

**PROCEDURA PRIVIND POLITICA SI PRACTICA DE
NOMINALIZARE A MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE
ADOPTATA DE IMPACT DEVELOPER & CONTRACTOR SA**

Aprobat,

Data _____

Consiliul de Administratie

Presedinte George-Toma Mucibabici

PROCEDURA PRIVIND POLITICA SI PRACTICA DE NOMINALIZARE A MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

1. Preambul

- 1.1. Prezenta procedura privind politica si practica de nominalizare a membrilor Consiliului de Administratie („**Politica**”) al Societatii Impact Developer & Contractor SA („**Societatea**”) face parte din cadrul de guvernanta corporativa al Societatii si a fost elaborata in conformitate cu prevederile Codului de Guvernanta Corporativa al Bursei de Valori Bucuresti, aplicabil incepand cu 1 ianuarie 2025, precum si cu dispozitiile legislatiei aplicabile, inclusiv Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare, si Legea nr. 11/2025 privind echilibrul de gen in cadrul organelor de administrare ale societatilor listate. Politica stabileste principiile si criteriile aplicabile procesului de selectie si nominalizare a administratorilor, in vederea asigurarii unui mix adecvat de competente, experienta, independenta si diversitate, corelate cu strategia, profilul de risc si obiectivele pe termen lung ale Societatii.
- 1.2. Consiliul trebuie sa cuprinda o gama diversa de personalitati, caractere, aptitudini si experiente pentru a functiona cu succes. Consiliile variate si diverse au mai mari sanse de a fi Consilii eficiente, mai capabile sa inteleaga clientii si actionarii si sa beneficieze de perspective proaspete, idei noi, provocari reale si o gama larga de experiente. Acestea duc, la randul lor, la luarea si implementarea de decizii mai bune.

2. Scopurile prezentei Politici sunt in principal:

- (i) asigurarea transparentei si eficientei procesului de selectie al membrilor Consiliului;
- (ii) pregatirea si recomandarea liniilor directe pentru selectarea membrilor Consiliului, inclusiv criterii de evaluare a independentei;
- (iii) stabilirea mecanismelor si sistemelor adecvate de evaluare a mixului de abilitati, viziuni, competente, cunostinte, calificari si experienta relevante in raport cu obiectivele Societatii;
- (iv) consolidarea echilibrului de gen, in conformitate cu cerintele Legii nr. 11/2025, prin aplicarea unor criterii de selectie neutre si nediscriminatorii.

3. Principiul fundamental care sta la baza prezentei Politici este asigurarea echilibrului corespunzator in ceea ce priveste componenta, experienta, diversitatea de gen, cunostintele si independenta membrilor care sa permita acestora indeplinirea in mod eficient a indatoririlor si responsabilitatilor. La nominalizarea administratorilor, Consiliul trebuie sa aiba in vedere si criteriul diversificarii si cel al provocarii.

4. Conditii privind componenta Consiliului

- 4.1. Conditii privind componenta Consiliului sunt urmatoarele:

- (i) cel puțin unul dintre administratori trebuie să aibă studii economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, audit sau financiar de cel puțin 5 ani;
 - (ii) o persoană nu va putea, în același timp, să fie numită și Președinte al Consiliului de Administrație și director în cadrul Societății;
 - (iii) Consiliul va fi alcătuit din 5 membri, al căror mandat este de 4 (patru) ani, putând fi reînnoit, cu excepția cazurilor prevăzute de lege sau de Actul Constitutiv al Societății;
 - (iv) majoritatea membrilor Consiliului vor fi administratori neexecutivi,
 - (v) având în vedere faptul că Societatea face parte din categoria Premium, cel puțin doi administratori vor fi **administratori neexecutivi independenți**, care nu s-au angrenat în nicio relație care le-ar putea afecta capacitatea de a lua decizii în mod independent;
 - (vi) în conformitate cu **Legea nr. 11/2025**, Societatea urmărește asigurarea unui procent echilibrat de reprezentare a genurilor în componenta Consiliului.
- 4.2. Comitetul de Nominalizare și Remunerare va evalua periodic adecvarea componentei Consiliului în raport cu strategia, profilul de risc și obiectivele pe termen lung ale Societății, inclusiv prin utilizarea unei matrice de competente care să reflecte competențele profesionale, experiența relevantă, independenta și diversitatea membrilor.
- 4.3. Procesul de nominalizare va avea în vedere identificarea eventualelor lacune de competente, inclusiv în domeniul administrării riscurilor, sustenabilității și controlului intern, precum și asigurarea continuității prin aplicarea principiilor de planificare a succesiunii administratorilor.
- 5. Criterii prin care se stabilește independența administratorilor**
- 5.1 Administratorul neexecutiv independent trebuie să îndeplinească următoarele criterii, completate cu cerințele Codului de Guvernanta Corporativa revizuit 2025
- (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 ori al unei societăți controlate de către aceasta sau 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 sau să nu reprezinte ori să fi reprezentat în vreun fel un acționar semnificativ al Societății în cursul anului precedent. Aceeași condiție se va aplica și pentru un acționar care controlează acționarul 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 substantial, acestea sunt de natura a-i afecta obiectivitatea;

