

POLITICA DE NOMINALIZARE A SPHERA FRANCHISE GROUP S.A.

1. PREAMBUL

Prezenta Politică de Nominalizare (în continuare "Politica") este aplicabilă **candidaților** pentru funcția de membru al Consiliului de administrație al Sphera Franchise Group S.A. ("**Consiliul**"), societate pe acțiuni administrată în sistem unitar și funcționând în conformitate cu legile din România, cu sediul social în România, București, str. Calea Dorobanți nr. 239, et.2, biroul 4, sector 1, înregistrată la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul București, sub nr. J2017007126404, CUI 37586457 (numită în continuare "**Societatea**").

Politica a fost elaborată în vederea respectării prevederilor Codului de guvernare corporativă al Bursei de Valori București, în vigoare începând cu 1 ianuarie 2025, precum și pentru a implementa cele mai bune practici de guvernare corporativă.

2. SCOP

Această Politică stabilește: **(i)** liniile directoare privind profilul candidaților la alegerile pentru calitatea de membru al Consiliului și **(ii)** principiile și procedurile pentru evaluarea și nominalizarea candidaților pentru poziția de membru al Consiliului.

Scopul Politicii este de a asigura că în cadrul Consiliului, membrii dețin competențe necesare pentru a îndeplini eficient în sensul hotărârilor acționarilor atribuțiile și responsabilitățile, precum și pentru a supraveghea activitatea Societății în atingerea obiectivelor sale strategice și, de a ghida procesele viitoare de nominalizare și selecție, având ca scop creșterea eficienței activității economice a Societății, asigurarea conformității cu legislația și standardele de guvernare corporativă, precum și un proces de selecție echitabil, transparent și eficient pentru candidații la calitatea de membru al Consiliului.

3. COMPONENTA ȘI DURATA MANDATULUI

În conformitate cu prevederile art. 111 și art. 137¹ din Legea 31/1990, precum și cu prevederile Actului Constitutiv al Societății (art. 9.2 lit. c), alegerea/desemnarea și revocarea membrilor Consiliului de administrație este atributul exclusiv al Adunării Generale a Acționarilor Societății.

Consiliul de administrație al Sphera este compus din 5 (cinci) membri, aleși sau numiți de Adunarea Generală a Acționarilor pentru un mandat de 4 (patru) ani, din care cel puțin 1 (unu) membru este administrator independent*, cu posibilitatea de a fi realeși conform prevederilor legislative aplicabile societăților, precum și prevederilor legislative aplicabile emitenților de

instrumente financiare și pieței de capital, dar și reglementărilor corporative ale Societății (i.e. Actul Constitutiv).

** art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990 ("Legea societăților") lit. h), unul dintre criteriile de independență este "să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate"*

4. PRINCIPIILE CARE GUVERNEAZĂ PROCESUL DE NOMINALIZARE

Procesul de nominalizare se bazează pe următoarele principii-cheie:

- (i) **Selecție pe baza necesităților strategice ale Societății:** Candidații vor fi evaluați din perspectiva capacității lor de a contribui semnificativ la supravegherea și îndrumarea activității Societății în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite de acționari,
- (ii) **Selecție pe baza competențelor :** Candidații sunt evaluați pe baza competențelor, experienței, integrității și capacității lor de a contribui la strategia și guvernanta Societății. Selecția se desfășoară printr-un proces de evaluare obiectiv și structurat, așa cum se detaliază mai jos la punctul
- (iii) **Diversitate și incluziune:** Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) va urmări diversitatea de experiență, competențe, gen și vârstă în nominalizările candidaților pentru calitatea de membru al Consiliului de administrație. Procesul de nominalizare va avea în vedere și obiectivele detaliate în politica de diversitate a Consiliului de administrație.
- (iv) **Independență:** Cel puțin 1 (unu) membru al Consiliului de administrație trebuie să fie independent, conform Codului de guvernare corporativă al Bursei de Valori București, precum și Actului constitutiv și Regulamentului de organizare și funcționare al Consiliului de administrație al Societății, asigurând astfel o componență de obiectivitate ridicată în activitatea de supraveghere și îndrumare a activității Societății. Criteriile de independență sunt prevăzute de Legea societăților și de Codul de Guvernare Corporativă al Bursei de Valori București și, pe baza acestor criterii, fiecare membru independent va depune o declarație privind independența sa la momentul nominalizării pentru alegere sau realegere, precum și ori de câte ori intervine o modificare a statutului său.
- (v) **Transparență și responsabilitate:** Societatea va pune la dispoziția acționarilor săi informații detaliate privind procesul de selecție a candidaților la calitatea de membru al Consiliului de administrație, în scopul creșterii încrederii și credibilității.

5. PROFILUL CANDIDATULUI

5.1. În momentul nominalizării candidaților, se vor lua în considerare: capacitatea de a contribui semnificativ la eficientizarea activității Societății pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite de acționari, competențele necesare pentru analiza și îndrumarea activității Societății, experiența semnificativă din perspectiva strategiei stabilite de acționari, independența, diversitatea (din punct de vedere al experienței, competențelor, genului și vârstei,), integritatea, astfel încât, în ansamblu, aceștia să răspundă nevoilor strategice ale Societății. În plus, Consiliul va lua în considerare dispozițiile incluse în *Politica privind diversitatea la nivelul organismelor de conducere* (Anexa 1), în cadrul procesului de nominalizare.

