



POLITICA DE NOMINALIZARE A ONE UNITED PROPERTIES S.A.

1. Aspecte generale

- 1.1. Această politică de nominalizare („**Politica de Nominalizare**“) se aplică candidaților pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație One United Properties S.A., o societate înregistrată la Registrul Comerțului București cu nr. J40/21705/2007, EUID ROONRC. J40/21705/2007, Cod Unic de Înregistrare 22767862, având sediul social situat în str. Maxim Gorki nr. 20, sector 1, București, România (denumită în continuare „**Societatea**“).
- 1.2. Această Politică de Nominalizare a fost elaborată în vederea conformării cu prevederile Codului de Guvernare Corporativă al Bursei de Valori București în vigoare din data de 1 ianuarie 2025, precum și pentru punerea în aplicare a celor mai bune practici de guvernare corporativă.
- 1.3. În urma consultării Comitetului de Nominalizare și Remunerare, la propunerea acționarilor sau a membrilor Consiliului de Administrație, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor numește membrii Consiliului de Administrație.

2. Definiții

Act Constitutiv	actul constitutiv al Societății, întocmit în conformitate cu dispozițiile LSC și ale Legislației Pieței de Capital;
Acționar	înseamnă Persoana care deține acțiuni emise de Societate, fiind înregistrată ca atare în Registrul Acționarilor;
Administrator	Persoana care ocupă funcția de administrator al Societății, fiind membru în Consiliul de Administrație;
Administratori Executivi	înseamnă acei membri ai Consiliului de Administrație cărora le-au fost delegate atribuțiile de conducere a Societății, conform art. 143 din LSC și care, în calitate executivă, răspund de desfășurarea activităților zilnice și conducerea executivă a Societății. Atunci când sunt angajați în activitățile Consiliului de Administrație, aceștia au aceleași îndatoriri ca alți membri ai Consiliului de Administrație, iar aceste îndatoriri și responsabilități se extind asupra întregii activități, nu numai asupra părții care este acoperită de rolurile lor executive individuale (atunci când este cazul). În calitate de membri ai Consiliului de Administrație, aceștia răspund direct față de Acționari;
AGOA	înseamnă Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor;



Conducere Executivă	înseamnă Directorii, inclusiv Directorul General și Directorul Financiar;
Consiliul de Administrație sau Consiliul	înseamnă organul de conducere al Societății care coordonează activitatea de administrare a Societății, care are atribuțiile stabilite conform Actului Constitutiv și LSC;
Legislația Pieței de Capital	înseamnă totalitatea legilor, regulamentelor și a altor reglementări aplicabile Societății, în calitate de societate listată, inclusiv, dar fără a se limita la Legea 24/2017, Regulamentul 5/2018 și MAR;
LSC	înseamnă Legea nr. 31/1990 a societăților republicată, cu modificările și completările ulterioare;

3. Profilul candidatului

- 3.1. La nominalizarea candidaților se vor avea în vedere independența, diversitatea (în ceea ce privește genul, vârsta, experiența și competențele), integritatea, competențele și experiența specifică, cunoștințele despre industrie, capacitatea și disponibilitatea de a dedica timp și efort adecvat responsabilităților Consiliului, astfel încât, per ansamblu, să corespundă nevoilor strategice ale Societății. De asemenea, Consiliul va avea în vedere în cadrul procesului de nominalizare prevederile incluse în Politica privind diversitatea Consiliului de Administrație și a Conducerii Executive, atașată ca Anexa 1.
- 3.2. La nominalizarea de către Consiliul de Administrație, prin intermediul Comitetului de Nominalizare și Remunerare, candidatul va prezenta cel puțin următoarele abilități:
 - ✓ Expertiză specifică domeniului de activitate: cunoștințe aprofundate în domeniul de activitate relevant. Cel puțin 4 administratori vor deține o astfel de expertiză;
 - ✓ Perspicacitate în afaceri: experiență comercială și profesională considerabilă, care să asigure o judecată strategică și o înțelegere aprofundată a modului de funcționare a Societății;
 - ✓ Expertiză în materie de contabilitate, audit și riscuri: cel puțin un Administrator va avea cunoștințe de contabilitate și audit. În plus, cel puțin un Administrator va avea cunoștințe temeinice și experiență în gestiunea riscurilor și control intern, având capacitatea necesară pentru a conduce discuțiile Consiliului de Administrație cu privire la riscuri;
 - ✓ Înțelegere a pieței pe care acționează Societatea: buna înțelegere a pieței pe care acționează Societatea și a clienților Societății;
 - ✓ Criterii individuale de calificare pentru candidații nominalizați.
- 3.3. Fiecare candidat nominalizat de către Consiliul de Administrație trebuie să îndeplinească, de asemenea, următoarele criterii:



