

**PREFAB S.A.**

**POLITICĂ DE NOMINALIZARE**

**a membrilor Consiliului de Administrație și a conducerii executive**

*Actualizată la 19 martie 2026*

Document corporativ intern, redactat în corelare cu Actul constitutiv, Declarația „Aplici sau  
Explici”,  
*deciziile Consiliului de Administrație în vigoare și cadrul legal aplicabil emitentului listat.*

## **Preambul**

Prezenta Politică de nominalizare stabilește principiile, criteriile, responsabilitățile și procedurile aplicabile procesului de identificare, evaluare, propunere, nominalizare, alegere, numire, reînnoire a mandatului și înlocuire a membrilor Consiliului de Administrație al societății PREFAB S.A., precum și, în măsura în care este relevant pentru buna guvernanță a societății, procesului de selecție și evaluare a conducerii executive.

Politica se aplică în sistemul unitar de administrare al societății și se interpretează împreună cu Actul constitutiv, Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului de Administrație, politica de remunerare, politicile de guvernanță corporativă și celelalte proceduri interne aprobate de organele competente.

Atribuțiile privind nominalizarea, selecția, evaluarea adecvării și planificarea succesiunii sunt exercitate de întregul Consiliu de Administrație, cu respectarea regulilor de evitare a conflictelor de interese și cu abținerea persoanei vizate de la deliberare și vot, după caz. Întrucât, la data prezentei politici, societatea nu are niciun administrator independent, aceste atribuții sunt exercitate de Consiliu în plen, cu documentarea expresă a criteriilor de analiză, a modului de evaluare și a concluziilor adoptate.

Prezenta Politică are în vedere statutul societății de emitent admis la tranzacționare pe piața reglementată administrată de Bursa de Valori București și urmărește asigurarea unui proces formal, riguros, transparent și documentat de nominalizare, în acord cu legea, cu Actul constitutiv și cu standardele relevante de guvernanță corporativă.

### **Art. 1 – Scop și domeniu de aplicare**

(1) Politica reglementează procesul de nominalizare și selecție pentru: a) membrii Consiliului de Administrație; b) persoanele propuse pentru funcțiile de Director General și Director Economic ori pentru alte funcții executive cu contract de mandat, în măsura în care Consiliul decide extinderea aplicării sale și asupra acestora.

(2) Politica se aplică în cazul: vacanței unui post, expirării mandatului, propunerii de reînnoire a mandatului, majorării sau reducerii numărului de membri ai Consiliului, necesității de întărire a profilului Consiliului ori a conducerii executive, planificării succesiunii sau oricărei alte situații în care organele competente decid inițierea procesului de nominalizare.

(3) Alegerea și revocarea administratorilor rămân de competența A.G.O.A., în condițiile legii și ale Actului constitutiv. Prezenta Politică nu limitează drepturile acționarilor de a formula propuneri de candidați, ci stabilește un cadru transparent de primire, evaluare și prezentare a acestora.

## **Art. 2 – Temei legal și documente de referință**

Prezenta Politică se interpretează și se aplică în conformitate cu Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Regulamentul A.S.F. nr. 5/2018, Legea nr. 162/2017, Regulamentul (UE) nr. 596/2014, Codul de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București aplicabil de la 1 ianuarie 2025, Actul constitutiv al societății, Declarația „Aplici sau Explici”, Regulamentul Consiliului de Administrație și celelalte politici corporative incidente.

În cazul apariției unor modificări legislative ori statutare obligatorii, prezenta Politică se aplică în măsura compatibilității sale cu normele superioare, urmând a fi revizuită fără întârziere rezonabilă.

## **Art. 3 – Principii generale**

Procesul de nominalizare se desfășoară cu respectarea principiilor de legalitate, transparență, profesionalism, tratament echitabil al acționarilor, proporționalitate, nediscriminare, confidențialitate, trasabilitate și decizie informată.

Societatea urmărește ca procesul de nominalizare să conducă la o structură de conducere adecvată dimensiunii, profilului, complexității și strategiei societății și să asigure echilibrul necesar între continuitate și reînnoire, între cunoașterea internă a activității și aportul de expertiză nouă.

În toate etapele procesului, Consiliul va avea în vedere interesul societății, exigențele de integritate și reputație, independența de apreciere, capacitatea de exercitare efectivă a mandatului și compatibilitatea candidaților cu profilul Consiliului sau al funcției executive vizate.

## **Art. 4 – Organul competent și exercitarea atribuțiilor în lipsa Comitetului de nominalizare și remunerare**

(1) În lipsa unui Comitet de nominalizare și remunerare, atribuțiile aferente prezentei Politici sunt exercitate de Consiliul de Administrație, în plen.

(2) În lipsa unui administrator independent, coordonarea evaluării candidaților, a analizei independenței, a conflictelor de interese și a diversității revine Consiliului de Administrație în plen, care va documenta în mod expres criteriile aplicate, evaluarea comparativă și concluziile ce urmează a fi prezentate A.G.O.A. ori utilizate de Consiliu pentru numirile executive aflate în competența sa.

