

Declarația Aplici sau Explici

31.12.2025

Sectiune	Principiu	Nr Prev	Prevedere (detaliata)	Da	Partial	Nu	Explicatie (text si link url daca documentul este pe website)
A: ORGANELE DE CONDUCERE							
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.1., 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.	X			Societatea dispune de un cadru formal de guvernanta corporativa care definește clar rolul și responsabilitățile Consiliului de Administratie. Acestea sunt stabilite prin Actul Constitutiv al societatii, precum și prin regulamentele interne aplicabile, inclusiv Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului de Administratie. Documentele menționate delimitează în mod clar competențele Consiliului de Administratie fata de cele ale Adunarii Generale a Acționarilor și ale conducerii executive, în conformitate cu prevederile legale aplicabile și cu Codul de Guvernanta Corporativa al BVB. Consiliul asigura cadrul necesar pentru indeplinirea obiectivelor strategice ale societatii și pentru monitorizarea managementului executiv, în vederea asigurării dezvoltării sustenabile și a protejării intereselor acționarilor și ale celorlalte parti interesate
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.1., 2	Regulamentul intern al Consiliului trebuie să includă, printre altele, atribuțiile Consiliului, precum și responsabilitățile fiduciare ale membrilor de Consiliu de a acționa 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.	X			Regulamentul intern al Consiliului de Administratie și cadrul de guvernanta corporativa al societatii includ atribuțiile Consiliului, precum și responsabilitățile fiduciare ale membrilor acestuia. Membrii Consiliului actioneaza cu buna-credinta, cu diligența și grija necesare, în deplina cunostinta de cauza, în interesul societatii și al acționarilor sai, având în vedere și interesele altor parti interesate. Aceste principii sunt aliniate cu prevederile legislației aplicabile, inclusiv Legea societăților nr. 31/1990, precum și cu recomandările Codului de Guvernanta Corporativa al BVB, fiind reflectate în regulamentele interne și în practicile de guvernanta ale societatii
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.1., 3	Pentru a susține viabilitatea și succesul pe termen lung al Societății, Consiliul ar trebui: <ul style="list-style-type: none"> • 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") 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. 	X			Consiliul de Administratie asigura cadrul strategic și de guvernanta necesar dezvoltării sustenabile a societatii pe termen lung. Consiliul supravegheaza și aproba strategia societatii, urmărind integrarea aspectelor relevante de durabilitate, inclusiv factori de mediu, sociali și de guvernanta (ESG), precum și riscurile și oportunitățile asociate acestora. Consiliul numește și revoca conducerea executivă și asigura un proces adecvat de planificare a succesiunii, monitorizând în mod constant performanța acesteia și modul în care sunt gestionate riscurile și oportunitățile relevante pentru activitatea societatii. Politică de remunerare este aliniată cu obiectivele pe termen lung ale societatii și sustine performanta durabila a conducerii executive. Societatea dispune de un sistem de control intern și management al riscurilor adecvat, aliat sub supravegherea Consiliului de Administratie. De asemenea, societatea asigura transparenta și mentine mecanisme eficiente de comunicare cu acționarii și celelalte parti interesate, în conformitate cu reglementările aplicabile și bunele practici de guvernanta corporativa.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.1., 4	Durata numirii membrilor Consiliului și ai conducerii executive trebuie stabilită în mod clar și trebuie, pe cât posibil, să promoveze stabilitatea și predictibilitatea.	X			Durata mandatelor membrilor Consiliului de Administratie și ale conducerii executive este stabilita în mod clar prin Actul Constitutiv al societatii și prin hotararile Adunarii Generale a Acționarilor, în conformitate cu prevederile legale aplicabile. Structura mandatelor este conceputa astfel încat sa asigure continuitatea, stabilitatea și predictibilitatea procesului decizional la nivelul societatii, permitând totodata adaptarea la evoluțiile strategice și la cerințele pieței. Numirea și reînnoirea mandatelor se realizeaza în baza unor proceduri transparente, care urmaresc mentinerea unui echilibru între experienta, continuitate și necesitatea de reimprospatare a competenței la nivelul organelor de conducere.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.2., 1	Consiliul trebuie să aibă cel puțin cinci membri.			X	Consiliul de Administratie al societatii este format în prezent din 3 membri, ceea ce nu îndeplinește cerința prevăzută de Codul de Guvernanta Corporativa al BVB privind un număr minim de 5 membri. Societatea are în vedere alinierea la cerințele Codului prin extinderea numărului de membri ai Consiliului de Administratie, în funcție de evoluția activității și de oportunitatea atragerii unor noi membri care să contribuie la diversificarea competențelor și la consolidarea guvernantei corporative. În acest sens, societatea analizează posibilitatea extinderii Consiliului în perioada următoare, inclusiv prin identificarea unor candidați cu experienta relevantă și statut de independență.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.2. Consiliul trebuie să dispună de un echilibru adecvat între competențe, experiență, diversitate de gen, cunoștințe și independență pentru a-și putea	A.2., 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 Politică de Nominalizare.			X	Societatea aplica o procedura interna privind evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, care include criterii referitoare la competențe, experienta profesionala, reputatie, integritate, independența și adecvare colectivă a Consiliului de Administratie. În cadrul acestor procese sunt avute în vedere elemente relevante pentru asigurarea unui echilibru adecvat la nivelul structurii

	îndeplini în mod eficient atribuțiile și responsabilitățile.					de conducere, însă Societatea nu a formalizat încă o politică distinctă privind diversitatea și nici nu a integrat explicit criteriile privind diversitatea de gen, vârsta sau alte aspecte similare în Politică de Nominalizare. În prezent, structura Consiliului de Administrație și a conducerii executive nu reflectă diversitatea de gen, fiind formată exclusiv din membri de sex masculin. Societatea are în vedere dezvoltarea și formalizarea unei politici de diversitate, precum și integrarea acestor principii în procesul de nominalizare și selecție, în vederea alinierii la cerințele Codului de Governanță Corporativă.	
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.2., 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 Politică de Nominalizare.		x	Societatea aplică o procedură internă privind evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere, care include evaluarea individuală și colectivă a acestora pe baza unor criterii precum competențele, experiența profesională, reputația, integritatea, independența, cunoștințele specifice domeniului de activitate, precum și capacitatea de a aloca timp suficient exercitării atribuțiilor. În cadrul procesului de evaluare colectivă, Consiliul de Administrație analizează dacă membrii săi dețin în mod cumulativ cunoștințele, competențele și experiența necesare pentru înțelegerea activităților societății și a riscurilor asociate, precum și pentru exercitarea rolului de supraveghere și decizie strategică. Deși aceste elemente reflectă, în substanță, caracteristicile unui profil al Consiliului, Societatea nu a formalizat încă un document distinct care să definească explicit profilul Consiliului și nici nu a integrat aceste aspecte într-o Politică de Nominalizare formal aprobată. Societatea are în vedere dezvoltarea și formalizarea unui astfel de profil al Consiliului, în vederea alinierii la cerințele Codului de Governanță Corporativă.	
