



POLITICA DE DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE (DEI) A SAFETECH INNOVATIONS S.A.

1. SCOP ȘI DOMENIU DE APLICARE

Această politică reflectă angajamentul SAFETECH INNOVATIONS S.A. („**Societatea**”) față de diversitate, echitate și incluziune (DEI) în cadrul Consiliului de Administrație („**CA**”) și al conducerii executive. Politica urmărește promovarea unei reprezentări echilibrate din perspectiva genului, vârstei, experienței și competențelor, în conformitate cu Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București (BVB) și legislația română aplicabilă.

Politica se aplică tuturor numirilor, alegerilor și proceselor de planificare a succesiunii pentru Consiliul de Administrație și conducerea executivă a Societății.

2. ANGAJAMENT FAȚĂ DE DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE

Societatea este angajată să:

- (i) Asigure diversitatea de gen și respectarea pragurilor legale, astfel încât cel puțin 40% dintre membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație sau cel puțin 33% din totalul membrilor Consiliului să fie ai genului subreprezentat;
- (ii) stabilească un proces de selecție transparent, echitabil și bazat pe merit;
- (iii) promoveze o cultură a incluziunii, în care deciziile sunt adoptate pe baza competenței, experienței și alinierii cu strategia corporativă;
- (iv) încurajeze diversitatea de parcurs profesional, competențe și perspective, pentru a consolida guvernanța corporativă și procesul decizional.

3. PROCESUL DE SELECȚIE ȘI NUMIRE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) va supraveghea procesul de selecție pentru funcțiile din Consiliul de Administrație și conducerea executivă, această politică DEI reprezentând unul dintre criteriile de evaluare a candidaturilor pentru astfel de poziții.

Selecția se va baza pe criterii neutre, clare și nediscriminatorii, incluzând experiența profesională, competențele și cunoștințele de guvernanță corporativă. Totuși, în situația în care doi sau mai mulți candidați au calificări egale, prioritate vor avea candidații din genul subreprezentat, cu excepția cazului în care există o justificare obiectivă (de exemplu, alte politici privind diversitatea, asigurarea unui mix adecvat de competențe critice, competențe specifice necesare la nivelul Consiliului de Administrație sau al conducerii executive).

Politica de Nominalizare va fi publicată pe website-ul Societății, în secțiunea „Investitori” - Guvernanță Corporativă, detaliind criteriile de evaluare.



4. IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare va realiza o revizuire periodică a prezentei politici DEI și va formula recomandări de îmbunătățire. Pe baza analizei CNR, Consiliul de Administrație va monitoriza progresul Societății în atingerea obiectivelor privind echilibrul de gen și a obiectivelor mai largi privind diversitatea.

În situația în care Societatea nu îndeplinește pragurile de diversitate de gen – respectiv minimum 40% dintre membrii neexecutivi ai Consiliului sau minimum 33% din totalul membrilor Consiliului – aceasta va ajusta procesul de selecție pentru a promova o reprezentare mai echilibrată.

Totuși, procesul de selecție nu va fi modificat în sensul de a exclude identificarea celor mai potriviți candidați, exclusiv în scopul respectării ȋntelilor de diversitate de gen prevăzute în prezenta politică și în dispozițiile legale aplicabile.

5. RAPORTARE ȘI CONFORMITATE

Până la data de 15 iulie a fiecărui an, Societatea va raporta către Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) datele privind reprezentarea de gen, cu evidențierea separată a membrilor executivi și neexecutivi ai Consiliului de Administrație.

În cazul în care Societatea nu a atins obiectivele legale privind diversitatea, aceasta va face publice:

- motivele neconformității;
- măsurile adoptate sau planificate pentru atingerea conformității.

Informațiile vor fi publicate în declarația de guvernanță corporativă a Societății, precum și prin orice alte mijloace de comunicare, fiind disponibile și pe website-ul Societății.

6. TRANSPARENȚĂ ȘI RASPUNDERE

Acționarii vor fi informați cu privire la angajamentele Societății în materie de diversitate, echitate și incluziune și la impactul acestora asupra nominalizărilor în Consiliul de Administrație.

De asemenea, Societatea va oferi candidaților feedback referitor la procesul de evaluare și la analiza comparativă a calificărilor acestora. Orice candidat care consideră că a fost exclus în mod nejustificat poate solicita remedierea situației prin canalele legale corespunzătoare.



7. REVIZUIRE ȘI ACTUALIZARE

Prezenta politică va fi revizuită ori de câte ori este necesar sau dacă acest lucru este impus de modificări legislative ori de cerințe de guvernanță corporativă. Orice actualizări vor fi aprobate de Consiliul de Administrație și vor fi făcute publice pe pagina web a Societății, secțiunea Investitori.