(3) Orice membru al Consiliului aflat într-o situație de conflict de interese, inclusiv atunci când este candidat la reînnoirea propriului mandat ori la o altă funcție de conducere, are obligația

de a declara situația și de a se abține de la deliberare și vot cu privire la propria nominalizare, evaluare sau remunerare, după caz.

(4) Consiliul poate solicita asistență externă de specialitate pentru identificarea sau evaluarea candidaților, dacă apreciază că acest lucru este necesar pentru buna desfășurare a procesului.

#### **Art. 5 – Profilul Consiliului și obiectivele de compoziție**

(1) Consiliul aprobă și revizuieste periodic profilul Consiliului, ca document de lucru intern care identifică, la nivel individual și colectiv, competențele, experiența, independența, disponibilitatea de timp, integritatea, diversitatea și alte caracteristici urmărite la membrii săi.

(2) La elaborarea și actualizarea profilului Consiliului se au în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele domenii: strategie și planificare; industrie și operațiuni; financiar-contabil; audit și control intern; administrarea riscurilor; piață de capital și obligații de raportare; juridic și conformitate; sustenabilitate și guvernanză corporativă; resurse umane și succesiune managerială; digitalizare și securitate cibernetică.

(3) Societatea urmărește menținerea unei structuri echilibrate între membrii neexecutivi și, după caz, executivi, precum și un nivel adecvat de independență, în acord cu legea, Actul constitutiv și standardele B.V.B.

(4) Societatea urmărește reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în organele de conducere și aplică criteriile de selecție clare, neutre și nediscriminatorii, în concordanță cu obligațiile legale aplicabile emitentului listat.

#### **Art. 6 – Criterii generale de eligibilitate și adecvare**

Un candidat eligibil pentru o funcție în Consiliu sau, după caz, în conducerea executivă trebuie să îndeplinească cerințele prevăzute de lege, de Actul constitutiv și de prezenta Politică, inclusiv cele referitoare la capacitate, reputație, integritate, independență, compatibilitate și disponibilitate.

În cadrul evaluării de adecvare, Consiliul analizează, după caz: a) pregătirea profesională și experiența relevantă; b) cunoașterea domeniului de activitate al societății și a pieței de capital; c) experiența în funcții de administrare, conducere, control sau supraveghere; d) integritatea, reputația și conduita profesională; e) capacitatea de a acționa independent și de a formula judecăți proprii; f) disponibilitatea efectivă de timp; g) potențialele incompatibilități și conflicte de interese; h) contribuția la adecvarea colectivă și la diversitatea structurii de conducere.

În cazul candidaților la statutul de administrator independent, se evaluează distinct îndeplinirea criteriilor legale și a standardelor de independență aplicabile societăților listate.

## **Art. 7 – Sursele nominalizărilor**

(1) Propunerile de candidați pot proveni de la acționari, inclusiv acționari minoritari, de la membrii Consiliului de Administrație sau, după caz, de la consultanți specializați ori din baza internă de succesiune managerială a societății.

(2) Societatea primește și evaluează toate nominalizările formulate în termen și în condițiile comunicate prin convocator, prin procedurile interne sau prin solicitările adresate acționarilor, fără a limita drepturile legale ale acestora.

(3) În cazul pozițiilor executive aflate în competența Consiliului, sursele de candidați pot include și recomandări interne, planuri de succesiune, proceduri de recrutare sau consultanți externi.

## **Art. 8 – Declanșarea și etapele procesului de nominalizare**

(1) Procesul de nominalizare este declanșat de Consiliu ori de câte ori apare una dintre situațiile prevăzute la art. 1 alin. (2).

(2) Procedura include, de regulă, următoarele etape: a) identificarea necesității de nominalizare și actualizarea profilului postului; b) colectarea propunerilor și a documentației aferente; c) verificarea condițiilor de eligibilitate; d) evaluarea individuală și comparativă a candidaților; e) analizarea adecvării colective și a diversității; f) analizarea independenței și a conflictelor de interese; g) formularea concluziilor și, după caz, a recomandărilor către A.G.O.A. sau a deciziei Consiliului pentru funcțiile executive; h) publicarea și comunicarea informațiilor relevante, în condițiile legii.

(3) În situații urgente, inclusiv în caz de vacanță sub minimul legal ori de necesitate imediată de asigurare a continuității executive, Consiliul poate adopta măsuri provizorii în limitele competențelor sale, urmând ca formalitățile și aprobările necesare să fie îndeplinite potrivit legii.

## **Art. 9 – Documentația candidatului**

Fiecare candidat va furniza, în măsura aplicabilă, cel puțin următoarele: curriculum vitae actualizat; copie a actului de identitate; declarație privind acceptarea candidaturii; declarație privind îndeplinirea condițiilor legale și statutare; declarație privind independența, dacă este cazul; declarație privind conflictele de interese, raporturile cu acționari semnificativi și angajamentele profesionale relevante; informații privind cazierul judiciar/fiscal ori alte documente justificative, dacă sunt solicitate; orice alte informații utile evaluării.

