



Codul de Guvernare Corporativă

Versiune în vigoare începând cu 1 ian
2025

Preambul

Bursa de Valori Burești (BVB) și Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD) au colaborat pentru a revizui Codul de Governanță Corporativă al BVB ("Codul"), aliniindu-l la modificările recente de reglementare, la standardele internaționale actuale și la prioritățile participanților la piață. BVB și BERD au fost susținute în revizuirea Codului de reprezentanți ai unor instituții de renume din peisajul guvernantei internaționale și din sectorul privat și public românesc: Secretariatul General al Guvernului României, Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Asociația Română pentru Relația cu Investitorii, promotorul conceptului de relația cu investitorii în România, Envisia-Boards of Elite, școala de afaceri pentru membrii consiliilor de administrație și directorii executivi, și Sodali & Co.

Scopul Codului

Codurile de guvernare corporativă reprezintă un element important al cadrului de guvernare corporativă. Prin stabilirea de standarde și așteptări privind bunele practici de guvernare corporativă, acestea încurajează exercitarea echilibrată a autorității și a responsabilităților, precum și responsabilizarea și transparența, toate acestea stând la baza tuturor cadrelor de guvernare solide.

De asemenea, scopul Codului de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București este de a promova guvernarea eficientă și responsabilitatea în societățile¹ ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe piața reglementată a Bursei de Valori București ("Societățile"), iar practicile care stau la baza Codului urmăresc să realizeze acest lucru prin mai multe mijloace.

În primul rând, asigurarea faptului că consiliul de administrație și conducerea unei societăți dețin puterea și responsabilitățile necesare, precum și abilitățile, experiența și obiectivitatea necesare pentru a-și exercita funcțiile este esențială pentru dezvoltarea eficientă a strategiei societății și supravegherea implementării acesteia. Pentru a sprijini acest ultim aspect, controalele interne trebuie să fie eficiente și eficace. Acestea sunt esențiale pentru gestionarea cu succes a riscurilor inerente oricărei afaceri și contribuie la asigurarea atât a comportamentului etic al reprezentanților și angajaților săi, cât și a integrității informațiilor utilizate de consiliile de administrație și acționari atunci când iau decizii. În cele din urmă, transparența cu privire la modul în care este organizată și condusă societatea este indispensabilă atunci când vine vorba de câștigarea încrederii acționarilor săi, a altor părți interesate și a pieței în sens larg.

Atunci când sunt combinate, aceste elemente contribuie la crearea unei baze solide pentru ca societatea să facă față provocărilor comerciale legate de activitatea sa, dar și să identifice și să atenueze riscurile și provocările legate de durabilitate, inclusiv cele care decurg din impactul social și de mediu al activităților sale. Acest lucru, la rândul său, contribuie la perspectiva pe termen lung a fiecărei afaceri și la dezvoltarea economiei naționale prin piețe de capital mai eficiente și încredere crescută a investitorilor locali și internaționali.

Codul reflectă schimbările cadrului juridic și evoluțiile practicii de guvernare corporativă care au avut loc de la publicarea ediției anterioare a Codului în 2015. Acesta stabilește standarde așteptate comparabile cu cele din alte state membre ale Uniunii Europene și OCDE. Codul se bazează pe legislația românească și europeană aplicabilă și evită, pe cât posibil, suprapunerile cu prevederile legale. Cu toate acestea, respectarea Codului nu înlocuiește în niciun fel obligațiile de a respecta întocmai legea; dimpotrivă, respectarea strictă a legii va fi o condiție prealabilă pentru punerea în aplicare a Codului. Fiecare organ de guvernare menționat în prezentul Cod trebuie să-și îndeplinească toate îndatoririle și responsabilitățile prevăzute de lege, ceea ce înseamnă că prevederile Codului care atribuie un rol unui anumit organ de guvernare nu aduc atingere, în conformitate cu legea, rolului altor organe de guvernare.

¹ Sunt exceptate de la aplicarea prezentului Cod societățile care se află în insolvență sau faliment la finalul anului pentru care raportarea este întocmită și publicată.

Structura Codului

Codul este împărțit în cinci secțiuni principale, fiecare dintre acestea abordând un aspect diferit al sistemului de guvernare al Societăților. Acestea acoperă: secțiunea A – "Organele de Conducere", secțiunea B – "Cadrul de Administrare a Riscurilor și Control Intern", secțiunea C – "Performanță, Motivare și Recompensă", secțiunea D – "Raportarea și Relația cu Investitorii" și secțiunea E – "Durabilitate și Părțile Interesate".

Fiecare secțiune este împărțită în trei părți: Scop, Principii și Prevederi.

Scopul descrie motivele pentru care aspectele abordate în secțiune sunt importante pentru o guvernare eficientă. Acestea sunt incluse doar pentru a oferi context Principiilor și Prevederilor și nu există nicio cerință ca societățile să acționeze sau să raporteze cu privire la informațiile din Scop.

Principiile descriu obiectivele pe care societățile ar trebui să urmărească să le atingă. Societățile ar trebui să se asigure că sistemul lor de guvernare îndeplinește aceste obiective prin aplicarea Prevederilor.

Prevederile specifică practicile care, dacă sunt urmate, permit societăților să îndeplinească obiectivele stabilite în Principii. Societățile ar trebui să respecte Prevederile Codului. În cazurile în care o Societate nu poate respecta o prevedere a Codului, trebuie să ofere o explicație a motivelor pentru care nu au făcut acest lucru (a se vedea mai jos).

Cum trebuie aplicat Codul

Codul urmează abordarea "aplici sau explici", care oferă Societăților flexibilitatea de a decide ce practici să adopte pentru a asigura eficacitatea guvernării lor.

Deși practicile prevăzute în Cod sunt adecvate pentru majoritatea Societăților, pot exista circumstanțe în care una sau mai multe practici nu sunt adecvate sau implementabile pe termen scurt și, în acest context, societăților li se permite să se abată de la Cod, adică să nu respecte Prevederile individuale. Totuși, în aceste cazuri, ele sunt obligate să le explice acționarilor motivele pentru care au luat această decizie.

Dacă o Societate nu respectă o Prevedere a Codului, aceasta trebuie:

- să explice modul în care Societatea nu respectă Prevederea din Cod și motivele, cu referire la circumstanțele specifice ale Societății;
- să descrie acțiunile pe care le-a întreprins în loc să respecte o Prevedere a Codului pentru a se asigura că îndeplinește obiectivul stabilit în Principiul relevant al Codului;
- și dacă Societatea intenționează să respecte Prevederea Codului în viitor, să specifice când se așteaptă să înceapă să facă acest lucru și cum.

La rândul lor, investitorii trebuie să poată comunica cu reprezentanții Societății cu privire la deciziile acesteia privind cazuri specifice de neconformare, dar nu trebuie să insiste asupra conformării mecanice cu Codul. În schimb, aceștia ar trebui să considere informațiile publicate de Societate referitor la conformarea cu Prevederile prezentului Cod ca pe o oportunitate de a înțelege situația Societății, de a se implica în mod constructiv și de a discuta practicile de guvernare corporativă cele mai relevante pentru fiecare societate în parte, ținând seama de circumstanțele specifice Societății. De asemenea, este recunoscut faptul că, din cauza Prevederilor care au fost adăugate la Cod, Societățile pot avea nevoie de timp pentru a-și schimba structurile, politicile sau procesele de guvernare în vederea conformării. Investitorii trebuie să ia în considerare timpul necesar pentru a întreprinde aceste schimbări atunci când analizează practicile de guvernare ale Societăților și discută planurile Societăților în acest domeniu. Informațiile și explicațiile furnizate în conformitate cu prevederile prezentului Cod trebuie să faciliteze acest dialog.