- (f) sa nu fie sau sa fi fost in ultimii 3 ani asociat sau angajat al actualului sau precedentului auditor financiar al Societatii sau al unei societati controlate de aceasta;
- (g) sa nu fie director intr-o alta societate in care un director al Societatii este administrator neexecutiv;
- (h) sa nu fi fost administrator neexecutiv al societatii mai mult de 3 mandate, dar in niciun caz mai mult de 12 ani;
- (i) sa nu aiba relatii de familie cu o persoana aflata in una dintre situatiile prevazute la lit. a) si d);
- (j) sa nu aiba relatii de familie cu o persoana care:
 - este sau a fost in ultimii cinci (5) ani membru neexecutiv al Consiliului sau angajat al Societatii;
 - are sau a avut in ultimul an o relatie de afaceri semnificativa cu Societatea, fie direct, fie in calitate de asociat, actionar, membru in Consiliu sau angajat al unei entitati care are o astfel de relatie;
 - este sau a fost in ultimii trei (3) ani auditor extern (sau angajat al auditorului extern) al Societatii;
 - este membru al conducerii executive intr-o societate in care membrii conducerii executive ai Societatii servesc ca membri de Consiliu.

5.2 Fiecare membru independent al Consiliului trebuie sa depuna o declaratie la momentul nominalizarii sale in vederea alegerii sau realegerii, precum si atunci cand survine orice schimbare a statutului sau, indicand elementele in baza carora se considera ca este independent din punct de vedere al caracterului si judecatii sale si avand in vedere criteriile prevazute in prezenta Politica. In cazul in care un administrator se considera independent, in ciuda existentei unor relatii sau circumstante prevazute in prezenta Politica, acesta trebuie sa ofere argumente in sustinerea afirmatiei sale. In acest caz, Comitetul de nominalizare („Comitetul”) va analiza argumentele oferite de administratorul respectiv si va intocmi un raport pe care il va supune analizei Consiliului care va decide in consecinta.

6. Linii directoare privind nominalizarea

- 6.1. Presedintele Consiliului va recomanda un candidat pentru functia de membru al Consiliului, in baza liniilor directoare prevazute la acest articol. In situatia in care Consiliul accepta recomandarea, Adunarea Generala a Actionarilor va fi informata in legatura cu acest candidat in vederea aprobarii sale.
- 6.2. Candidatii vor fi nominalizati astfel incat expertiza si competentele Consiliului, per ansamblu, sa corespunda nevoilor strategice ale Societatii.
- 6.3. Candidatii trebuie sa demonstreze: (i) angajament fata de viziunea si obiectivele Societatii; (ii)

integritate morala si conduita profesionala ireprosabila; (iii) experienta relevanta in functii de conducere si cunostinte de guvernanta corporativa; (iv) disponibilitate si capacitate de a aloca timp suficient functiei; (v) respectarea limitelor privind cumulul de functii.

6.4. Membrii Consiliului vor prezenta cel putin urmatoarele abilitati:

- (i) perspicacitate in afaceri: experienta comerciala si profesionala considerabila, care sa asigure o judecata strategica si o intelegere aprofundata a modului de functionare a organizatiilor;
- (ii) expertiza in materie de contabilitate, audit si riscuri: cel putin un Administrator va avea cunostinte de contabilitate si audit. In plus, cel putin un Administrator va avea cunostinte temeinice si experienta in gestiunea riscurilor si control intern, avand capabilitatea necesara pentru a conduce discutiile Consiliului cu privire la riscuri;
- (iii) intelegere a pietei pe care actioneaza Societatea: buna intelegere a pietei de constructii si imobiliare pe care actioneaza Societatea si a clientilor Societatii.

