uneia sau mai multor firme specializate în recrutare, care să identifice candidați potriviți, să îi intervieveze și să faciliteze comunicarea între candidați, Consiliu și Comitet în procesul de evaluare, dar și ulterior, pentru consultare.

În urma procesului de identificare internă și de evaluare a adecvării candidaților, CRN va propune Consiliului lista inițială de candidați, care va fi inclusă în anunțul privind convocarea AGA ce include pe ordinea de zi alegerea sau numirea unuia sau mai multor membri ai Consiliului.

4.2 **Candidații propuși de acționari**

Potrivit dispozițiilor legale în vigoare, orice acționar poate propune unul sau mai mulți candidați pentru ocuparea funcției de administrator al Societății prin depunerea unei notificări scrise către Societate și/sau către Comitet.

Pentru a facilita evaluarea adecvării acestora de către CRN, notificarea va fi depusă într-un termen rezonabil înaintea Adunării Generale, dar nu mai târziu decât termenul prevăzut în convocator și în legislația aplicabilă.

Prin urmare, pe lângă candidații identificați prin procese interne, Comitetul va evalua și candidații propuși de acționari, conform prezentei Politici.

Toți candidații (fie identificați intern, fie propuși de acționari) care sunt recomandați de Comitet și avizați de Consiliu vor fi înaintați acționarilor pentru numire sau alegere în cadrul Adunării Generale sub forma unei liste finale de candidați ce va fi publicată după expirarea termenului legal în care acționarii sunt îndreptățiți să formuleze propuneri, dar nu mai târziu de o zi lucrătoare înaintea datei de referință a AGA.

5. **Revizuirea Politicii**

Prezenta Politică este concepută pentru a furniza un set de orientări flexibile care să permită desfășurarea eficientă a proceselor de nominalizare ale Societății. Comitetul inițiază revizuirea Politicii în cazul în care nevoile și circumstanțele Societății evoluează sau în situația în care modificări ale cadrului legislativ aplicabil, ale standardelor BVB, ale recomandărilor sau bunelor practici impun actualizarea acesteia.

Acest document a fost redactat în limbile engleza și română. În caz de discrepanțe între cele două versiuni, versiunea în limba română va prevala.