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.2., 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.			X	Totii membrii Consiliului de Administrație au statut neexecutiv, iar Societatea are în vedere respectarea principiilor de independență în desemnarea membrilor Consiliului, în conformitate cu cerințele legale aplicabile. Evaluarea independenței membrilor este realizată în cadrul procesului de evaluare a adecvării, pe baza criteriilor prevăzute de legislația aplicabilă și reglementările interne. Cu toate acestea, Societatea nu asigură în prezent în totalitate ponderea membrilor independenți la nivelul minim prevăzut de Codul de Governanță Corporativă și nu există un cadru formalizat complet privind declarațiile de independență actualizate periodic. Societatea are în vedere alinierea structurii Consiliului și a practicilor interne la cerințele Codului, inclusiv prin formalizarea procesului de declarare și monitorizare a independenței acestora.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.2., 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.			X	Evaluarea independenței membrilor Consiliului de Administrație este realizată în cadrul procesului de evaluare a adecvării, coordonat la nivelul Consiliului de Administrație, cu sprijinul Comitetului de Nominalizare, acolo unde este aplicabil. În acest context, sunt analizate relațiile personale, profesionale și economice ale membrilor Consiliului, precum și eventualele conflicte de interese, în vederea determinării capacității acestora de a acționa în mod independent și obiectiv, în interesul Societății, al acționarilor și al altor părți interesate. Evaluarea are în vedere criteriile prevăzute de legislația aplicabilă și reglementările interne, inclusiv aspecte privind reputația, integritatea, independența de gândire și absența unor relații care ar putea afecta imparțialitatea decizională.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.2., 6	Funcțiile de Președinte al Consiliului și Director General este recomandabil să fie deținute de persoane diferite.		X		Funcțiile de Președinte al Consiliului de Administrație și Director General sunt deținute de persoane diferite, asigurându-se astfel separarea responsabilităților de conducere și supraveghere, în conformitate cu recomandările Codului de Governanță Corporativă. Această separare contribuie la un echilibru adecvat al procesului decizional și la consolidarea mecanismelor de control și supraveghere la nivelul Societății.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.2., 7	Dacă funcțiile de Președinte al Consiliului și Director General sunt deținute de aceeași persoană, este recomandabil ca Societatea să numească un Vicepreședinte independent.			X	Funcțiile de Președinte al Consiliului de Administrație și Director General sunt deținute de persoane diferite, astfel încât recomandarea privind numirea unui vicepreședinte independent nu este aplicabilă. Societatea asigură separarea adecvată a responsabilităților de conducere și supraveghere, în conformitate cu bunele practici de guvernare corporativă.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.3., 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. Politică de nominalizare, aprobată de organul de guvernare 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.			X	Societatea aplică proceduri interne privind evaluarea adecvării membrilor Consiliului de Administrație și a persoanelor cu funcții-cheie, care includ criterii referitoare la competențe, experiență, integritate, reputație și independență, fiind utilizate în procesul de selecție și numire a membrilor Consiliului. În prezent, Societatea nu a formalizat și publicat o Politică de nominalizare distinctă care să definească în mod exhaustiv procesele și procedurile privind nominalizarea, evaluarea și selecția membrilor Consiliului, inclusiv în ceea ce privește modul de primire și evaluare a propunerilor din partea acționarilor, profilul Consiliului, independența și diversitatea. Societatea are în vedere dezvoltarea și implementarea unei politici de nominalizare formalizate, aprobate la nivelul organului de guvernare competent, în vederea alinierii la cerințele Codului de Governanță Corporativă și consolidării cadrului de guvernare.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.3., 2	Consiliul, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare, dacă există, trebuie să monitorizeze procesul de nominalizare a candidaților pentru poziția de membru în Consiliu.		X		Societatea a constituit un Comitet de Nominalizare și Remunerare la nivelul Consiliului de Administrație, care are responsabilitatea de a monitoriza procesul de nominalizare a candidaților pentru poziția de membru în Consiliu. Comitetul analizează și evaluează candidații pe baza unor criterii relevante, precum competențele, experiența profesională, reputația, integritatea și independența acestora, în conformitate cu procedurile interne și cerințele legale aplicabile. Procesul de nominalizare este realizat în mod structurat și transparent, fiind integrat în cadrul general de guvernare corporativă al societății, inclusiv prin aplicarea procedurii de evaluare a adecvării membrilor structurii de conducere.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.3., 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,		X		Societatea asigură informarea acționarilor cu privire la candidații propuși pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație, prin punerea la dispoziție a unor informații relevante, inclusiv CV-uri și detalii privind experiența profesională și calificarea acestora, în conformitate cu cerințele legale aplicabile și practicile de piață. Informațiile sunt comunicate în contextul convocării Adunării Generale a Acționarilor, astfel încât acționarii să poată adopta decizii informată cu privire la numirea sau reînnoirea mandatelor membrilor Consiliului. Cu toate acestea, Societatea nu asigură în mod formalizat și exhaustiv prezentarea tuturor

			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.			elementelor prevăzute de Codul de Governanță Corporativă, precum detalierea completă a angajamentelor profesionale ale candidaților, a potențialelor conflicte de interese sau a identității persoanelor care au făcut propunerile. Societatea are în vedere îmbunătățirea nivelului de transparență în acest sens, în vederea alinierii la recomandările Codului.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.4., 1	Consiliul va înființa un Comitet de Audit pentru a-și spori capacitatea de supraveghere asupra raportării financiare, cadrulul 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.	X		Societatea a constituit un Comitet de Audit la nivelul Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile legale aplicabile și recomandările Codului de Governanță Corporativă. Comitetul de Audit sprijină Consiliul de Administrație în exercitarea responsabilităților de supraveghere privind raportarea financiară, eficacitatea sistemului de control intern, activitatea de audit intern și extern, precum și respectarea cadrului legislativ și de reglementare aplicabil. De asemenea, Comitetul de Audit monitorizează aspecte relevante privind administrarea riscurilor, contribuind la evaluarea eficacității cadrului de management al riscurilor la nivelul societății.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.4., 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.	X		Comitetul de Audit al societății este constituit din membri neexecutivi ai Consiliului de Administrație și include, de asemenea, un membru suplimentar cu competențe relevante în domeniul financiar-contabil și al auditului, care nu face parte din Consiliul de Administrație, în conformitate cu prevederile legale aplicabile. Comitetul detine, în ansamblu, competențe adecvate pentru exercitarea responsabilităților sale privind raportarea financiară, auditul și controlul intern, iar membrii săi își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația națională și europeană aplicabilă. Cu toate acestea, Societatea nu asigură în prezent în totalitate ponderea majoritară a membrilor independenți în cadrul Comitetului de Audit, inclusiv la nivelul președintelui acestuia. Societatea are în vedere alinierea la recomandările Codului de Governanță Corporativă prin consolidarea componentei de independență la nivelul Comitetului de Audit.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.4., 3	Consiliul Societăților listate la Categoria Premium trebuie să înființeze un Comitet de Nominalizare și Remunerare format din membri 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 componenta Consiliului permite acest lucru și dacă aceasta este justificată, având în vedere dimensiunea și complexitatea afacerii și structurile de guvernare ale Societății.	