Cum trebuie aplicat Codul pentru societățile administrate în sistem dualist

Codul a fost scris pentru a fi aplicat de societățile administrate în sistem unitar – respectiv de către un consiliu de administrație, care este cea mai uzuală structură de guvernare în rândul societăților listate din România. Pentru a facilita raportarea de către societățile administrate în sistem dualist (respectiv cele care au un consiliu de supraveghere și un directorat), Anexa B conține orientări cu privire la modul în care societățile respective ar trebui

să interpreteze Prevederile Codului.

Raportarea cu privire la Cod

Societățile vor trebui să înceapă să își adapteze practicile în conformitate cu Codul începând cu 1 ianuarie 2025. Prin urmare, raportul anual al societăților pentru anul financiar 2025 (care conține capitolul de guvernanță corporativă și declarația "aplici sau expliți") va fi prima raportare pe care societățile vor trebui să o facă în baza prevederilor prezentului Cod.

Întrucât declarația "aplici sau expliți" prevăzută de prezentul Cod va face parte din raportul anual al Societății, ca anexă la capitolul de guvernanță corporativă, se recomandă ca toate obligațiile de raportare privind guvernanța corporativă ale Societății să fie incluse și prezentate tot în capitolul privind guvernanța corporativă din raportul anual.

Monitorizarea Codului

BVB va monitoriza anual, cu sprijinul unor terte părți, dacă este cazul, conformitatea societăților cu prevederile Codului de Guvernare Corporativă al BVB, va realiza o situație agregată cu privire la aceasta și va publica anual rezultatele agregate ale acestei monitorizări.

Secțiunea A

Organele de Conducere

Scop:

O bună guvernare corporativă începe cu un Consiliu de administrație funcțional ("Consiliul"). Consiliul funcțional este esențial pentru a oferi o direcție strategică adecvată și o supraveghere solidă a Societății, în interesul Societății, al acționarilor săi, precum și ținând cont de alte părți interesate.

Consiliul nu poate înlocui managerii profesioniști și nu ar trebui să intervină în operațiunile zilnice ale Societății. Consiliul trebuie să fie responsabil pentru conducerea Societății și trebuie să modeleze în mod activ direcția strategică a Societății, inclusiv răspunsul acesteia la accentuarea riscurilor de mediu și sociale, precum și la provocările și oportunitățile legate de schimbările climatice. Consiliul trebuie să aprobe strategia Societății, recomandările strategice majore, apetitul și politica de risc, bugetele anuale, planul de afaceri, inclusiv principalii indicatori de performanță (KPI). Consiliul trebuie, de asemenea, să contribuie la stabilirea și monitorizarea punerii în aplicare a obiectivelor corporative și de performanță și să supravegheze conducerea executivă. Consiliul împreună cu conducerea executivă trebuie să stabilească o cultură corporativă puternică, să promoveze conduita etică în afaceri și să ghideze comportamentul membrilor de Consiliu, conducerii executive și angajaților. Ca element cheie al cadrului de guvernare corporativă, Consiliul contribuie la asigurarea funcționării eficiente a tuturor celorlalte componente de guvernare.

Valoarea Consiliului vine din dezbaterile constructive și scrutinizarea conducerii executive, precum și din multitudinea de perspective și experiențe utilizate în acest proces. Aceasta include, de obicei, contribuții ale membrilor de Consiliu calificați și independenți care, în virtutea obiectivității și expertizei lor, aduc informații pe care alți membri ai Consiliului nu le pot avea. Astfel, eficiența, competența și integritatea Consiliului sunt importante pentru o bună guvernare corporativă. Un Consiliu eficient trebuie să includă persoane cu combinația potrivită de competențe, experiență și independență în conformitate cu obiectivele și țintele strategice ale Societății și să fie asistat de către comitete specializate ale Consiliului.

Principiu:

A.1. Consiliul trebuie să asigure succesul pe termen lung și durabilitatea Societății, în interesul Societății și al acționarilor săi, și ținând cont de interesele altor părți interesate. Consiliul trebuie să definească în mod clar și să facă public în integralitate rolul și responsabilitățile sale.

Prevederi:

1. Consiliul trebuie să aibă un regulament intern care să formalizeze și să precizeze în mod clar rolul și responsabilitățile sale. Actul constitutiv, regulamentul intern al Consiliului și alte reglementări interne trebuie să delimiteze în mod clar rolul și competențele între Consiliu, adunarea generală a acționarilor (AGA) și conducerea executivă.
2. Regulamentul intern al Consiliului trebuie să includă, printre altele, atribuțiile Consiliului, precum și responsabilitățile fiduciare ale membrilor de Consiliu de acțiune în deplină cunoștință de cauză, cu bună-credință, cu diligența și grija cuvenite și în interesul Societății, al acționarilor săi și luând în considerare interesele altor părți interesate, în conformitate cu cerințele legale.
3. Pentru a susține viabilitatea și succesul pe termen lung al Societății, Consiliul ar trebui:
 - Să supravegheze elaborarea și să aprobe strategia Societății și să se asigure că aceasta integrează și aspecte de durabilitate, inclusiv considerente sociale și de mediu (E&S) și riscurile și

- oportunitățile legate de climă;
- Să numească și să demită directorul general și alți membri ai conducerii executive cărora le-au fost delegate responsabilități de conducere executivă (numiți “conducere executivă”²) și să asigure planificarea succesiunii pentru aceștia;
 - Să supravegheze performanța conducerii executive, rolul conducerii executive în abordarea riscurilor și oportunităților materiale legate de durabilitate și să alinieze remunerația conducerii executive la interesele pe termen lung și durabilitatea Societății, în conformitate cu prevederile politicii de remunerare a Societății;
 - Să se asigure că există un cadru solid pentru controlul intern și administrarea riscurilor;
 - Să se asigure că Societatea dispune de proceduri care să permită comunicarea eficientă cu acționarii și alte părți interesate.
4. Durata numirii membrilor Consiliului și ai conducerii executive trebuie stabilită în mod clar și trebuie, pe cât posibil, să promoveze stabilitatea și predictibilitatea.

Principiu:

A.2. Consiliul trebuie să dispună de un echilibru adecvat între competențe, experiență, diversitate de gen, cunoștințe și independență pentru a-și putea îndeplini în mod eficient atribuțiile și responsabilitățile.

Prevederi:

1. Consiliul trebuie să aibă cel puțin cinci membri.
2. Consiliul trebuie să aibă o politică privind diversitatea Consiliului și a conducerii executive și să se asigure că diversitatea în ceea ce privește genul, vârsta, experiența și competențele este încorporată în Politica de Nominalizare.
3. Consiliul trebuie să elaboreze un profil al Consiliului care să specifice caracteristicile și trăsăturile dorite ale membrilor săi, inclusiv factori precum independența, diversitatea, integritatea, competențele și experiența specifice, cunoștințele despre industrie, capacitatea și disponibilitatea de a dedica timp și efort adecvat responsabilităților Consiliului, în contextul nevoilor Consiliului și ale comitetelor sale și al exercitării de către acestea a rolului strategic și de supraveghere al Consiliului. Profilul Consiliului poate fi parte din Politica de Nominalizare.
4. Majoritatea membrilor Consiliului trebuie să fie neexecutivi. Cel puțin o treime din membrii Consiliului trebuie să fie independenți. Fiecare membru independent al Consiliului trebuie să prezinte o declarație privind independența sa în momentul nominalizării sale pentru alegere sau realegere, precum și atunci când apare orice modificare a statutului său, în conformitate cu criteriile de independență prevăzute în legislație și în Anexa A la Cod.
5. Comitetul de Nominalizare și Remunerare (sau întregul Consiliu în cazul în care nu există un Comitet 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.
6. Funcțiile de Președinte al Consiliului și Director General este recomandabil să fie deținute de persoane diferite.
7. Dacă funcțiile de Președinte al Consiliului și Director General sunt deținute de aceeași persoană, este recomandabil ca Societatea să numească un Vicepreședinte independent.