6.5. Criterii individuale de calificare pentru Candidatii nominalizati

Fiecare candidat trebuie sa indeplineasca, de asemenea, urmatoarele criterii:

- (i) candidatul demonstreaza un angajament puternic fata de viziunea si obiectivele strategice ale Societatii;
- (ii) parcursul profesional al candidatului indica faptul ca acesta/aceasta a aderat in permanenta la cele mai inalte standarde etice, ca a avut o conduita corespunzatoare, ca se bucura de o buna reputatie si ca nu a savarsit nicio infractiune, frauda sau eroare financiara;
- (iii) candidatul demonstreaza vointa, integritate morala si capacitate intelectuala pentru a contesta actiunile conducerii executive atunci cand este necesar, actionand, totodata, in mod constructiv si in spiritul increderii si al lucrului in echipa;
- (iv) candidatul detine experienta in functii de conducere, demonstrand o buna intelegere a conceptului de guvernanta corporativa si a atributiilor specifice administratorilor.

7. Componenta echilibrata a Consiliului

7.1. Administratorii executivi si neexecutivi

7.1.1. Administratorii executivi sunt membrii Consiliilor unitare care, in calitate executiva, raspund de desfasurarea activitatilor zilnice si conducerea executiva a societatii. Acestia au aceleasi indatoriri ca alti membri ai Consiliului. Atunci cand sunt angajati in activitatile Consiliului, aceste indatoriri si responsabilitati se extind asupra intregii activitati, nu numai asupra partii care este acoperita de rolurile lor executive individuale. In calitate de membri ai Consiliului, acestia raspund direct fata de actionari si contributia lor la activitatea Consiliului trebuie evaluata in mod frecvent.

7.1.2. Conducerea executiva este responsabila pentru administrarea si buna desfasurare a

activitatilor Societatii, inclusiv pentru punerea in aplicare a politicilor, strategiilor si atingerea obiectivelor.

- 7.1.3. Pentru indeplinirea atributiilor si exercitarea competentelor conducerea executiva actioneaza intr-un cadru bine structurat, cu obiective specifice, clar definite si in conformitate cu legislatia aplicabila Societatii.

7.2. **Administratorii neexecutivi**

Un administrator neexecutiv este un membru al Consiliului care nu se implica in conducerea executiva zilnica a societatii. Aceasta inseamna ca un administrator neexecutiv poate aduce o contributie creativa Consiliului, aducand critici obiective si jucand un rol valoros in monitorizarea conducerii executive.

7.3. **Independenta administratorilor neexecutivi**

Consiliul reprezinta in mod efectiv interesele societatii, per ansamblu. In virtutea independentei, acestia pot fi obiectivi si pot evalua performanta si interesele economice ale societatii fara a se afla in vreun conflict de interese si fara a fi influentati de catre partile interesate. Numai administratorii neexecutivi pot fi considerati independenti.

7.4. **Modificarea periodica a componentei Consiliului**

Aceste modificari sunt de natura sa favorizeze dezvoltarea unei gandiri independente si inovatoare. Consiliile care urmeaza cele mai bune practici urmaresc sa asigure un echilibru intre experienta si nivelul de cunoastere a societatii si viziunea noua pe care o pot aduce noii administratori.

8. **Procedura de Selectie**

8.1. **Conditii de participare la procedura de selectie:**

- (i) cunoasterea limbii romane si engleze (scris si vorbit);
- (ii) capacitate deplina de exercitiu;
- (iii) stare de sanatate corespunzatoare functiei pe care candideaza, atestata pe baza de documente medicale;
- (iv) sa nu fi fost condamnat pentru gestiune frauduloasa, abuz de incredere, fals, uz de fals, inselaciune, delapidare, marturie mincinoasa, dare sau luare de mita, pentru infractiunile prevazute de Legea pentru prevenirea si sanctionarea spalarii banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finantarii actelor de terorism, cu modificarile si completarile ulterioare, pentru infractiunile prevazute la art. 143-145 din Legea nr. 85/2014 privind procedura insolventei, cu modificarile si completarile ulterioare;
- (v) experienta in activitatea de administrare/management a/al unor companii avand domenii de activitate similar cu cel al Societatii;