X		Societatea a constituit un Comitet de Nominalizare și Remunerare la nivelul Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile Codului de Governanță Corporativă aplicabile societăților listate la Categoria Premium. Comitetul este format din membri neexecutivi ai Consiliului de Administrație și sprijină Consiliul în procesul de selecție, evaluare și remunerare a membrilor structurii de conducere, precum și în alte aspecte relevante de guvernare corporativă.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.4., 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.	X		Comitetul de Nominalizare și Remunerare al societății sprijină Consiliul de Administrație în îndeplinirea responsabilităților sale privind evaluarea structurii și adecvării Consiliului, identificarea și evaluarea candidaților pentru funcții de conducere, precum și formularea de recomandări privind remunerarea și alte aspecte de guvernare corporativă. În cadrul acestor activități, Comitetul contribuie la evaluarea candidaților propuși pentru funcții de conducere, inclusiv pe baza criteriilor de competență, experiență, integritate și independență, și sprijină Consiliul în procesul decizional privind numirile și remunerarea. De asemenea, Comitetul participă la procesul de evaluare a adecvării membrilor Consiliului și a conducerii executive, precum și la analiza unor aspecte relevante privind continuitatea conducerii. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă în mod complet toate procesele prevăzute de Codul de Governanță Corporativă, precum elaborarea unui profil formal al Consiliului, implementarea unui proces structurat de evaluare anuală a Consiliului și formalizarea planurilor de succesiune. Societatea are în vedere dezvoltarea și consolidarea acestor procese, în vederea alinierii la recomandările Codului.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.4., 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.		X	Societatea a stabilit rolul și responsabilitățile comitetelor Consiliului de Administrație prin regulamente interne distincte de funcționare, aprobate la nivelul Consiliului de Administrație. Cu toate acestea, aceste documente nu sunt în prezent publicate în mod integral pe website-ul societății. Societatea are în vedere creșterea nivelului de transparență prin publicarea acestor regulamente, în vederea alinierii la recomandările Codului de Governanță Corporativă.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.4. Consiliul trebuie să înființeze comitete care să îl asiste în îndeplinirea responsabilităților sale cheie, în abordarea provocărilor strategice și în	A.4., 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.	X		Evaluarea independenței membrilor comitetelor Consiliului de Administrație, inclusiv a membrilor care nu fac parte din Consiliu, este realizată în cadrul procedurii interne de evaluare a adecvării, aplicabilă tuturor persoanelor care dețin funcții relevante în structurile de conducere și control ale societății. Aceasta evaluare are în vedere criteriile privind independența, integritatea, reputația și existența unor relații personale sau

	gestionarea problematicilor sensibile cu potențial ridicat de conflict de interes.						profesionale care ar putea afecta obiectivitatea în exercitarea atribuțiilor, în conformitate cu legislația aplicabilă și reglementările interne. Procedura este aplicată în mod consecvent atât membrilor Consiliului de Administrație, cât și membrilor comitetelor acestuia, inclusiv celor numiți de Adunarea Generală a Acționarilor.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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 interes.	A.4., 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.			X	Funcțiile de președinte al Comitetului de Audit și al Comitetului de Nominalizare și Remunerare sunt deținute de persoane diferite față de Președintele Consiliului de Administrație, în conformitate cu recomandările Codului de Governanță Corporativă. Aceasta separare contribuie la asigurarea unui echilibru adecvat între funcțiile de conducere și cele de supraveghere, precum și la creșterea eficienței și obiectivității procesului decizional la nivelul structurilor de guvernare ale societății.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 prevederilor 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 interes privind membrii Consiliului. 			X	Rolul și responsabilitățile Președintelui Consiliului de Administrație sunt definite în cadrul regulamentelor interne ale societății, care stabilesc atribuțiile acestuia în ceea ce privește organizarea și funcționarea Consiliului. Președintele Consiliului asigură buna desfășurare a ședințelor Consiliului, stabilirea ordinii de zi, conducerea ședințelor și întocmirea proceselor-verbale, precum și furnizarea în timp util a informațiilor relevante pentru fundamentarea deciziilor. De asemenea, Președintele facilitează comunicarea eficientă între membrii Consiliului și comitetele acestuia, precum și relația de lucru cu conducerea executivă, în vederea asigurării unui proces decizional eficient. În cadrul societății există mecanisme pentru gestionarea potențialelor conflicte de interes și pentru asigurarea unui proces decizional obiectiv. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă în mod complet toate cerințele prevăzute de Codul de Governanță Corporativă, inclusiv implementarea unui proces structurat și documentat de evaluare anuală a performanței Consiliului și diseminarea publică a rezultatelor acestuia. Societatea are în vedere dezvoltarea și consolidarea acestor mecanisme, în vederea alinierii la recomandările Codului.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 2	Consiliul trebuie să se întrunească ori de câte ori este necesar, dar nu mai puțin de șase (6) ori pe an.			X	Consiliul de Administrație se întrunește ori de câte ori este necesar pentru desfășurarea activității societății, cu respectarea prevederilor legale și ale regulamentelor interne aplicabile. În anul de raportare, Consiliul de Administrație s-a întrunit de mai multe ori, depășind semnificativ pragul minim de șase reuniuni prevăzute de Codul de Governanță Corporativă. Frecvența ridicată a ședințelor reflectă implicarea activă a Consiliului în monitorizarea activității societății și în procesul decizional strategic.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 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.			X	Societatea a desemnat un Secretar al Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al Consiliului, care asista Consiliul și comitetele acestuia în organizarea activităților, pregătirea ședințelor și respectarea obligațiilor legale și a regulamentelor interne. Secretarul Consiliului contribuie la buna funcționare a procesului decizional, asigurând suportul necesar în ceea ce privește fluxul informațional, documentația aferentă ședințelor, gestionarea documentației și respectarea cerințelor executive ale societății. Acest rol este susținut și de structuri interne specializate, care contribuie la consolidarea cadrului de guvernare corporativă al societății.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 4	Consiliul trebuie să definească în mod clar drepturile și responsabilitățile, domeniul de autoritate și alte aspecte legate de Secretarul General.			X	Societatea a definit responsabilitățile și domeniul de autoritate ale Secretarului Consiliului de Administrație prin prevederile regulamentului intern al Consiliului și ale altor reglementări interne aplicabile. Secretarul Consiliului asigură suportul necesar pentru organizarea și funcționarea eficientă a Consiliului și a comitetelor acestuia, inclusiv în ceea ce privește pregătirea ședințelor, gestionarea documentației și respectarea cerințelor legale și a procedurilor interne. Atribuțiile și responsabilitățile acestuia sunt stabilite și contribuie la buna funcționare a cadrului de guvernare corporativă al societății.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 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.			X	Consiliul de Administrație și comitetele sale își organizează activitatea pe baza unor planificări interne și a unor agende de lucru stabilite în funcție de prioritățile societății, cerințele legale și de reglementare, precum și de necesitatea adoptării deciziilor strategice și operaționale. În practică, activitatea Consiliului este structurată astfel încât să acopere aspectele relevante privind raportarea către AGA, monitorizarea activității conducerii executive, controlul intern și administrarea riscurilor, precum și frecvența adecvată a ședințelor Consiliului și ale comitetelor. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă un plan anual de lucru distinct, aprobat anterior începerii exercitiului financiar, în forma prevăzută de Codul de Governanță Corporativă. Societatea are în vedere implementarea unui astfel de plan, cu implicarea Președintelui Consiliului și a Secretarului Consiliului, în vederea alinierii la recomandările Codului.