² Conducerea executivă este reprezentată de directori conform definiției din Legea Societăților nr. 31/1990, actualizată, art. 143, par (1) și (5).

Principiu

A.3. Consiliul trebuie să se asigure că este instituită o procedură formală, riguroasă și transparentă în ceea ce privește numirea de noi membri în cadrul Consiliului.

Prevederi:

1. Societatea va dezvolta și publica o Politică de nominalizare a membrilor Consiliului care trebuie să definească procesele și procedurile pentru nominalizarea, alegerea sau înlocuirea unui membru al Consiliului. Politica de nominalizare, aprobată de organul de guvernanță competent, va descrie modul în care Societatea primește și evaluează nominalizările din partea acționarilor (inclusiv a acționarilor minoritari) sau din partea membrilor Consiliului, inclusiv în ceea ce privește profilul Consiliului, independența și diversitatea.
2. Consiliul, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare, dacă există, trebuie să monitorizeze procesul de nominalizare a candidaților pentru poziția de membru în Consiliu.
3. 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;
 - care acționar sau membru al Consiliului a propus fiecare candidat pentru poziția de membru în Consiliu.

Principiu:

A.4. Consiliul trebuie să înființeze comitete care să îl asiste în îndeplinirea responsabilităților sale cheie, în abordarea provocărilor strategice și în gestionarea problematicilor sensibile cu potențial ridicat de conflict de interese.

Prevederi:

1. Consiliul va înființa un Comitet de Audit pentru a-și spori capacitatea de supraveghere asupra raportării financiare, cadrului de control intern, a proceselor de audit intern și extern și a conformității cu legile și reglementările aplicabile. În cazul în care nu este obligatoriu potrivit legii sau nu este deja înființat un comitet dedicat pentru administrarea riscurilor, Comitetul de Audit va include, de asemenea, responsabilități de monitorizare a eficacității cadrului de administrare a riscurilor.
2. Este recomandabil ca în componența Comitetului de Audit să se regăsească doar membrii neexecutivi ai Consiliului. Este de asemenea recomandabil ca majoritatea membrilor Comitetului să fie independenți, inclusiv președintele Comitetului. Comitetul de Audit trebuie să dețină, per ansamblu, competențe relevante în domeniul în care Societatea își desfășoară activitatea. Comitetul și membrii săi trebuie să respecte cerințele legislației naționale și europene aplicabile.
3. Consiliul Societăților listate la Categoria Premium trebuie să înființeze un Comitet de Nominalizare și Remunerare format din membrii neexecutivi ai Consiliului. Este recomandabil ca majoritatea membrilor Comitetului să fie independenți, inclusiv președintele Comitetului. Consiliul poate, de asemenea, să înființeze distinct un Comitet de Nominalizare, respectiv un Comitet de Remunerare, în cazul în care componența Consiliului permite acest lucru și dacă aceasta este justificată, având în vedere dimensiunea și complexitatea afacerii și structurile de guvernanță ale Societății.
4. În plus față de responsabilitățile sale specifice, astfel cum sunt prevăzute în prezentul Cod, Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

- i. Revizuieste și recomandă Consiliului dimensiunea și componența Consiliului și conduce crearea și revizuirea continuă a profilului Consiliului;
 - ii. Identifică persoanele calificate pentru a deveni membri ai Consiliului și ai conducerii executive, dacă ii este solicitat; evaluează candidații pentru poziții de conducere executivă; evaluează candidații propuși de acționari sau de membrii Consiliului pentru poziții de membru de Consiliu și informează AGA întocmai;
 - iii. Face recomandări Consiliului cu privire la numirile în comitete (altele decât Comitetul de Nominalizare și Remunerare);
 - iv. Coordonează o evaluare anuală a Consiliului, a membrilor de Consiliu și a comitetelor în conformitate cu prevederile Principiului A.5.;
 - v. Asistă Consiliul în îndeplinirea responsabilităților sale legate de politica de remunerare a Societății;
 - vi. Asistă Consiliul în elaborarea planurilor de succesiune pentru conducerea executivă, precum și a planurilor de succesiune în regim de urgență și a procesului de recrutare a Directorului General, după caz;
 - vii. Supraveghează administrarea planurilor de compensare și beneficii ale Societății.
5. Rolul și responsabilitățile comitetelor Consiliului trebuie definite în regulamente interne distincte (regulamente de funcționare) și publicate pe website-ul Societății. În cazul în care Societatea alege să nu înființeze niciunul dintre comitetele Consiliului care nu sunt cerute de lege, sarcinile și responsabilitățile corespunzătoare vor fi realizate de către Consiliu și trebuie să fie menționate în mod corespunzător în regulamentul intern al Consiliului.
 6. Evaluarea independenței membrilor comitetelor, inclusiv în cazul membrilor comitetelor numiți de AGA, se realizează după aceeași procedură aplicabilă în cazul membrilor independenți ai Consiliului.
 7. Președinții Comitetului de Audit și Comitetului de Nominalizare și Remunerare nu trebuie să fie Președintele Consiliului sau al altor comitete, cu excepția cazului în care acest lucru este justificat de dimensiunea Consiliului.

Principiu:

A.5. Consiliul trebuie să instituie proceduri solide de funcționare a Consiliului, precum și mecanisme de evaluare și dezvoltare continuă a Consiliului pentru a îmbunătăți competențele membrilor de Consiliu și capacitatea acestora de a-și îndeplini în mod eficient responsabilitățile.

Prevederi:

1. Președintele Consiliului este responsabil în principal pentru a se asigura că Consiliul funcționează corespunzător. Regulamentul intern al Consiliului trebuie să conțină rolul și responsabilitățile Președintelui Consiliului, iar Președintele Consiliului trebuie, cel puțin:
 - Să stabilească ordinea de zi a ședințelor Consiliului, să prezideze aceste ședințe și să se asigure că se întocmesc procese-verbale ale acestor ședințe;
 - Să se asigure că Consiliul primește informații precise, la timp, utile, succinte, pentru a permite Consiliului să ia decizii corecte;
 - Să se asigure că Consiliul dispune de suficient timp pentru consultare și luarea deciziilor;
 - Să permită funcționarea corespunzătoare a comitetelor și existența unei comunicări eficiente cu comitetele Consiliului, inclusiv rapoarte operative și pertinente ale comitetelor către întregul Consiliu;