5.2. În urma nominalizării de către Consiliul de administrație, prin intermediul Comitetului de nominalizare și remunerare, candidatul va dovedi că deține cel puțin următoarele competențe:

- Sa fie absolvent/a de studii superioare, cu examen de licență sau cu diplomă;
- Expertiză semnificativă în managementul de Societăți comerciale de anvergură comparabilă.;
- Experiență comercială și profesională semnificativă, care să asigure capacitatea de a lua decizii strategice și o înțelegere profundă a operațiunilor Societății;
- Competențe în domeniul contabilității, auditului și riscurilor: cel puțin un membru al Consiliului de administrație va avea cunoștințe de contabilitate și audit. În plus, cel puțin un membru al Consiliului de administrație va deține cunoștințe aprofundate și experiență în gestionarea riscurilor și controlul intern, având capacitatea necesară de a conduce discuțiile Consiliului de administrație privind riscurile;
- Înțelegerea pieței pe care operează Societatea: o bună înțelegere a pieței pe care operează Societatea și a clienților acesteia;
- Criterii de calificare individuale pentru candidații nominalizați, cu titlu de exemplu, fără a se limita la:
 - candidatul să dovedească un angajament ferm față de viziunea și obiectivele strategice ale Societății;
 - parcursul profesional al candidatului indică faptul că acesta a obținut rezultate semnificative în domeniul managementului de societăți comerciale și, în același timp, a respectat în mod constant cele mai înalte standarde etice, s-a comportat adecvat, se bucură de o bună reputație și nu a comis nicio infracțiune, fraudă sau eroare financiară;
 - candidatul demonstrează voința, integritatea morală și capacitatea intelectuală de a dialoga de pe poziții diferite cu conducerea executivă atunci când este necesar, acționând în același timp în mod constructiv și în spiritul încrederii și al muncii în echipă;

- candidatul are experiență în funcții de conducere, demonstrând o înțelegere a conceptului de bună guvernare corporativă și a îndatoririlor specifice ale administratorilor;
- candidatul poate alocă suficient timp, în cazul în care deține mai multe funcții, pentru îndeplinirea atribuțiilor aferente funcțiilor în cadrul entităților reglementate și, după caz, conform legislației specifice aplicabile, cu respectarea limitării numărului de funcții de conducere ce pot fi deținute simultan.

6. PROCEDURA ȘI TERMENELE DE DEPUȘTERE A CANDIDATURII

6.1. Candidații pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație pot fi propuși de acționarii Societății, conform prevederilor Legii societăților, precum și de către Consiliul de administrație, la recomandarea Comitetului de nominalizare și remunerare. Persoanele propuse trebuie să fie adecvate din perspectiva nevoilor Societății privind componența Consiliului de administrație de la momentul respectiv, precum și a criteriilor de eligibilitate, competență și diversitate prevăzute în cadrul de reglementare aplicabil,

6.2. Propunerile de candidați pentru numirea în calitate de membru al Consiliului de Administrație pot fi transmise în termenul indicat în convocarea Adunării Generale a Acționarilor. În acest sens, se vor transmite informații privind numele, domiciliul și calificarea profesională a persoanelor propuse, însoțite de:

- (i) o copie a documentului de identitate valabil al candidatului;
- (ii) curriculum vitae al persoanei propuse pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație;
- (iii) în cazul propunerii unui candidat pentru funcția de membru independent, o declarație pe proprie răspundere a candidatului privind îndeplinirea tuturor criteriilor de eligibilitate;
- (iv) un formular tip (pus la dispoziție de Societate) cu privire la eventuale conflicte de interese existente sau potențiale, inclusiv dacă acesta are relații de natură profesională, familială sau de altă natură care ar putea afecta exercitarea atribuțiilor în calitate de membru al Consiliului de administrație;
- (v) formularul de consimțământ și nota informativă privind colectarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, completate și semnate de candidat (puse la dispoziție de Societate).

6.3. Societatea va publica informații privind nominalizările candidaților la funcția de membru al Consiliului de administrație, informații necesare pentru a lua o decizie în cunoștință de cauză cu privire la numirea sau reînnoirea mandatului membrilor Consiliului de administrație.

A acționarilor li se va pune la dispoziție CV-urile candidaților, declarațiile de independență, precum și criteriile de evaluare, înainte de votul din Adunarea generală a acționarilor. În Conformitate cu Codul de guvernare corporativă al BVB, Societatea va divulga, de asemenea:

- angajamentele și obligațiile profesionale ale candidaților, inclusiv funcțiile executive și neexecutive deținute în cadrul unor societăți comerciale, autorități publice, organizații non-profit și alte organizații;
- orice conflict de interese existent sau potențial, inclusiv dacă aceștia au relații de afaceri, familiale sau de altă natură care ar putea afecta performanța lor în calitate de membri ai Consiliului de administrație; și
- cărui acționar sau membru al Consiliului de administrație îi aparține propunerea fiecărui candidat pentru funcția de membru al Consiliului de administrație.