A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 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.	X	Societatea aplica o procedura internă privind evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere, care prevede evaluarea și reevaluarea periodică, inclusiv anuală, a membrilor Consiliului de Administrație, cu implicarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare. Procedura are în vedere aspecte privind adecvarea individuală și colectivă, competențele, experiența, independența, disponibilitatea de timp, precum și funcționarea structurii de conducere. În acest cadru, Comitetul de Nominalizare și Remunerare are atribuit în procesul de evaluare și reevaluare a adecvării membrilor Consiliului și a structurii de conducere. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă distinct, în forma prevăzută expres de Codul de Governanță Corporativă, un proces anual separat de evaluare a compoziției, activității și dinamicii Consiliului și a comitetelor sale, individual și per ansamblu. Societatea are în vedere dezvoltarea și consolidarea acestui mecanism, pe baza cadrului intern deja existent, în vederea alinierii depline la recomandările Codului.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 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.	X	În cadrul societății, Comitetul de Nominalizare și Remunerare este implicat în procesul de evaluare a adecvării membrilor Consiliului de Administrație și în formularea de recomandări privind structura și funcționarea acestuia. Rezultatele acestor evaluări sunt avute în vedere la nivelul Consiliului de Administrație în procesul decizional și în analiza adecvării structurii de conducere, inclusiv în ceea ce privește competențele și experiența membrilor. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă un proces distinct de comunicare structurată a rezultatelor unei evaluări anuale a Consiliului, însoțit de planuri de dezvoltare profesională și de formare dedicate membrilor Consiliului, în forma prevăzută de Codul de Governanță Corporativă. Societatea are în vedere dezvoltarea acestor mecanisme, în vederea alinierii la recomandările Codului.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	A.5. Consiliul trebuie să institue 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.	A.5., 8	Regulamentul intern al Consiliului trebuie să impună programe de orientare (induction) 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 membri de Consiliu, dacă este necesar. Punerea în aplicare a programelor de orientare și formare continuă pentru membrii de Consiliu (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.	X	Societatea asigură, prin structurile interne, suportul necesar pentru integrarea și informarea membrilor Consiliului de Administrație nou numiți, inclusiv prin punerea la dispoziție a informațiilor relevante privind activitatea societății, cadrul de reglementare aplicabil și responsabilitățile aferente funcției. De asemenea, membrii Consiliului au acces la informații și resurse necesare pentru îndeplinirea responsabilităților, iar dezvoltarea competențelor acestora este susținută, după caz, prin participarea la inițiative relevante și prin suportul structurilor interne specializate. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă programe distincte de orientare (induction) și formare continuă pentru membrii Consiliului, integrate în regulamentul intern și corelate cu rezultatele evaluării anuale a Consiliului, în forma prevăzută de Codul de Governanță Corporativă. Societatea are în vedere dezvoltarea și implementarea acestor programe, sub supravegherea Comitetului de Nominalizare și Remunerare și cu sprijinul Secretarului Consiliului, în vederea alinierii la recomandările Codului.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.6., 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.	X	Conducerea executivă a societății este responsabilă pentru managementul zilnic al activității și răspunde în fața Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile legale aplicabile și cadrul intern de guvernare. Delimitarea responsabilităților între Consiliul de Administrație și conducerea executivă, precum și între membrii conducerii executive, este stabilită în mod clar prin actul constitutiv al societății și prin reglementările interne, inclusiv regulamentele de organizare și funcționare. Acest cadru asigură o separare adecvată a rolurilor de supraveghere și execuție, contribuind la funcționarea eficientă a societății și la implementarea strategiei acesteia.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.6., 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.	X	În cadrul societății, funcțiile de Președinte al Consiliului de Administrație și Director General sunt exercitate de persoane diferite, asigurându-se astfel o separare clară între funcțiile de conducere și cele de supraveghere. În aceste condiții, prevederile referitoare la diferențierea responsabilităților în cazul cumulului de funcții nu sunt aplicabile.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.6., 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.	x	Consiliul de Administrație se asigură că membrii conducerii executive sunt selectați și evaluați pe baza unor criterii de competență, experiență profesională, integritate și reputație, în conformitate cu cerințele legale și cu procedurile interne aplicabile, inclusiv procedura de evaluare a adecvării. Conducerea executivă a societății este formată din persoane cu experiență în domeniul de activitate, și care ar trebui să fie capabile să susțină implementarea strategiei și atingerea obiectivelor societății. Societatea a implementat o procedură internă privind planificarea succesiunii conducerii executive, care asigură continuitatea managementului și transferul adecvat al responsabilităților. Aspectele privind diversitatea sunt avute în vedere în procesul de selecție, fără a exista în prezent obiective formalizate distincte, societatea urmărind alinierea treptată la recomandările Codului de Governanță Corporativă.
A: ORGANELE DE CONDUCERE	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.	A.6., 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.	x	Consiliul de Administrație, cu sprijinul Comitetului de Nominalizare și Remunerare, evaluează anual performanța conducerii executive, având în vedere atingerea obiectivelor stabilite și contribuția acesteia la implementarea strategiei societății. Evaluarea are în vedere, de asemenea, eficacitatea colaborării conducerii executive cu Consiliul, precum și calitatea, relevanța și promptitudinea informațiilor furnizate Consiliului de Administrație. Procesul de evaluare este susținut de cadrul de guvernare corporativă al societății și de activitatea comitetelor Consiliului.