- Să se asigure că performanța Consiliului este evaluată și discutată cel puțin o dată pe an și diseminată public conform prevederii D.1., 3;
 - Să se asigure că Consiliul are o relație de lucru adecvată cu conducerea executivă. Directorul general și Președintele Consiliului (în cazul în care funcțiile sunt deținute de persoane diferite) se întâlnesc în mod periodic;
 - Să abordeze și să gestioneze disputele interne și conflictele de interese privind membrii Consiliului.
2. Consiliul trebuie să se întrunească ori de câte ori este necesar, dar nu mai puțin de șase (6)³ ori pe an.
 3. Consiliul poate solicita desemnarea Secretarului General, care să asiste Consiliul în respectarea obligațiilor sale conform legii, regulamentului intern al Consiliului și altor politici. Secretarul General trebuie să fie un expert senior în cadrul Societății, însărcinat cu asistarea Consiliului și a comitetelor sale în organizarea activităților lor, pregătirea ședințelor, evaluarea anuală a performanței Consiliului și a comitetelor, precum și programele de formare a membrilor de Consiliu, dacă este nevoie.
 4. Consiliul trebuie să definească în mod clar drepturile și responsabilitățile, domeniul de autoritate și alte aspecte legate de Secretarul General.
 5. Consiliul și comitetele sale trebuie să elaboreze și să aprobe un plan anual intern de lucru care să identifice subiectele ce trebuie abordate în cursul anului înainte de sfârșitul anului precedent. Planul trebuie să țină cont de deciziile necesare a fi propuse AGA, de raportarea de către funcțiile de conducere executivă și de control intern, de frecvența necesară a întâlnirilor Consiliului și comitetelor, și trebuie să fie revizuit de Președinte cu sprijinul Secretarului General.
 6. Consiliul trebuie să efectueze o evaluare anuală a componenței, activității și dinamicii Consiliului și a comitetelor sale, individual și per ansamblu, evaluare care trebuie să fie coordonată de Comitetul de Nominalizare și Remunerare.
 7. Comitetul de Nominalizare și Remunerare trebuie să împărtășească rezultatele evaluării Consiliului cu întregul Consiliu și să stabilească acțiuni ulterioare, dacă este necesar, inclusiv planuri de dezvoltare profesională și de formare pentru Consiliu, pentru a umple lacunele.
 8. Regulamentul intern al Consiliului trebuie să impună programe de orientare (induction)⁴ pentru membrii de Consiliu nou numiți, asigurate de personalul intern al Societății. Regulamentul intern al Consiliului poate face referire la programe de formare continuă pentru membrii de Consiliu, dacă este necesar. Punerea în aplicare a programelor de orientare și formare continuă pentru membrii Consiliului (conform deciziei Consiliului) se face sub supravegherea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, cu sprijinul Secretarului General. Pe baza rezultatelor evaluării anuale a Consiliului, Comitetul de Nominalizare și Remunerare împreună cu Președintele Consiliului vor elabora programe de dezvoltare profesională axate pe domeniile în care ar trebui construită capacitatea în rândul membrilor de Consiliu.

Principiu:

A.6. Conducerea executivă este responsabilă pentru managementul zilnic al Societății. Consiliul trebuie să se asigure că conducerea executivă este capabilă să conducă în mod eficient Societatea, iar componența, competența, rolurile și stimulentele conducerii executive sprijină punerea în aplicare cu succes a strategiei și planurilor Societății.

³ Cel puțin 4 întâlniri pentru rezultate financiare, 1 întâlnire pentru strategie și 1 întâlnire pentru evaluare.

⁴ Un program de orientare a membrilor de Consiliu este un proces structurat conceput pentru a introduce noi membri de Consiliu în Societate. Îi familiarizează cu operațiunile, structura de guvernare, cultura, politicile și responsabilitățile cheie ale Societății, astfel încât să își poată îndeplini în mod eficient rolul. Programul de orientare ajută la accelerarea integrării lor în structura de guvernare a Societății și înțelegerea lor față de strategia și operațiunile Societății.

Prevederi:

1. Conducerea executivă trebuie să conducă Societatea și să răspundă în fața Consiliului. Împărțirea responsabilităților între Consiliu și conducerea executivă și între diferiți membri ai conducerii executive trebuie să fie clar articulată în actul constitutiv al Societății și reglementările interne ale Societății.
2. Atunci când rolurile de Președinte al Consiliului și Director General sunt exercitate de aceeași persoană, responsabilitățile diferite ale Președintelui Consiliului și ale Directorului General trebuie să fie clar definite și diferențiate în actul constitutiv al Societății.
3. Consiliul trebuie să se asigure că conducerea executivă este formată din persoane cu cunoștințe, competențe, diversitate și experiență adecvate pentru a sprijini succesul performanței Societății și că există măsuri în vigoare care să asigure succesiunea ordonată a conducerii executive.
4. Consiliul, cu sprijinul Comitetului de Nominalizare și Remunerare, trebuie să evalueze anual performanța conducerii executive, eficacitatea cooperării sale cu Consiliul, inclusiv informația furnizată Consiliului.

Secțiunea B

Cadrul de Administrare a Riscurilor și Control Intern

Scop:

Un cadru de administrare a riscului și control intern este esențial pentru creșterea durabilă a Societății și atingerea obiectivelor de afaceri. Administrarea riscurilor și controlul intern se referă în mod fundamental la asigurarea faptului că Societatea este capabilă să identifice și să gestioneze riscurile cu care se confruntă și să își îndeplinească obiectivele strategice, dar și să valorifice noi oportunități, motiv pentru care considerentele de risc ar trebui integrate în strategia, modelul de afaceri și structurile de guvernanză ale Societății.

În timp ce riscurile majore variază între societăți, acestea includ de obicei provocări financiare, operaționale, de reglementare, organizaționale și legate de durabilitate. În ultimii ani, au ieșit în prim-plan riscurile legate de schimbările climatice, impactul social și de mediu al operațiunilor societăților și riscurile legate de securitatea cibernetică și de utilizarea tehnologiilor digitale. Un cadru eficient de administrare a riscurilor acoperă toate nivelurile și operațiunile pentru a permite societăților să identifice riscurile emergente, să ia decizii informate în concordanță cu nivelul de risc pe care Societatea este dispusă să și-l asume (adică apetitul și toleranța la risc) și să raporteze Consiliului și comitetelor sale cu privire la statusul riscurilor majore. O funcție cheie a cadrului de control intern este, de asemenea, asigurarea fiabilității informațiilor utilizate de conducere și diseminate prin intermediul situațiilor financiare și a altor raportări.

O funcție de audit intern ajută Societatea să își atingă obiectivele prin evaluarea și îmbunătățirea periodică a proceselor de administrare a riscurilor, control intern, anti corupție, whistleblowing și de guvernanză. Aceasta oferă Consiliului informații esențiale cu privire la deficiențele proceselor interne, permițând luarea de măsuri de remediere în timp util. Examinarea independentă a rapoartelor financiare ale unei Societăți prin audit extern crește valoarea acestora și încrederea investitorilor.

O explicație clară în raportul anual al Societății cu privire la poziția sa actuală, performanța, modelul de afaceri și strategia sa, precum și riscurile financiare și nefinanciare majore și modul în care acestea sunt gestionate sau atenuate poate, de asemenea, să insufle încredere acționarilor și altor părți interesate că Consiliul înțelege și abordează în mod activ provocările cu care se confruntă.

Principiu:

B.1. Societatea trebuie să dispună de un cadru de control intern și de un cadru de administrare a riscurilor adecvate și eficiente, ținând cont de strategia sa, dimensiunea, complexitatea operațiunilor și profilul de risc, inclusiv impactul potențial de mediu și social al activităților sale.

Prevederi:

1. Consiliul stabilește natura și amploarea riscurilor pe care Societatea este dispusă să și le asume ca necesare pentru atingerea obiectivelor strategice ale Societății (și anume apetitul pentru risc al Societății) și trebuie să se asigure că există structuri, politici și proceduri clare care identifică, evaluează, raportează, gestionează și monitorizează riscurile semnificative și emergente, inclusiv riscurile legate de durabilitate, securitatea cibernetică și utilizarea tehnologiilor digitale. Consiliul trebuie să explice în raportul anual mecanismele și procesele instituite pentru identificarea și administrarea riscurilor.
2. Consiliul trebuie să adopte o politică formală privind administrarea riscurilor, pentru a asigura identificarea, măsurarea și raportarea corectă, completă și în timp util a riscurilor, existența unor măsuri

adecvate și fezabile de control al riscurilor, precum și integrarea riscurilor E&S în cadrul de administrare a riscurilor, în vederea implementării strategiei Societății.