- ✓ candidatul demonstrează un angajament puternic față de viziunea și obiectivele strategice ale Societății;
- ✓ parcursul profesional al candidatului indică faptul că acesta/aceasta a aderat în permanență la cele mai înalte standarde etice, că a avut o conduită corespunzătoare, că se bucură de o bună reputație și ca nu a săvârșit nicio infracțiune, fraudă sau eroare financiară;
- ✓ candidatul demonstrează voința, integritatea morală și capacitatea intelectuală pentru a contesta acțiunile Conducerii Executive atunci când este necesar, acționând, totodată, în mod constructiv și în spiritul încrederii și al lucrului în echipă;
- ✓ candidatul deține experiență în funcții de conducere, demonstrând o înțelegere a conceptului de bună guvernare corporativă și a atribuțiilor specifice Administratorilor;
- ✓ candidatul are o vârstă mai mare de 35 de ani.

3.4. Comitetul de Nominalizare și Remunerare va evalua dacă membrii Consiliului pot fi considerați independenți în temeiul factorilor avuți în vedere, examinând dacă există relații de afaceri sau alte relații personale care ar putea afecta în mod semnificativ independența și obiectivitatea membrului de Consiliu și a capacității acestuia de a acționa în interesul Societății, al acționarilor și al părților interesate.

3.5. Acționarii Societății pot prezenta propuneri de candidați pentru numirea în calitate de membru al Consiliului de Administrație în termenul indicat în convocatorul AGOA. În acest sens, vor specifica, în propunere, informații despre numele, localitatea de domiciliu și calificarea profesională a persoanelor propuse, însoțite de:

(i) o copie a actului de identitate valid al acționarului Societății (în cazul persoanelor fizice, carte de identitate, pașaport, permis de ședere, respectiv în cazul persoanelor juridice, carte de identitate, pașaport, permis de ședere al reprezentantului legal);

(ii) curriculum vitae al persoanei propuse pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație;

(iii) în cazul propunerii unui candidat pentru poziția de membru independent, o declarație pe propria răspundere a candidatului privind îndeplinirea tuturor criteriilor de eligibilitate;

(iv) formularul de consimțământ și nota de informare pentru colectarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, completat și semnat de candidat.

3.6. Societatea va informa acționarii cu privire la experiența și CV-ul candidaților la funcția de membru în Consiliu, de care aceștia au nevoie pentru a lua o decizie informată cu privire la numirea sau reînnoirea mandatului membrilor de Consiliu, inclusiv următoarele:



- angajamentele și implicările profesionale ale candidaților, inclusiv funcții executive și neexecutive în societăți, autorități publice, organizații non-profit și în alte organizații;
 - orice conflict de interese existent sau potențial, inclusiv dacă au relații de afaceri, de familie sau de altă natură care le-ar putea afecta performanța în calitate de membru în Consiliu; și
 - care acționar sau membru al Consiliului a propus fiecare candidat pentru poziția de membru în Consiliu.
- 3.7. Administratorii vor fi aleși de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor pentru un mandat reglementat conform Actului Constitutiv al Societății, care poate fi reînnoit succesiv, fără a exista o limită a numărului de reînnoiri.
- 3.8. Administratorii vor primi scrisori formale de numire, scurte și concise, cu reflectarea responsabilităților, drepturilor și obligațiilor acestora.

ANEXA 1

POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE ȘI CONDUCERII EXECUTIVE

1. Introducere

Consiliul recunoaște importanța diversității în cadrul său și al Conducerii Executive pentru a asigura o guvernare eficientă și reprezentativă. Diversitatea în ceea ce privește genul, vârsta, experiența, competențele, etnia și mediul socio-economic contribuie la o mai bună înțelegere a pieței, la inovare și la luarea de decizii informate. Diversitatea aduce perspective variate, care sunt esențiale pentru identificarea oportunităților și gestionarea riscurilor. În plus, diversitatea în cadrul Consiliului și al Conducerii Executive poate îmbunătăți relațiile cu părțile interesate și poate crește încrederea în organizație. Prin promovarea diversității, Consiliul poate atrage și reține talente diverse, ceea ce este crucial pentru succesul pe termen lung al Societății. De asemenea, diversitatea poate contribui la crearea unui mediu de lucru mai incluziv și mai echitabil, în care toți membrii se simt valorizați și respectați.