B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN						
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.1., 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.	X		Consiliul de Administrație stabilește cadrul general de administrare a riscurilor și se asigură ca societatea dispune de politici, proceduri și structuri adecvate pentru identificarea, evaluarea, monitorizarea și gestionarea riscurilor semnificative și emergente. În acest sens, societatea a implementat mecanisme interne de administrare a riscurilor, inclusiv prin funcționarea Comitetului de Risc și implicarea Comitetului de Audit, care contribuie la supravegherea eficacității sistemelor de control intern și management al riscurilor. Cadrul de administrare a riscurilor acoperă, după caz, riscurile operaționale, financiare, de conformitate, precum și riscurile emergente, inclusiv cele legate de tehnologie, securitate cibernetică și aspecte de durabilitate. Consiliul de Administrație monitorizează în mod continuu expunerea societății la risc și mecanismele de control aferente, iar informațiile relevante privind administrarea riscurilor sunt incluse în raportul anual al societății.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.1., 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.		X	Societatea a implementat proceduri și mecanisme interne pentru identificarea, evaluarea, monitorizarea și raportarea riscurilor, în concordanță cu dimensiunea și specificul activității sale. Administrarea riscurilor este susținută de structuri dedicate, inclusiv prin funcționarea Comitetului de Risc și implicarea Comitetului de Audit, care contribuie la supravegherea cadrului de control intern și a proceselor de management al riscurilor. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă o politică distinctă și cuprinzătoare privind administrarea riscurilor, care să integreze în mod explicit toate elementele prevăzute de Codul de Governanță Corporativă, inclusiv riscurile de mediu și sociale (E&S). Societatea are în vedere dezvoltarea și formalizarea unei astfel de politici, în vederea alinierii la recomandările Codului.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.1., 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.		X	Societatea dispune de un cadru formalizat și integrat pentru gestionarea riscurilor asociate tehnologiei informației și securității cibernetică, bazat pe politici, proceduri și mecanisme interne care acoperă atât dimensiunea operațională, cât și cea strategică. În acest sens, Societatea a implementat proceduri privind strategia de informatizare, securitatea informațiilor, achizițiile IT, continuitatea activității și recuperarea în caz de dezastru, precum și mecanisme de evaluare și administrare a riscurilor, inclusiv a celor operaționale generate de utilizarea sistemelor informatice. Cadrul existent include identificarea și evaluarea riscurilor IT și de securitate cibernetică, măsuri de protecție a activelor informaționale, mecanisme de control al accesului, gestionarea incidentelor, precum și integrarea acestora în funcția de conformitate și în sistemul general de management al riscurilor al societății. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă la nivelul Consiliului de Administrație și al Comitetului de Audit un cadru distinct de analiză și monitorizare a riscurilor și oportunităților asociate inteligenței artificiale și securității cibernetică, în sensul explicit prevăzut de Codul de Governanță Corporativă. Societatea are în vedere dezvoltarea acestor mecanisme, în vederea alinierii complete la recomandările Codului.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.1., 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).	X		Societatea a implementat un cadru organizațional și funcțional pentru administrarea riscurilor, care asigură identificarea, evaluarea, monitorizarea și controlul riscurilor semnificative, în concordanță cu dimensiunea și complexitatea activității sale. În acest sens, la nivelul societății este desemnată o funcție dedicată de administrare a riscurilor, prin intermediul Administratorului de risc, responsabil pentru monitorizarea expunerilor la risc și pentru implementarea și urmărirea măsurilor de control. Activitatea de administrare a riscurilor este susținută prin structuri de guvernanta, inclusiv prin funcționarea Comitetului de Risc, iar raportarea privind riscurile relevante este realizată către Consiliul de Administrație și comitetele acestuia, după caz. Acest cadru asigură o abordare coerentă și eficientă a managementului riscurilor la nivelul societății.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.1., 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.	X		Consiliul de Administrație, asistat de Comitetul de Audit, evaluează periodic, cel puțin anual, adecvarea și eficacitatea cadrului de control intern și a sistemului de administrare a riscurilor al societății. În acest proces sunt avute în vedere activitatea funcției de audit intern, cadrul de conformitate, administrarea riscurilor, precum și rapoartele relevante prezentate Comitetului de Audit și Consiliului de Administrație. Evaluarea include analiza eficacității controalelor operaționale și de conformitate, precum și capacitatea conducerii executive de a răspunde și de a remedia deficiențele sau punctele slabe identificate. Rezultatele acestor evaluări sunt utilizate pentru îmbunătățirea continuă a cadrului de control intern și a proceselor de administrare a riscurilor.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.1., 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.	X		Societatea a implementat un mecanism de avertizare (whistleblowing), care permite angajaților în mod confidențial, presupuse încălcări ale legii sau ale reglementărilor interne. Acest mecanism este pus la dispoziție prin canale dedicate și este publicat pe website-ul societății, fiind accesibil în mod gratuit tuturor persoanelor interesate. Cadrul aferent avertizării de integritate este aliniat cerințelor legislației aplicabile și asigură protecția persoanelor care raportează astfel de situații. https://www.brk.ro/files/politica-de-evitare-a-conflictelor-de-interese/politica_de_evitare_a_conflictelor_de_interese_a_brk_aprobată_in_15.03.2019.pdf
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.2., 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	X		Comitetul de Audit sprijină Consiliul de Administrație în îndeplinirea responsabilităților sale privind integritatea raportării financiare și nefinanciare, eficacitatea sistemului de control intern și a cadrului de administrare a riscurilor. În acest sens, Comitetul de Audit revizuieste periodic controalele interne și cadrul de administrare a riscurilor, monitorizează aplicarea politicilor privind conflictele de interese și tranzacțiile cu parti afiliate, precum și eficacitatea funcției de audit intern, formulând recomandări către Consiliul de Administrație. De asemenea, Comitetul de Audit supraveghează funcția de audit intern, cadrul de conformitate al societății și respectarea cerințelor legale și de reglementare aplicabile, precum și mecanismele interne de raportare a

			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.			neregulilor. În măsura aplicabilă, Comitetul de Audit monitorizează procesul de raportare a informațiilor nefinanciare, inclusiv aspectele legate de durabilitate.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.2., 2	Ori de câte ori Codul menționează revizuri 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.	X		Comitetul de Audit desfășoară activități de analiză și revizuire în conformitate cu atribuțiile sale, iar rezultatele acestora sunt materializate în rapoarte periodice și/sau informări ad-hoc, prezentate Consiliului de Administrație. Rapoartele Comitetului de Audit reflectă concluziile analizelor efectuate cu privire la raportarea financiară și nefinanciară, sistemele de control intern, administrarea riscurilor și relația cu auditorii externi. Aceste rapoarte asigură informarea adecvată a Consiliului de Administrație și sprijină procesul decizional la nivelul societății
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.2., 3	Comitetul de Audit trebuie să monitorizeze independența și obiectivitatea auditorului extern. Comitetul ar trebui să probeze 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.	X		Comitetul de Audit monitorizează independența și obiectivitatea auditorului extern, în conformitate cu cerințele legale și bunele practici în domeniu. În acest sens, sunt analizate relațiile dintre societate și auditorul extern, precum și serviciile prestate de acesta, pentru a preveni potențiale conflicte de interese și a asigura menținerea independenței auditorului. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat încă o politică distinctă și cuprinzătoare privind furnizarea serviciilor non-audit de către auditorul extern, în forma prevăzută de Codul de Guvernanta Corporativă, și nici nu sunt prezentate în mod explicit în raportul anual concluziile Comitetului de Audit privind independența auditorului extern. Societatea are în vedere dezvoltarea și formalizarea acestor elemente, în vederea alinierii complete la recomandările Codului.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.2., 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.	X		Comitetul de Audit discută anual cu auditorul extern planul de audit, inclusiv sfera și materialitatea activităților care urmează să fie auditate. De asemenea, Comitetul de Audit menține dialogul cu auditorul extern și se întâlnește cu acesta ori de câte ori este necesar, în vederea analizării problemelor identificate și a monitorizării calității serviciilor de audit furnizate. Acest proces contribuie la asigurarea unei supravegheri eficiente a activității auditorului extern și la menținerea unui nivel ridicat de calitate a auditului.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.3., 1	Consiliul trebuie să se asigure că 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.	X		Societatea dispune de o funcție de audit intern organizată astfel încât să asigure o evaluare independentă și obiectivă a eficacității cadrului de administrare a riscurilor și a sistemului de control intern. Consiliul de Administrație, prin intermediul Comitetului de Audit, se asigură că funcția de audit intern beneficiază de autoritatea, resursele și procedurile necesare pentru desfășurarea activității în mod eficient. Activitatea de audit intern este realizată pe baza unor planuri aprobate și include evaluarea proceselor de management al riscurilor, control intern și conformitate, iar rezultatele sunt raportate periodic către Consiliul de Administrație.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.3., 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.	X		Funcția de audit intern este organizată la nivelul societății și desfășoară activități de evaluare independentă a cadrului de administrare a riscurilor și a sistemului de control intern. Activitatea de audit intern este realizată pe baza unor planuri aprobate, iar rezultatele sunt comunicate Consiliului de Administrație și Comitetului de Audit.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.3., 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.	X		Funcția de audit intern este organizată în conformitate cu cerințele legale aplicabile și cu standardele profesionale relevante în domeniu. Activitatea de audit intern se desfășoară în baza unui cadru formalizat, care reglementează autoritatea, responsabilitățile, procedurile de lucru și resursele alocate acestei funcții. Acest cadru este aprobat de Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Audit, și asigură funcționarea eficientă și independentă a auditului intern. Funcția de audit intern contribuie la evaluarea cadrului de administrare a riscurilor, a sistemului de control intern și a proceselor de guvernanta ale societății.