3. Consiliul și Comitetul de Audit trebuie să înțeleagă schimbările emergente legate de tehnologia informației și inteligența artificială, astfel încât să atenueze riscurile de securitate cibernetică. Pe agenda Consiliului trebuie să se acorde timp riscurilor și oportunităților IA și securității cibernetică, pentru a asigura înțelegerea protecției cibernetică.
4. Este recomandabil ca Societatea să înființeze o funcție de administrare a riscurilor responsabilă pentru asigurarea identificării corecte, complete și în timp util a riscurilor, asigurându-se că sunt instituite măsuri adecvate și fezabile de control al riscurilor și monitorizarea procedurilor de administrare a riscurilor. Funcția de administrare a riscurilor, prin Ofițerul de Administrare a Riscurilor (CRO), dacă există, trebuie să aibă comunicare directă și raportare funcțională către Consiliu și Comitetul de Audit (dacă nu există un Comitet de Risc dedicat).
5. Consiliul, asistat de Comitetul de Audit, trebuie să evalueze cel puțin anual adecvarea și eficacitatea cadrului de administrare a riscurilor și control intern al Societății (inclusiv controalele operaționale și de conformitate) și să facă recomandări relevante. Evaluarea trebuie să ia în considerare eficacitatea și sfera de aplicare a funcției de audit intern, caracterul adecvat al administrării riscurilor și al conformității, rapoartele de control intern, dacă acestea sunt cerute de legislația aplicabilă, adresate Comitetului de Audit al Consiliului, capacitatea de reacție și eficacitatea conducerii în tratarea deficiențelor sau punctelor slabe identificate în materie de control intern și transmiterea rapoartelor relevante către Consiliu.
6. Consiliul trebuie să dezvolte și să pună la dispoziție pe website-ul Societății, cu titlu gratuit, un mecanism de avertizare (whistleblowing) care să permită angajaților și altor părți interesate să facă dezvăluiri cu privire la presupuse încălcări sau nereguli conform legislației aplicabile în vigoare.

Principiu:

B.2. Comitetul de Audit trebuie să asiste Consiliul în asigurarea integrității raportării financiare și nefinanciare, stabilirea unui cadru eficient de administrare a riscurilor și control intern, precum și menținerea unei relații adecvate cu auditorii externi ai Societății.

Prevederi:

1. În plus față de responsabilitățile sale menționate în legislație și în alte părți ale Codului, Comitetul de Audit trebuie:
 - Să revizuiască controalele interne și cadrul de administrare a riscurilor în Societate;
 - Să monitorizeze elaborarea și aplicarea politicilor Societății privind conflictele de interese și tranzacțiile cu părțile afiliate;
 - Să asigure independența și să revizuiască eficacitatea funcției de audit intern a Societății și să înainteze recomandări Consiliului;
 - Să supravegheze funcția de audit intern;
 - Să supravegheze pregătirea rapoartelor legate de durabilitate și informațiile incluse în acestea, cu excepția cazului în care această sarcină este atribuită unui alt comitet;
 - Să supravegheze cadrul pentru asigurarea conformității Societății cu cerințele legale și de reglementare aplicabile, precum și cu reglementările interne ale Societății (precum procedurile de raportare a încălcărilor legii sau ale Codului de conduită al Societății), cu excepția cazului în care această sarcină este atribuită unui alt comitet.
2. Ori de câte ori Codul menționează revizuirii sau analize care trebuie efectuate de către Comitetul de Audit, acestea trebuie să fie urmate de rapoarte periodice (cel puțin anuale) sau ad-hoc care să fie prezentate Consiliului.
3. Comitetul de Audit trebuie să monitorizeze independența și obiectivitatea auditorului extern. Comitetul

ar trebui să aprobe o politică privind furnizarea serviciilor non-audit permise de către auditorul extern, în conformitate cu cerințele legale, și să asigure implementarea acestei politici. Constatările Comitetului cu privire la independența auditorului extern trebuie făcute publice în raportul anual.

4. Comitetul de Audit trebuie să discute planul anual de lucru cu auditorul extern, acoperind sfera și materialitatea activităților care urmează să fie auditate. Comitetul de Audit trebuie să se întâlnească cu auditorul extern ori de câte ori este necesar pentru a discuta problemele identificate și pentru a monitoriza calitatea serviciilor furnizate.

Principiu:

B.3. Consiliul trebuie să asigure independența funcției de audit intern. Funcția de audit intern a Societății trebuie să ofere asigurare independentă și obiectivă cu privire la eficacitatea cadrului de administrare a riscurilor și control intern.

Prevederi:

1. Consiliul trebuie să se asigure ca auditul intern are autoritatea, resursele și procedurile adecvate pentru a asista Consiliul în asigurarea eficacității și eficienței cadrului de administrare a riscurilor și de control intern al Societății.
2. Pentru a asigura îndeplinirea funcțiilor de bază ale auditului intern, responsabilul de această funcție trebuie să fie numit și să raporteze funcțional direct Consiliului, prin intermediul Comitetului de Audit, care are sarcina de a aproba numirea și demiterea acestuia. Acest lucru nu aduce atingere raportării administrative către Directorul General și schimbului de informații cu conducerea executivă a Societății, în conformitate cu cerințele legale și standardele profesionale.
3. Funcția de audit intern trebuie instituită în conformitate cu cerințele legale aplicabile și cu standardele industriei (de ex, ale Institute of Internal Auditors). Autoritatea de audit intern, componența, remunerarea, bugetul anual, procedurile de lucru și alte aspecte relevante vor fi reglementate într-un regulament intern de audit intern, aprobat de către Consiliu, ca urmare a recomandării Comitetului de Audit.
4. Comitetul de Audit trebuie să convină asupra unui plan anual de lucru privind auditul intern împreună cu auditorul intern, să primească rapoarte de audit intern, actualizări privind aspectele-cheie ale auditului, să monitorizeze punerea în aplicare a recomandărilor de audit intern și să ofere orientările necesare.

Secțiunea C

Performanță, Motivație și Recompensă

Scop:

Modul în care sunt motivate persoanele are un impact semnificativ asupra performanței și comportamentului lor. Conceperea pachetelor de remunerare poate fi foarte influentă în acest sens, astfel că este necesar să se acorde o mare atenție atât în proiectarea pachetelor, cât și în evaluarea îndeplinirii condițiilor de performanță sau de altă natură.

Remunerarea atât a membrilor Consiliului, cât și a conducerii executive, trebuie să îi motiveze să acționeze în interesul pe termen lung al Societății, în conformitate cu atribuțiile lor. Acesta este motivul pentru care o politică de remunerare echilibrată și clară este esențială pentru stabilirea formei, structurii și nivelului remunerației membrilor de Consiliu, Directorului General și a altor membri ai conducerii executive.

În ceea ce privește membrii Consiliului, cele mai bune practici sugerează evitarea remunerației legate de performanță, întrucât ar putea influența motivarea membrilor de Consiliu și ar putea compromite independența și obiectivitatea acestora. Pe de altă parte, remunerarea conducerii executive necesită un echilibru atent între remunerația fixă și remunerația variabilă bazată pe performanță prin stabilirea de obiective care recompensează deopotrivă performanța excepțională și evitarea asumării excesive de riscuri, care nu este în concordanță cu strategia.