Consiliul poate solicita documente și clarificări suplimentare ori poate organiza interviuri, întâlniri sau verificări reputaționale și de referințe, cu respectarea regulilor privind protecția datelor și confidențialitatea.

## **Art. 10 – Evaluarea individuală și comparativă a candidaților**

(1) Evaluarea candidaților se realizează pe baza unei analize comparative a calificărilor, experienței, competențelor, reputației, independenței, diversității și disponibilității acestora, raportate la profilul postului și la profilul Consiliului.

(2) Atunci când mai mulți candidați sunt considerați comparabili din perspectiva calificărilor și a adecvării generale, Consiliul are în vedere și obiectivul de menținere sau îmbunătățire a echilibrului de gen și a diversității structurii de conducere, în condițiile legii și ale prezentei Politici.

(3) Rezultatele evaluării se consemnează într-o notă, fișă de evaluare, matrice de adecvare ori alt document intern echivalent, care face parte din dosarul de nominalizare.

## **Art. 11 – Informarea acționarilor și transparența procesului**

(1) Pentru candidații propuși spre alegere sau reînnoire de mandat în Consiliu, societatea pune la dispoziția acționarilor, în termenii și condițiile prevăzute de lege și de actul constitutiv, informațiile necesare pentru luarea unei decizii informate.

(2) Informațiile puse la dispoziția acționarilor vor include, în măsura aplicabilă: numele candidatului; pregătirea și experiența profesională relevantă; angajamentele și implicările profesionale semnificative; orice element relevant privind independența; eventualele conflicte de interese existente sau potențiale; indicarea acționarului ori a membrului Consiliului care a propus candidatura; alte informații cerute de lege, de convocator sau apreciate ca relevante pentru o decizie informată.

(3) Politica de nominalizare se publică pe website-ul societății, în secțiunea de guvernanță corporativă/relații cu investitorii, în măsura și în forma prevăzute de lege și de standardele aplicabile emitentului listat.

## **Art. 12 – Nominalizarea și succesiunea conducerii executive**

(1) Consiliul aplică, în mod corespunzător, principiile prezentei Politici și în procesul de selecție, evaluare și succesiune a conducerii executive aflate în competența sa.

(2) În desemnarea, reînnoirea mandatului ori înlocuirea Directorului General și a celorlalți directori, Consiliul are în vedere competența profesională, experiența managerială, integritatea, capacitatea de execuție, colaborarea cu Consiliul, înțelegerea activității societății și disponibilitatea de a implementa strategia și politicile aprobate.

(3) Consiliul menține un cadru de succesiune ordonată pentru conducerea executivă, inclusiv scenarii de succesiune în regim de urgență, în vederea asigurării continuității activității societății.

### **Art. 13 – Evaluare periodică și revizuire**

(1) Consiliul revizuieste periodic eficacitatea prezentei Politici și, cel puțin anual, analizează dacă profilul Consiliului, compoziția acestuia și procesele de nominalizare rămân adecvate.

(2) În lipsa unui Comitet de nominalizare și remunerare și în absența unui administrator independent, evaluarea anuală a Consiliului, a comitetelor și, după caz, a conducerii executive se coordonează de întregul Consiliu, iar concluziile se consemnează în documentele interne relevante și, după caz, se reflectă în declarația privind guvernanta corporativă și în raportarea «Aplici sau Explici».

(3) Prezenta Politică se revizuieste ori de câte ori intervin modificări legislative, statutare sau organizaționale relevante, inclusiv modificări privind structura organelor societății ori reînființarea unui comitet de nominalizare și remunerare.

### **Art. 14 – Confidențialitate, arhivare și protecția datelor**

Informațiile și documentele colectate în procesul de nominalizare au caracter confidențial și sunt utilizate exclusiv în scopul evaluării și luării deciziilor de către organele competente, cu excepția informațiilor care trebuie comunicate acționarilor, pieței sau autorităților în baza legii.

Societatea păstrează dosarele de nominalizare și documentele aferente în condiții adecvate de securitate și arhivare, cu respectarea regulilor privind protecția datelor cu caracter personal și a termenelor interne aplicabile.

### **Art. 15 – Dispoziții finale**

(1) Prezenta Politică intră în vigoare la data aprobării de către organul competent și se aplică de la aceeași dată.

(2) În măsura în care anumite atribuții descrise în prezenta Politică sunt, potrivit legii sau unei decizii ulterioare, transferate unui comitet consultativ reînființat ori altui organ competent, Politica se va aplica în mod corespunzător, fără a aduce atingere competențelor rezervate A.G.O.A. și Consiliului de Administrație.

(3) Prezenta Politică se completează cu dispozițiile legale și statutare aplicabile, cu Regulamentul Consiliului de Administrație și cu celelalte politici corporative ale societății.

## **PREFAB S.A.**

Politică de nominalizare – versiune actualizată la 19 martie 2026