B: CADRUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SI CONTROL INTERN	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.	B.3., 4	Comitetul de Audit trebuie să convingă 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.	X		Comitetul de Audit colaborează cu funcția de audit intern în vederea stabilirii planului anual de audit intern, care este analizat și aprobat la nivelul acestuia. Comitetul de Audit primește rapoarte periodice de audit intern și actualizări privind aspectele relevante identificate în cadrul misiunilor de audit. De asemenea, Comitetul de Audit monitorizează implementarea recomandărilor formulate în urma activităților de audit intern și oferă îndrumările necesare pentru îmbunătățirea cadrului de control intern și a proceselor de administrare a riscurilor.
C: PERFORMANȚA, MOTIVAȚIE ȘI RECOMPENSA						
C: PERFORMANȚA , MOTIVAȚIE SI RECOMPENSA	C.1. Membrii Consiliului trebuie să primească o remunerație corespunzătoare volumului și importanței atribuțiilor și responsabilităților lor, mai	C.1., 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	X		Societatea respectă cerința, membrii Consiliului de Administrație primind o remunerație stabilită conform politicii de remunerare aprobate. Conform Politicii de remunerare a Societății și Politicii de remunerare a structurii de conducere , administratorii neexecutivi beneficiază de indemnizații fixe lunare, aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor. De asemenea, membrii Consiliului care fac parte din comitete beneficiază

	degrabă decât performanței conducerii sau a Societății. Structura și cuantumul remunerației pentru membrii de Consiliu trebuie să permită Societății să atragă, să păstreze și să motiveze membrii de Consiliu competenți și calificați.		pentru această activitate. Dar, în niciun caz, remunerația nu va fi legată de numărul de ședințe ale Consiliului sau ale Comitetului.			de indemnizatii suplimentare fixe (ex: indemnizatie suplimentara pentru comitete si pentru Comitetul de Audit), acestea fiind independente de numarul sedintelor . Nivelul remuneratiei este stabilit astfel incat sa reflecte responsabilitatile si rolul exercitat si nu este conditionat de participarea la sedinte sau de performanta pe termen scurt.	
C: PERFORMANTA , MOTIVATIE SI RECOMPENSA	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.	C.2., 1	Consiliul trebuie să stabilească remunerația anuală a conducerii executive, pe baza recomandărilor Comitetului de Nominalizare și Remunerare și în conformitate cu Politică de remunerare a Societății. Politică de remunerare trebuie să fie elaborată în conformitate cu cerințele legale relevante.	X		Societatea respecta cerinta, avand implementata o politica formală si transparentă de remunerare a conducerii executive. Conform Politicii de remunerare a structurii de conducere , Consiliul de Administratie este responsabil de adoptarea si mentinerea politicii de remunerare, precum si de supravegherea implementarii acesteia. Remuneratia directorilor executivi este stabilita in baza unei combinatii între componente fixe si variabile, corelate atributiile si cu performanta individuala si rezultatele generale ale societatii, in conformitate cu cadrul legal aplicabil si cu obiectivele strategice ale Societatii . De asemenea, politica de remunerare este elaborata in conformitate cu legislatia relevanta si este supusa aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor, asigurand astfel transparenta si alinierea cu interesele pe termen lung ale Societatii.	
C: PERFORMANTA , MOTIVATIE SI RECOMPENSA	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.	C.2., 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 agreedă 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.		X	Societatea respecta in mare masura cerinta, nivelurile de remunerare si componenta variabila a remuneratiei conducerii executive fiind stabilite in baza unor criterii de performanta definite in prealabil si corelate cu obiectivele strategice ale Societatii. Indicatorii de performanta utilizati sunt masurabili si reflecta performanta individuala si rezultatele operationale ale Societatii, fiind aliniate cu apetitul pentru risc si mediul economic in care aceasta isi desfasoara activitatea. Cu toate acestea, includerea explicita a unor indicatori de performanta nefinanciara si a obiectivelor de durabilitate in cadrul politicii de remunerare nu este formalizata in totalitate in forma prevazuta de Codul de Governanta Corporativa. Societatea are in vedere dezvoltarea acestui cadru, in vederea alinierii complete la cerintele Codului.	
C: PERFORMANTA , MOTIVATIE SI RECOMPENSA	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.	C.2., 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.			X	Societatea nu include in prezent in structura remuneratiei conducerii executive mecanisme de remunerare bazate pe actiuni sau optiuni de cumparare de actiuni, care sa reprezinte o parte semnificativa din remuneratia variabila. Remuneratia conducerii executive este alcatuita din componente fixe si variabile, stabilite in conformitate cu politica de remunerare, fara a include instrumente financiare de tip actiuni. Societatea are in vedere analiza oportunitatii implementarii unor astfel de mecanisme, in vederea alinierii la recomandarile Codului de Governanta Corporativa.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII							
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 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.	X		Societatea asigura furnizarea de informatii financiare si operationale exacte, complete si in timp util, in conformitate cu cerintele legale si de reglementare aplicabile. Societatea publica rapoarte financiare periodice (trimestriale, semestriale si anuale), precum si rapoarte curente, prin intermediul sistemelor de raportare ale pietei de capital si pe website-ul propriu, in sectiunea dedicata investitorilor. Toate informatiile relevante sunt puse la dispozitia investitorilor in mod transparent si accesibil, contribuind la asigurarea unei comunicari eficiente cu actionarii si celelalte parti interesate.	
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 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.	X		Societatea a desemnat o persoana responsabila pentru functia de relatie cu investitorii (IR), asigurand astfel gestionarea comunicarii cu investitorii si piata de capital. Datele de contact ale persoanei responsabile cu functia de IR sunt disponibile pe website-ul Societatii, in sectiunea dedicata investitorilor, asigurand acces facil la informatii pentru toate partile interesate. Functia de IR contribuie la asigurarea unei comunicari transparente si eficiente între Societate, actionari si investitori, fiind integrata in structura organizatorica a Societatii.	
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 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.	X		Societatea pune la dispozitia investitorilor, pe website-ul propriu, o sectiune dedicata Relatiei cu Investitorii, care include toate informatiile relevante de interes pentru actionari si investitori. Informatiile publicate includ rapoarte financiare periodice, raportari curente, documente corporative si alte materiale relevante, fiind accesibile in mod transparent si structurat. Website-ul Societatii ofera aceste informatii atat in limba romana, cat si in limba engleza, facilitand accesul investitorilor locali si internationali. https://www.brk.ro/relatii-investitori/	
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • Principalele reglementări corporative: actul constitutiv actualizat, procedurile AGA, regulamentul intern al Consiliului și regulamentele interne ale comitetelor Consiliului;	X		Societatea publica in sectiunea dedicata Relatiei cu Investitorii de pe website-ul propriu principalele reglementari corporative, inclusiv actul constitutiv actualizat, documentele si procedurile aferente Adunarii Generale ale Actionarilor, precum si regulamentele interne relevante. Aceste informatii sunt disponibile intr-un mod transparent si accesibil pentru investitori, contribuind la asigurarea unui nivel adecvat de informare si guvernanta corporativa.	