Consiliul trebuie să asigure transparența în ceea ce privește aspectele legate de remunerare. Acționarilor trebuie să li se furnizeze informații relevante pentru a înțelege principiile aplicate de Societate în ceea ce privește politica de remunerare, care se bazează pe recompense și motivații echitabile pentru membrii Consiliului, precum și pentru Directorul General și conducerea executivă. Societatea trebuie să asigure o raportare anuală clară și transparentă a remunerației, prin dezvăluirea componentelor remunerației atât la nivel individual, cât și colectiv.

Principiu:

C.1. Membrii Consiliului trebuie să primească o remunerație corespunzătoare volumului și importanței atribuțiilor și responsabilităților lor, mai degrabă decât performanței conducerii sau a Societății. Structura și cuantumul remunerației pentru membrul de Consiliu trebuie să permită Societății să atragă, să păstreze și să motiveze membrii de Consiliu competenți și calificați.

Prevedere:

1. Membrii de Consiliu trebuie să primească o remunerație, conform Politicii de remunerare a Societății. Membrii care fac parte și din comitetele Consiliului trebuie să primească remunerații suplimentare pentru această activitate. Dar, în niciun caz, remunerația nu va fi legată de numărul de ședințe ale Consiliului sau ale Comitetului.

Principiu:

C.2. Consiliul trebuie să se asigure că există o politică și o procedură formală și transparentă pentru stabilirea remunerației conducerii executive, care să fie aliniată cu interesele pe termen lung ale Societății și cu strategia Societății. Această politică va fi prezentată AGA, cu titlu de aprobare, în conformitate cu cerințele legale.

Prevederi:

1. Consiliul trebuie să stabilească remunerația anuală a conducerii executive, pe baza recomandărilor Comitetului de Nominalizare și Remunerare și în conformitate cu Politica de remunerare a Societății. Politica de remunerare trebuie să fie elaborată în conformitate cu cerințele legale relevante.
2. Nivelurile de remunerare pentru membrii conducerii executive și indicatorii-cheie de performanță luați în considerare la stabilirea părții variabile (bazate pe performanță) a remunerației trebuie să fie stabilite în prealabil și să fie măsurabile și adecvate în raport cu strategia agreată și cu apetitul pentru risc, cu mediul economic în care Societatea își desfășoară activitatea, precum și cu remunerarea și condițiile angajaților din cadrul Societății. În special, acestea ar trebui să includă indicatori referitori la performanța nefinanciară și obiective de durabilitate adecvate.
3. Acțiunile Societății și/sau opțiunile de cumpărare de acțiuni trebuie să reprezinte o parte semnificativă (de ex, nu mai puțin de 10%) din remunerația variabilă totală a membrului conducerii executive.

Secțiunea D

Raportarea și Relația cu Investitorii

Scop:

Relația cu investitorii este esențială pentru a asigura transparența și a consolida încrederea investitorilor. Prin facilitarea unei comunicări clare și la timp despre performanța financiară a Societății, direcția strategică și dezvoltările importante, investitorii sunt sprijiniți să ia decizii informate. Această transparență crește încrederea investitorilor și îmbunătățește reputația Societății, atrăgând investiții și susținând evaluări mai bune ale acțiunilor.

O strategie robustă de relația cu investitorii încurajează implicarea activă a investitorilor în procesul de guvernanță corporativă, aliniind strategia Societății cu interesele acestora. Acest angajament proactiv ajută la atenuarea volatilității pieței, sprijină eforturile de atragere de capital și contribuie semnificativ la stabilitatea, creșterea și durabilitatea în sens general a Societății.

Ca exemplu de bună practică de relația cu investitorii în ceea ce privește implicarea acționarilor, atunci când acționarii care dețin cel puțin 20% din drepturile de vot au votat împotriva unei propuneri a Consiliului/conducerii executive, fără a aduce atingere rezultatului votului, Societatea inițiază o consultare cu acești acționari pentru a determina motivele care stau la baza rezultatului votului. Rezultatul acestei consultări este publicat pe website-ul Societății. Un alt exemplu de bună practică se referă la procesele-verbale ale AGA care sunt disponibile pe website-ul Societății la un anumit timp după desfășurarea AGA.

Principiu:

D.1. Societatea trebuie să asigure comunicarea adecvată cu acționarii, investitorii, autoritățile de reglementare și alte părți interesate și să stabilească sisteme adecvate pentru raportarea financiară și de durabilitate.

Prevederi:

1. Societatea trebuie să se asigure că furnizează informații financiare și operaționale exacte, complete și în timp util, inclusiv rapoarte trimestriale, semestriale și anuale, precum și rapoarte curente. Societățile trebuie să se asigure că toate informațiile relevante sunt ușor accesibile investitorilor, inclusiv prin intermediul site-ului web al Societății și al altor surse de informare publică, după caz.
2. Este recomandabil ca Societatea să aibă o funcție de relația cu investitorii (IR) și trebuie să numească o persoană dedicată responsabilă de funcția de IR. Datele de contact ale persoanei sau persoanelor responsabile cu funcția de IR vor fi disponibile pe website-ul Societății. Funcția de IR va raporta direct Directorului General/Directorului Financiar, subliniind importanța sa în ierarhia Societății și accentuând rolul său central în gestionarea și comunicarea angajamentelor și statutului Societății pe piața de capital. Societatea trebuie să organizeze cursuri de inițiere și instruire periodică, dacă este necesar, pentru funcția de IR, adaptate nevoilor și responsabilităților specifice ale acesteia.
3. Societatea trebuie să includă pe site-ul său web o secțiune dedicată Relației cu Investitorii, cu toate informațiile relevante de interes pentru investitori, disponibile atât în limba română, cât și în limba engleză, inclusiv:
 - Principalele reglementări corporative: actul constitutiv actualizat, procedurile AGA, regulamentul intern al Consiliului și regulamentele interne ale comitetelor Consiliului;
 - Lista membrilor actuali ai Consiliului, ai comitetelor Consiliului și ai Conducerii executive, cu

menționarea statutului lor de independență actualizat⁵, CV-urile profesionale (conținând cel puțin: numele, prenumele, genul, naționalitatea, vârsta; experiența profesională pe ani, funcția și societatea; studiile, domeniu de studiu și instituția academică sau profesională care acordă diploma), alte angajamente profesionale, inclusiv funcții executive și neexecutive în consilii de administrație în societăți, organizații non-profit și instituții de stat; relația cu acționarii care dețin cel puțin 5% din drepturile de vot/acțiunile emise de Societate; durata numirii membrilor Consiliului, a comitetelor și a conducerii executive, precizând data de la care au fost numiți;