7. PROCESUL DE EVALUARE A CANDIDAȚILOR

7.1. Comitetul de Nominalizare și Remunerare (**CNR/Comitetul**) este responsabil de inițierea și coordonarea procesului de evaluare și nominalizare a membrilor Consiliului de administrație, fără a aduce atingere drepturilor statutare și legale ale acționarilor.

Comitetul, în îndeplinirea atribuțiilor sale poate utiliza resurse interne sau poate apela la profesioniști independenți externi, pentru activități de căutare și/sau pentru a oferi opinii de specialitate cu privire la candidații pentru poziția de membru al Consiliului de administrație.

7.2. Comitetul analizează fiecare candidat, conform prezentei Politici, pe baza disponibilității, expertizei profesionale, reputației și integrității și, dacă este cazul, independenței.

- **Independență:** CNR analizează relațiile de afaceri sau personale ale candidaților pentru a determina independența acestora și în ce măsură aceste relații ar putea afecta obiectivitatea și capacitatea candidaților de a acționa în interesul Societății, al acționarilor și al altor părți interesate. Această evaluare este recurentă în cazul schimbării circumstanțelor.
- **Validare:** CNR poate solicita dovezi suplimentare (diplome, recomandări, interviuri) sau poate căuta date prin diverse canale (ex. registre publice) pentru a confirma veridicitatea informațiilor transmise.
- **Egalitate de gen:** În situații de echivalență a tuturor criteriilor enumerate mai sus, în general, se acordă prioritate candidatului de sex subreprezentat.

7.2. *Rezultatele evaluării*, aprobate de Consiliul de administrație, sunt incluse ca observații în lista finală a candidaților și prezentate acționarilor pentru un vot informat, publicată în termenul stabilit prin convocarea Adunării generale a acționarilor relevantă.

ANEXA 1

POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA LA NIVELUL ORGANISMELOR DE CONDUCERE

1. Viziune și Context

Consiliul de administrație consideră că diversitatea la nivelul conducerii executive și al Consiliului de Administrație este un element important pentru a asigura o guvernanță eficientă și reprezentativă. O structură diversificată (din perspectiva experienței și competențelor, genului, vârstei,) poate stimula inovația, optimiza calitatea deciziilor strategice și eficientiza gestionarea riscurilor. În plus, acest demers contribuie la consolidarea încrederii părților interesate, la atragerea talentelor, contribuind la crearea unui mediu de lucru incluziv, important pentru performanța pe termen lung a Societății.

2. Obiective Strategice

Politica urmărește atingerea următoarelor obiective:

- **Cultivarea incluziunii:** Promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect reciproc, susținut prin diferite acțiuni și activități stimulative.
- **Echilibru în reprezentare:** Stabilirea unor referințe specifice pentru a asigura o reprezentare echilibrată a diversității, monitorizată continuu pentru a reflecta evoluția organizațională.
- **Dezvoltarea capitalului uman:** Optimizarea performanței prin programe de mentorat și dezvoltare a competențelor, oferind acces la rețele profesionale și oportunități de avansare a carierei.

3. Principii de Guvernare

Angajamentul nostru se bazează pe:

- **Integrarea diversității în selecție:** Diversitatea este considerată un criteriu important în procesele de numire, asigurând o evaluare obiectivă a competențelor și o paletă variată de abordări individuale.
- **Echitate în recrutare:** Implementarea unor proceduri de selecție transparente și neutre, menite să elimine orice formă de discriminare prin utilizarea unor formate de interviu structurate.
- **Monitorizare activă:** Evaluarea periodică a gradului de diversitate, folosind indicatori de performanță specifici pentru a identifica și corecta eventualele dezechilibre.

4. Direcții de Implementare

Pentru transpunerea în practică a acestor principii, sunt avute în vedere următoarele acțiuni:

- **Stabilirea unor obiective cuantificabile:** Definirea unor ținte măsurabile, revizuite periodic pentru a asigura alinierea cu dinamica Societății.
- **Educație continuă:** Organizarea de ateliere și seminarii care să faciliteze schimbul de bune practici și interacțiunea continuă pe teme de diversitate.

5. Raportare și Evaluare

Progresul înregistrat va fi supus unei analize periodice, având la bază:

- **Statistică și analiză:** Monitorizarea distribuției pe diverse criterii de diversitate pentru a detecta tendințe și a fundamenta strategii viitoare.
- **Evaluarea impactului:** Analiza eficienței măsurilor de recrutare și a programelor de dezvoltare, documentată prin studii de caz și exemple de bune practici.
- **Planuri de remediere:** Stabilirea unor acțiuni corective atunci când indicatorii relevă discrepanțe față de obiectivele setate.

6. Revizuirea Politicii

Prezenta politică va fi revizuită periodic de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Consiliul de Administrație, pentru a asigura conformitatea cu cele mai bune practici de guvernare corporativă și cu modificările legislative. Consiliul de administrație se va asigura că aceasta rămâne în concordanță cu obiectivele Societății și cu schimbările din mediul extern.