2. Obiective

Această politică are ca scop:

- Promovarea unei culturi de incluziune și respect în cadrul Consiliului și al Conducerii Executive, prin organizarea de sesiuni de formare. Aceste sesiuni vor include traininguri privind prejudecățile inconștiente, diversitatea culturală și importanța incluziunii în luarea deciziilor.
- Asigurarea unei reprezentări echilibrate a genurilor, vârstelor, experiențelor, competențelor, etniilor și mediilor socio-economice. Consiliul va stabili obiective specifice pentru a atinge această reprezentare echilibrată și va monitoriza progresul în mod regulat.
- Îmbunătățirea performanței și eficienței Consiliului și al Conducerii Executive prin diversitate, prin implementarea de programe de mentorat și dezvoltare profesională. Aceste programe vor include oportunități de dezvoltare a carierei, acces la rețele profesionale și suport pentru dezvoltarea competențelor de leadership.

3. Principii

Consiliul se angajează să:

- Încorporeze diversitatea ca un criteriu esențial în procesul de nominalizare și selecție, prin evaluarea obiectivă a competențelor. Nominalizările vor include membri cu diverse perspective și experiențe pentru a asigura o evaluare echitabilă a candidaților.
- Asigure un proces de recrutare transparent și echitabil, care să ofere șanse egale tuturor candidaților, indiferent de gen, vârstă, experiență, competențe,



etnie sau mediu socio-economic. Consiliul va utiliza practici de recrutare care să minimizeze prejudecățile și să promoveze diversitatea, cum ar fi utilizarea de interviuri structurate.

- Monitorizeze și evalueze periodic diversitatea în cadrul Consiliului și al Conducerii Executive pentru a identifica și aborda eventualele lacune, prin utilizarea de indicatori de performanță specifici și rapoarte detaliate.

4. Implementare

Pentru a implementa această politică, Consiliul va putea:

- Stabili obiective clare și măsurabile privind diversitatea, cum ar fi creșterea procentului de femei și minorități în poziții de conducere. Aceste obiective vor fi revizuite constant pentru a asigura progresul și relevanța lor.
- Asigura formarea și conștientizarea membrilor Consiliului și a Conducerii Executive cu privire la importanța diversității, prin organizarea de workshop-uri și seminarii periodice. Aceste evenimente vor include studii de caz, discuții interactive și sesiuni de feedback pentru a încuraja învățarea continuă.
- Colabora cu organizații și rețele care promovează diversitatea pentru a identifica și atrage candidați diversificați, prin participarea la evenimente și târguri de cariere care promovează diversitatea.

5. Monitorizare

Consiliul va monitoriza progresul în atingerea obiectivelor de diversitate. Monitorizarea va avea în vedere:

- Statistici detaliate privind diversitatea în cadrul Consiliului și al Conducerii Executive, inclusiv distribuția pe gen, vârstă, etnie și mediu socio-economic. Aceste statistici vor fi analizate pentru a identifica tendințele și a dezvolta strategii de îmbunătățire.
- Măsurile luate pentru a promova diversitatea, cum ar fi inițiativele de recrutare și programele de dezvoltare profesională. Raportul va detalia impactul acestor măsuri și va include exemple de bune practici.
- Progresul realizat în atingerea obiectivelor stabilite, prin compararea datelor actuale cu obiectivele inițiale și identificarea ariilor de îmbunătățire. Consiliul va stabili planuri de acțiune pentru a aborda orice lacune identificate și pentru a asigura progresul continuu.

6. Revizuire

Această politică va fi revizuită periodic pentru a asigura relevanța și eficacitatea sa în promovarea diversității în cadrul Consiliului și al Conducerii Executive. Revizuirile vor putea include consultări cu părțile interesate, analize ale celor mai bune practici din industrie și evaluări ale impactului politicii asupra diversității organizaționale. Consiliul va actualiza politica în funcție de rezultatele acestor



revizuirii pentru a se asigura că rămâne aliniată cu obiectivele Societății și cu schimbările din mediul extern.

Aprobată de Consiliul de Administrație în data de 23.12.2025