- Rapoarte curente și periodice (rapoarte trimestriale, semestriale și anuale);
 - Informații referitoare la AGA: ordinea de zi, materialele suport și hotărârile luate; procedura pentru desfășurarea AGA; Politica de Nominalizare, împreună cu CV-urile profesionale (conținând cel puțin: numele, prenumele, genul, naționalitatea, vârsta; experiența profesională pe ani, funcția și societatea; studiile, domeniu de studiu și instituția academică sau profesională care acordă diploma), precum și orice altă informație precizată la A.3., 3; canalele de comunicare prin care acționarii pot adresa întrebări Societății; răspunsurile la întrebările acționarilor legate de ordinea de zi; declarațiile de independență ale candidaților la Consiliu și evaluările făcute de Comitetul de Nominalizare și Remunerare/Consiliu pentru candidați, inclusiv privind respectarea criteriilor de independență de către aceștia;
 - Informații privind evaluarea Consiliului, realizată conform prevederii A.5., 7 inclusiv criteriile și procesul de evaluare, precum și un rezumat al rezultatelor evaluării și al acțiunilor care au fost sau vor fi întreprinse ca rezultat al evaluării;
 - Informații despre evenimentele corporative, cum ar fi plata dividendelor și a altor distribuții către acționari sau alte evenimente care conduc la dobândirea sau limitarea drepturilor unui acționar, inclusiv termenele și principiile aplicate unor astfel de operațiuni. Aceste informații trebuie publicate într-un interval de timp care să permită investitorilor să ia decizii de investiții;
 - Politicile corporative, printre care Codul de conduită, Politica de dividende, Politica de remunerare, Politica de prognoză, Politica de comunicare cu investitorii, Politica de responsabilitate socială (CSR) / sponsorizare, Politica pentru tranzacțiile cu părți afiliate, Politica pentru diversitate, echitate și incluziune și Politica de whistleblowing (dacă nu este deja parte a Codului de Conduită).
4. Societatea trebuie să organizeze cel puțin două întâlniri / conferințe telefonice cu analiști și investitori în fiecare an. Informațiile prezentate cu aceste ocazii trebuie publicate în secțiunea IR a website-ului Societății la momentul întâlnirilor/teleconferințelor.
 5. Societatea trebuie să dezvăluie aspectele non-financiare și de durabilitate semnificative și raportabile, cu accent pe problemele de mediu, sociale și de guvernanță (ESG) ale afacerii și operațiunilor sale, în conformitate cu standardul recunoscut de raportare a durabilității. Declarațiile de durabilitate ale Societății vor fi publicate pe website-ul său.
 6. Societatea trebuie să aibă o politică CSR / sponsorizare pentru a ghida activitatea în domeniul susținerii activităților CSR și sponsorizării.

Principiu:

D.2. Societatea trebuie să asigure tratamentul corect și echitabil al tuturor acționarilor, precum și disponibilitatea mijloacelor și informațiilor necesare pentru a le permite acționarilor să își exercite drepturile în raport cu Societatea.

Prevederi:

1. Societatea trebuie să aibă o politică de dividende ca un set de direcții pe care Societatea intenționează să le urmeze în ceea ce privește distribuirea profitului net.

⁵ De fiecare dată când un membru al Consiliului informează Societatea cu privire la schimbarea statutului său de independență pe parcursul mandatului său, Societatea va actualiza statutul de independență al membrului pe site-ul Societății.

2. Procedura pentru desfășurarea AGA nu trebuie să restricționeze participarea acționarilor la AGA și exercitarea drepturilor acestora. Modificările procedurii pentru desfășurarea AGA trebuie să intre în vigoare, cel mai devreme, de la următoarea AGA.
3. Auditorii externi trebuie să participe la AGA în care le sunt prezentate rapoartele, pentru a răspunde la întrebările acționarilor.
4. Consiliul trebuie să prezinte la AGA anuală un rezumat al evaluării caracterului adecvat și al eficacității cadrului de administrare a riscurilor și control intern, conform informațiilor incidente incluse în raportul anual.
5. Societatea trebuie să stimuleze angajamentul față de acționari și investitori prin:
 - Încurajarea participării active a acționarilor la Adunările Generale ale Acționarilor, inclusiv asigurarea condițiilor pentru participarea virtuală;
 - Organizarea de informări și actualizări periodice pentru investitori, în special în timpul evenimentelor corporative semnificative;
 - Stabilirea canalelor prin care acționarii să ofere feedback și să pună întrebări, asigurându-se că răspunsurile sunt oferite la timp și cuprinzătoare.
6. Orice profesionist, consultant, expert sau analist financiar poate participa la AGA la invitația prealabilă a Președintelui Consiliului. Jurnaliștii acreditați pot participa, de asemenea, la AGA, cu excepția cazului în care Președintele decide altfel.

Secțiunea E

Durabilitate și Părți Interesate

Scop:

Angajații Societății și alte părți interesate, cum ar fi clienții, furnizorii, autoritățile publice și comunitățile locale, toți au un interes în activitățile Societății și toți sunt importanți pentru succesul pe termen lung al Societății. Dincolo de integrarea lor în strategii și operațiuni, considerentele de durabilitate ar trebui să pătrundă și în cultura corporativă generală a Societății. Colaborarea permanentă cu principalele părți interesate poate ajuta Societatea să înțeleagă opiniile și preocupările acestora și să găsească modalități de abordare a acestora care sunt în interesul Societății și al părților interesate.

Numeroase părți interesate acordă o mare importanță impactului social și de mediu al activităților Societății. Aceste aspecte sunt, de asemenea, fundamentale pentru durabilitatea pe termen lung a Societății în sine, deoarece afectează costul și eficiența operațiunilor sale, precum și reputația. Prin urmare, acestea trebuie luate în considerare la elaborarea strategiei, modelului de afaceri și a cadrului de administrare a riscurilor ale Societății. Un exemplu de bună practică este asigurarea de către Consiliu că procesele Societății de identificare și evaluare a contractanților iau în considerare dacă acești contractanți au în vigoare politici solide anti-mită și E&S. Un cadru solid de guvernare corporativă permite investitorilor și Societăților să ia în considerare și să gestioneze riscurile și oportunitățile potențiale asociate căilor de tranziție către durabilitate, care, la rândul lor, pot contribui la durabilitatea și reziliența economiei.

Principiu:

E.1. Societatea trebuie să integreze aspectele de durabilitate în strategia sa și să atenueze orice impact material negativ social și de mediu al operațiunilor sale, în măsura în care este posibil.

Prevederi:

1. Consiliul trebuie să se asigure că durabilitatea, considerentele de mediu și sociale sunt integrate în strategia și operațiunile Societății, în administrarea riscurilor și în practicile de remunerare și supraveghează această integrare. Un comitet specializat în materie de durabilitate sau unul dintre comitetele permanente ale Consiliului asistă Consiliul în îndeplinirea acestor sarcini.
2. Consiliul trebuie să se asigure că operațiunile Societății se derulează în conformitate cu standardele naționale și internaționale de E&S și că politicile E&S ale Societății sunt în concordanță cu obiectivele sale pe termen lung. În special, Societatea trebuie să dețină documente interne referitoare la responsabilitățile sale pe aspecte de mediu și sociale, precum și politici și proceduri care îi permit să identifice factorii semnificativi și să evalueze impactul asupra activităților Societății.
3. Ori de câte ori o decizie care urmează să fie luată de Consiliu are un potențial impact semnificativ și negativ în sfera E&S, Consiliul trebuie să primească de la conducerea executivă (i) o analiză a modului în care această decizie este aliniată cu obiectivele de durabilitate ale Societății și cu politicile E&S sau (ii) propunerea de măsuri de atenuare a impactului negativ E&S.

Principiu:

E.2. Societatea trebuie să aibă un proces de identificare a părților interesate afectate de operațiunile Societății. Consiliul trebuie să ia în considerare interesele părților interesate și să se asigure că există o comunicare activă între Societate și părțile interesate.

Prevedere:

1. Consiliul trebuie să se asigure că există un proces formal de identificare a părților interesate ale Societății, inclusiv investitori, creditorii, clienții, angajații și furnizorii, precum și abordări specifice pentru implicarea părților interesate prioritare.

Principiu:

E.3. Consiliul trebuie să adopte un Cod de conduită (Cod de etică) cu un domeniu de aplicare adecvat, care să includă principii directoare care să reflecte angajamentul Societății față de etică, integritate și calitatea performanței.

Prevederi:

1. Consiliul trebuie să elaboreze o declarație de scop și o declarație de viziune, precum și să articuleze valorile Societății, astfel încât întreaga organizație să înțeleagă direcția strategică a Societății.
2. Consiliul trebuie să adopte un Cod de Conduită pentru membrii Consiliului, conducerea executivă și angajații Societății, cu dispoziții clare menite să prevină și să sancționeze fraudă și mită. Consiliul nu trebuie să permită nicio derogare de la cerințele de etică pentru niciun membru al Consiliului, al conducerii executive sau angajat.
3. Consiliul trebuie să se asigure că politicile din Codul de Conduită sunt integrate în practicile Societății și încorporate în procesul de integrare în Societate al noilor angajați. Consiliul trebuie să asigure punerea în aplicare și monitorizarea eficientă a respectării Codului de Conduită și să îl revizuiască periodic.