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • Lista membrilor actuali ai Consiliului, ai comitetelor Consiliului și ai Conducerii executive, cu menționarea statutului lor de independență		X	Societatea publica pe website-ul propriu, in sectiunea dedicata Relatiei cu Investitorii, informatii privind membrii Consiliului de Administratie, comitetele Consiliului si conducerea executiva, inclusiv date relevante privind experienta profesionala si mandatele acestora. Sunt disponibile informatii privind structura Consiliului si a comitetelor, precum si CV-urile profesionale ale membrilor, contribuind la transparenta si informarea	

	sisteme adecvate pentru raportarea financiară și de durabilitate.		actualizat , CV-urile profesionale (conținând cel puțin: numele, prenumele, genul, naționalitatea, vârsta; experiența profesională pe ani, funcția și societatea; studiile, domeniul de studiu și instituția academică sau profesională care acordă diploma), alte angajamente profesionale, inclusiv funcții executive și neexecutive în consiliul 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;			investitorilor. Cu toate acestea, nu toate elementele detaliate prevăzute de Codul de Governanță Corporativă (precum prezentarea completă standardizată a tuturor informațiilor, inclusiv anumite detalii privind relațiile cu acționarii sau toate criteriile de profil) sunt incluse în mod exhaustiv. Societatea are în vedere îmbunătățirea nivelului de detaliere și structurare a acestor informații, în vederea alinierii complete la cerințele Codului.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • Rapoarte curente și periodice (rapoarte trimestriale, semestriale și anuale);	X		Societatea publică în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii de pe website-ul propriu rapoarte curente și rapoarte financiare periodice, inclusiv rapoarte trimestriale, semestriale și anuale. Aceste informații sunt puse la dispoziția investitorilor în mod transparent și în timp util, în conformitate cu cerințele legale și de reglementare aplicabile pieței de capital.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • 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, domeniul 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;	X		Societatea publică pe website-ul propriu, în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii, informații relevante privind Adunările Generale ale Acționarilor, inclusiv convocatoare, ordine de zi, materiale suport și hotărârile adoptate, precum și procedurile aplicabile desfășurării AGA prin convocatoare. Acționarii au la dispoziție canale de comunicare pentru adresarea întrebărilor, în conformitate cu prevederile legale aplicabile. Societatea are în vedere îmbunătățirea continuă a nivelului de transparență și completarea informațiilor publicate, în vederea alinierii depline la cerințele Codului.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • Informații privind evaluarea Consiliului, realizată conform prevederilor 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;		X	Societatea a instituit un proces formal de evaluare a Consiliului și a membrilor acestuia, inclusiv evaluări individuale și colective realizate în contextul procedurilor de nominalizare și selecție. În cadrul proceselor de selecție, informațiile relevante privind adecvarea candidaților sunt publicate, inclusiv evaluarea acestora din perspectiva criteriilor aplicabile. Cu toate acestea, informațiile privind procesul complet de evaluare anuală a Consiliului, inclusiv criteriile utilizate, un rezumat al rezultatelor evaluării și acțiunile rezultate în urma acestui proces, nu sunt publicate în mod sistematic în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii. Societatea are în vedere consolidarea nivelului de transparență în această privință, în vederea alinierii complete la cerințele Codului.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • Informații despre evenimentele corporative, cum ar fi plata dividendelor și a altor distribuții către acționarii 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;	X		Societatea a instituit un proces formal de evaluare a Consiliului și a membrilor acestuia, inclusiv evaluări individuale și colective realizate în contextul procedurilor de nominalizare și selecție. În cadrul proceselor de selecție, informațiile relevante privind adecvarea candidaților sunt publicate, inclusiv evaluarea acestora din perspectiva criteriilor aplicabile. Cu toate acestea, informațiile privind procesul complet de evaluare anuală a Consiliului, inclusiv criteriile utilizate, un rezumat al rezultatelor evaluării și acțiunile rezultate în urma acestui proces, nu sunt publicate în mod sistematic în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii. Societatea are în vedere consolidarea nivelului de transparență în această privință, în vederea alinierii complete la cerințele Codului.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 3	Societatea trebuie să includă în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii: • 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);		X	Societatea publică pe website-ul propriu, în secțiunea dedicată Relației cu Investitorii, o serie de politici corporative relevante, inclusiv politici privind guvernanta corporativă, remunerarea și alte aspecte relevante pentru activitatea Societății. Aceste documente contribuie la asigurarea unui nivel adecvat de transparență și la informarea investitorilor și a celorlalte părți interesate. Cu toate acestea, nu toate politicile enumerate de Codul de Governanță Corporativă sunt formalizate și publicate în mod distinct sau complet în această secțiune. Societatea are în vedere dezvoltarea și consolidarea cadrului de politici corporative, în vederea alinierii complete la cerințele Codului.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 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.		X	Societatea menține un dialog constant cu investitorii și participanții la piața de capital, prin diverse canale de comunicare, inclusiv prin intermediul funcției de Relația cu Investitorii și al raportărilor publice. Cu toate acestea, organizarea formală a cel puțin două întâlniri sau conferințe dedicate investitorilor și analiștilor în fiecare an, precum și publicarea sistematică a materialelor prezentate cu aceste ocazii, nu este realizată în mod constant în forma prevăzută de Codul de Governanță Corporativă. Societatea are în vedere dezvoltarea interacțiunii cu investitorii prin organizarea unor astfel de evenimente și creșterea nivelului de transparență aferent acestora.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 5	Societatea trebuie să dezvăluie aspectele non-financiare și de durabilitate semnificative și raportabile, cu accent pe problemele de mediu, sociale și de guvernanta (ESG) ale afacerii și operațiunilor sale, în conformitate cu standardul recunoscut de raportare a		X	Societatea include informații privind aspectele non-financiare și de durabilitate în cadrul raportărilor sale periodice, în conformitate cu cerințele legale aplicabile. Aceste informații vizează, în principal, elemente relevante privind guvernanta, responsabilitatea socială și alte aspecte ESG, fiind puse la dispoziția investitorilor prin intermediul raportului anual și al website-ului Societății. Cu toate acestea, Societatea nu publică în mod distinct o declarație de durabilitate elaborată integral în conformitate cu un standard recunoscut