- (vi) cunoasterea legislatiei privind societatile comerciale, a legislatiei pietei de capital si a oricaror alte reglementari relevante, precum si guvernanta corporativa;
 - (vii) cunoasterea actului normativ privind organizarea si functionarea Societatii.
- 8.2. Comitetul de Nominalizare si Remunerare asigura transparenta prin publicarea, in timp util, a informatiilor despre fiecare candidat, inclusiv CV, experienta profesionala, potentiale conflicte de interese si identitatea persoanei sau entitatii care a propus candidatura.
- 8.3. Procesul de selectie va respecta principiile **egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati**.
- 8.4. Comitetul de Nominalizare informeaza actionarii ca, in conformitate cu art. 109[^]5 din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, Societatea are obligatia de a asigura transparentizarea adecvata a procesului de selectie a membrilor Consiliului, prin instituirea unor proceduri echitabile si transparente, bazate pe o evaluare comparativa a candidatilor si pe utilizarea unor criterii clare, neutre si obiective, fundamentate in principal pe calificarile si meritele acestora. Totodata, in temeiul prevederilor introduse prin **Legea nr. 11/2025**, societatile cotate au obligatia de a asigura ca, pana cel tarziu in anul 2026, sexul subreprezentat sa detina minimum **40% din posturile de administratori neexecutivi**, iar optional sa atinga un prag de **33% din totalul posturilor de administratori executivi si neexecutivi**.
- 8.5. Etapele de desfasurare a selectiei:
- (i) va fi publicat un anunt ce va contine cerintele minime pe care trebuie sa le indeplineasca persoana fizica/juridica pentru a avea calitatea de administrator al Societatii.
 - (ii) candidaturile pot fi depuse fie la sediul Societatii, la adresa de e-mail a Societatii sau prin fax, in termen de cel mult 30 zile de la data publicarii anuntului si vor fi analizate de catre Comitet in cel mult 20 de zile de la data depunerii candidaturilor, termenul putand fi extins sau redus in functie de numarul candidaturilor depuse.
 - (iii) selectia dosarelor de inscriere se va realiza in conformitate cu prevederile de mai sus, avand in vedere inclusiv principiul nediscriminarii indiferent de motiv.
 - (iv) rezultatele evaluarii vor fi prezentate de catre Comitet Consiliului sub forma unor recomandari, iar Consiliul va supune dezbaterii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor numirea persoanei care va deveni administrator.
- 8.6. Comitetul de Nominalizare si Remunerare va evalua periodic structura, dimensiunea si componenta Consiliului si va formula recomandari privind reinnoirea, inlocuirea sau completarea acestuia, avand in vedere strategia, profilul de risc, rezultatele evaluarii anuale a Consiliului si necesitatea asigurarii unui mix adecvat de competente, experienta, independenta si diversitate.
- 8.7. Comitetul va avea in vedere, de asemenea, principiile planificarii succesiunii administratorilor,

in scopul asigurarii continuitatii si stabilitatii guvernantei corporative.

9. Revizuirea Politicilor

- 9.1 Prezentele Politici si practici de nominalizare pot fi modificate in baza unei hotarari a Consiliului.
- 9.2 Presedintele Consiliului, ca urmare a rezultatelor activitatii Societatii si a implementarii Politicilor si practicilor de nominalizare, va determina programul si frecventa sedintelor in care se impune dezbaterea, revizuirea si dupa caz, adoptarea unor noi politici sau a unor politici modificate.
- 9.3 Aceasta evaluare se va realiza de catre Presedintele Consiliului cel putin o data pe trimestru, in decursul unui an calendaristic.
- 9.4 De asemenea, Consiliul se poate pronunta asupra modificarii Politicilor ori de cate ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii sai sau a conducatorilor Societatii.
- 9.5 Modificarea politicilor si practicilor se va realiza printr-o decizie adoptata de comun acord, in cadrul Consiliului, in conformitate cu Regulamentul Consiliului de Administratie.

Prezenta Politica se completeaza in mod corespunzator cu dispozitiile Regulamentului Comitetului si va fi actualizata, reanalizata si revizuita periodic de catre Consiliul de Administratie al Societatii.

In cazul in care exista neconcordanțe între prezenta politica si Regulamentul Comitetului si/sau a Regulamentului Societatii si/sau a altor acte normative, acestea din urma vor prevala.