Anexa A. Criterii pentru membrii de Consiliu independenți

Analiza criteriilor din prezenta Anexă trebuie înțeleasă doar ca o evaluare inițială a independenței. Comitetele de Nominalizare și Remunerare trebuie să evalueze independența de la caz la caz atunci când analizează candidații. Acestea trebuie să țină seama, pe lângă criteriile formale, de factori precum experiența anterioară și caracterul și valorile lor personale.

Pe lângă îndeplinirea criteriilor stabilite în legislație și reglementările aplicabile, membrii de Consiliu independenți trebuie să îndeplinească criteriile adiționale reflectate în tabelul următor:

Criterii de independență din Legea Societăților	Criterii de independență din actualul Cod, unde cerințele complementare legii sunt <u>subliniate</u> și marcate in rosu
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.	a) să nu fie director al Societății sau al unei societăți <u>controlate</u> ⁶ 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.	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.	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.	d) să nu fie acționar semnificativ al Societății <u>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.</u>
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.	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	f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani <u>asociat sau angajat</u> al actualului <u>sau precedentului</u> auditor financiar

⁶ În sensul prezentei Anexă, termenul de "controlat" are înțelesul de "persoană controlată" conform Legii 24/2017, Art. 2, alin. (1), pct 26: "persoană controlată - orice persoană juridică:

a) în care o persoană fizică sau o entitate legală deține majoritatea drepturilor de vot sau

b) în care o persoană fizică sau o entitate legală are dreptul de a numi sau de a revoca majoritatea membrilor organelor de administrație, de conducere sau de supraveghere, fiind, în același timp, acționar sau asociat al persoanei în cauză sau

c) în care o persoană fizică sau o entitate legală este acționar sau asociat și controlează singură, în temeiul unui acord încheiat cu alți acționari sau asociați ai persoanei în cauză, majoritatea drepturilor de vot ale acționarilor sau asociaților sau

d) asupra căreia o persoană fizică sau entitate legală are puterea de a exercita sau exercită efectiv o influență dominantă sau un control;"

societății sau al unei societăți controlate de aceasta.	al Societății sau al unei societăți controlate de aceasta.
g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv.	g) să <u>nu</u> 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.	h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 <u>mandate⁷, dar în niciun caz mai mult de 12 ani.</u>
i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).	<p>i¹) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d), <u>și</u></p> <p>i²) să nu aibă relații de familie cu o persoană care:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>este sau a fost în ultimii cinci (5) ani membru neexecutiv al Consiliului sau angajat al Societății;</u> • <u>are sau a avut în ultimul an o relație de afaceri semnificativă cu Societatea, fie direct, fie în calitate de asociat, actionar, membru în Consiliu sau angajat al unei entități care are o astfel de relație;</u> • <u>este sau a fost în ultimii trei (3) ani auditor extern (sau angajat al auditorului extern) al Societății;</u> • <u>este membru al conducerii executive într-o societate în care membrii conducerii executive ai Societății servesc ca membri de Consiliu.</u>

În sensul prezentei Anexe, "acționar semnificativ" înseamnă acționarul (sau grupul de acționari) care controlează mai mult de 10% din acțiunile cu drept de vot ale Societății⁸.

Comitetele de Nominalizare și Remunerare pot considera în continuare un candidat ca fiind independent chiar și atunci când candidatul nu îndeplinește unul sau mai multe dintre criteriile Codului prevăzute mai sus (cu excepția criteriilor prevăzute de lege), dar, în acest caz, Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Consiliul trebuie să explice motivele deciziei lor. În mod similar, Comitetul de Nominalizare și Remunerare poate considera un candidat ca fiind neindependent chiar și atunci când acesta ar îndeplini în mod oficial criteriile de independență pentru membrii de Consiliu din Cod prevăzute mai sus (cu excepția criteriilor prevăzute de lege), dar nu în fapt. În astfel de cazuri, Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Consiliul trebuie să explice rațiunea deciziei acestuia.

⁷ Reprezentând mandate acordate de către AGA.

⁸ Conform legii 24/2027, art 2 par (1) pct 2.

Anexa B. Interpretare pentru societățile administrate în sistem dualist

Pentru a adapta o prevedere referitoare la Consiliu de la o societate administrată în sistem unitar la o societate administrată în sistem dualist, practicile de guvernare trebuie translatate astfel încât să se potrivească celor două consilii distincte: consiliul de supraveghere este echivalent cu consiliul de administrație (exclusiv în exercitarea funcției sale de supraveghere) într-un sistem unitar, în timp ce directoratul este echivalent cu directorul general și conducerea executivă. Prin urmare, trimerile la consiliu ar trebui înțelese ca trimiteri la consiliul de supraveghere într-un societate administrată în sistem dualist, iar trimerile la membrii neexecutivi ai consiliului ar trebui înțelese ca trimiteri la membrii consiliului de supraveghere. Trimerile la conducerea executivă ar trebui înțelese ca trimiteri la directorat.

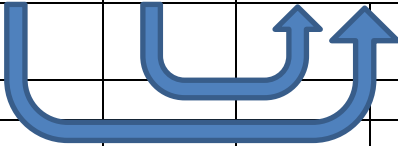
În plus, societățile administrate în sistem dualist iau în considerare următoarele aspecte atunci când se conformează Codului:

- Actul constitutiv, regulamentele interne ale consiliului de supraveghere și directoratului trebuie să delimiteze în mod clar rolurile și competențele între consiliul de supraveghere și directorat. Actul constitutiv, regulamentele interne ale consiliului de supraveghere și directoratului trebuie să precizeze în continuare categoriile de decizii și tranzacții care necesită aprobarea prealabilă a consiliului de supraveghere, precum și cele cu privire la care directoratul trebuie să consulte consiliul de supraveghere înainte de a lua o decizie.
- Cerințele de independență stipulate în Prevederile Principiului A.2 se aplică consiliului de supraveghere.

Anexa C. Declarația aplici sau explici

Cadrul de raportare cuprinde Declarația "Aplici sau Explici" (DAE) pentru Societăți, cu instrucțiuni de completare mai jos:

Întrebare aplici sau explici	Da	Parțial	Nu	Explicație (text și link url dacă documentul este pe website)
...



Societățile trebuie să răspundă cu Da sau Nu sau Conformitate parțială față de o Prevedere a Codului.

În cazurile în care există conformitate parțială sau neconformitate, Societatea trebuie să explice de ce se întâmplă acest lucru:

- pentru conformitatea parțială, să explice care sunt motivele care au determinat Societatea să considere că respectă parțial și care sunt măsurile care trebuie luate pentru a se conforma pe deplin;
- pentru neconformitate, să explice de ce Societatea nu se conformează și care sunt măsurile de remediere care trebuie luate pentru a se conforma pe deplin.

Explicațiile reprezintă text și link-uri URL, dacă documentele la care se face referire sunt disponibile pe website-ul Societății.

O „Neconformitate” cu o explicație de tipul „Nu este aplicabil” este permisă de Cod doar în cazurile în care circumstanțele specifice descrise în Prevederi nu au avut loc efectiv, făcând dispozițiile inaplicabile.

Fisierul Excel cu formatul standard al “Declarației Aplici sau Explici” este anexat prezentului Cod.