	sisteme adecvate pentru raportarea financiară și de durabilitate.		durabilității. Declarațiile de durabilitate ale Societății vor fi publicate pe website-ul său.			de raportare a durabilității. Societatea are în vedere dezvoltarea și consolidarea cadrului de raportare ESG, în vederea alinierii la cerințele în evoluție privind raportarea de durabilitate.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.1., 6	Societatea trebuie să aibă o politică CSR / sponsorizare pentru a ghida activitatea în domeniul susținerii activităților CSR și sponsorizării.		X	Societatea desfasoara activitati de sustinere si implicare in diverse initiative, inclusiv prin actiuni de sponsorizare, in conformitate cu cadrul legal aplicabil si cu strategia sa de dezvoltare. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat in prezent o politica distincta de responsabilitate sociala (CSR) sau de sponsorizare care sa reglementeze in mod unitar aceste activitati. Societatea are in vedere elaborarea si implementarea unei astfel de politici, in vederea alinierii la cerintele Codului de Governanta Corporativa si a consolidarii cadrului de sustinere a initiativelor de responsabilitate sociala.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.2., 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.	X		Societatea a adoptat o politica de dividende care stabileste directiile generale privind distribuirea profitului net, in conformitate cu strategia sa de dezvoltare si cu cerintele legale aplicabile. Politica de dividende este pusa la dispozitia investitorilor prin intermediul website-ului Societatii, in sectiunea dedicata Relatiei cu Investitorii, contribuind la asigurarea transparentei si predictibilitatii in ceea ce priveste remunerarea actionarilor.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.2., 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.		X	Societatea asigura exercitarea drepturilor actionarilor si participarea acestora la Adunarile Generale ale Actionarilor in conformitate cu prevederile legale si de reglementare aplicabile. Informatiile relevante privind desfasurarea AGA, inclusiv instructiunile pentru participare si exercitarea dreptului de vot, sunt incluse in convocatoarele Adunarilor Generale si sunt puse la dispozitia actionarilor in mod transparent. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat o procedura distincta privind organizarea si desfasurarea AGA. Societatea are in vedere dezvoltarea unui astfel de document, in vederea alinierii complete la recomandarile Codului de Governanta Corporativa.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.2., 3	Auditorii externi trebuie să participe la AGA în care le sunt prezentate rapoartele, pentru a răspunde la întrebările acționarilor.		X	Auditorul extern al Societatii este implicat in procesul de raportare financiara si poate fi invitat sa participe la Adunarile Generale ale Actionarilor in cadrul carora sunt prezentate rapoartele financiare. Cu toate acestea, participarea efectiva a auditorului extern la aceste sedinte nu are loc in mod constant in toate cazurile. Societatea are in vedere consolidarea acestei practici, in vederea alinierii complete la recomandarile Codului de Governanta Corporativa.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.2., 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.		X	Societatea include in raportul anual informatii relevante privind cadrul de administrare a riscurilor si control intern, in conformitate cu cerintele aplicabile, iar aceste informatii sunt puse la dispozitia actionarilor. Cu toate acestea, nu exista o prezentare distincta si formal documentata a unui rezumat al evaluarii caracterului adecvat si al eficacitatii acestui cadru in cadrul AGA, astfel cum este prevazut de Codul de Governanta Corporativa.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.2., 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.	X		Societatea incurajeaza in mod activ interactiunea cu actionarii si investitorii, inclusiv prin organizarea de conferinte si prezentari dedicate, in cadrul carora investitorii au posibilitatea de a adresa intrebari si de a primi raspunsuri din partea reprezentantilor Societatii. De asemenea, Societatea participa la emisiuni si evenimente dedicate pietei de capital, facilitand dialogul direct cu investitorii si asigurand transparenta informatiilor comunicate. In cadrul Adunarilor Generale ale Actionarilor, Societatea asigura conditiile necesare pentru exercitarea drepturilor actionarilor, inclusiv posibilitatea de a adresa intrebari in legatura cu punctele de pe ordinea de zi. Cu toate acestea, Societatea nu asigura in mod sistematic participarea virtuala la AGA si nu a formalizat un cadru unitar si periodic de comunicare cu investitorii. Societatea are in vedere dezvoltarea acestor mecanisme, in vederea alinierii complete la recomandarile Codului de Governanta Corporativa.
D: RAPORTAREA SI RELATIA CU INVESTITORII	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.	D.2., 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.		X	Societatea nu a implementat in mod formal un cadru care sa permita participarea la Adunarile Generale ale Actionarilor a profesionistilor, consultantilor, analistilor financiari sau jurnalistilor, in afara actionarilor si a reprezentantilor acestora, in conditiile prevazute de lege. Participarea la AGA este reglementata in conformitate cu prevederile legale aplicabile, fiind limitata la persoanele indreptatite potrivit legislatiei in vigoare. Societatea are in vedere analiza oportunitatii extinderii accesului la AGA pentru alte categorii de participanti, in vederea alinierii la recomandarile Codului de Governanta Corporativa.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE						
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	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.	E.1., 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.		X	Societatea integreaza elemente de sustenabilitate in strategia si operatiunile sale, avand ca obiectiv dezvoltarea unei cresteri sustenabile a activitatii si crearea de valoare pe termen lung pentru actionari, conform strategiei aprobate. Considerentele privind administrarea riscurilor sunt integrate in procesele operationale, existand un cadru formal de management al riscului, control intern si conformitate, supravegheate la nivelul Consiliului de Administratie si al comitetelor sale specializate (inclusiv Comitetul de Risc si Comitetul de Remunerare). Societatea abordeaza si aspecte de responsabilitate sociala si guvernanta corporativa in activitatea sa curenta, asa cum reiese din raportarile publice. Cu toate acestea, nu exista in prezent un comitet dedicat exclusiv aspectelor de durabilitate si nici o integrare formală si explicită a criteriilor ESG in toate procesele relevante (inclusiv remunerare), motiv pentru care cerinta este indeplinita partial.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	E.1. Societatea trebuie să integreze aspectele de durabilitate în strategia sa și să atenueze orice impact material negativ	E.1., 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		X	Societatea isi desfasoara activitatea in conformitate cu cadrul de reglementare aplicabil si dispune de mecanisme interne de control, conformitate si management al riscului, care contribuie la gestionarea adecvata a riscurilor operationale si de business. In cadrul activitatii sale, Societatea are in vedere aspecte de responsabilitate sociala si guvernanta corporativa, reflectate in politicile si practicile curente. Cu toate acestea,

	social și de mediu al operațiunilor sale, în măsura în care este posibil.		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.			Societatea nu detine în prezent politici și proceduri formalizate distincte privind aspectele de mediu și sociale (E&S) și nici un cadru explicit de identificare și evaluare a impactului acestor factori asupra activităților sale, motiv pentru care cerința este îndeplinită parțial.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	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.	E.1., 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.		X	Societatea dispune de mecanisme generale de analiza și evaluare a riscurilor în procesul decizional, însă nu există în prezent o procedură formalizată prin care, pentru fiecare decizie cu potențial impact semnificativ în sfera de mediu și social (E&S), Consiliul să primească o analiză explicită privind alinierea acesteia cu obiectivele de durabilitate sau propuneri de măsuri de atenuare a impactului negativ. Societatea are în vedere dezvoltarea unui astfel de cadru formal, în vederea alinierii la recomandările Codului de Guvernanta Corporativa.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	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.	E.2., 1	Consiliul trebuie să se asigure că există un proces formal de identificare a părților interesate ale Societății, inclusiv investitori, creditori, clienți, angajați și furnizori, precum și abordări specifice pentru implicarea părților interesate prioritare.		X	Societatea interacționează în mod curent cu principalele categorii de parti interesate, inclusiv investitori, clienți, angajați, furnizori și autorități, prin mecanisme specifice precum relația cu investitorii, raportările publice și canalele operationale curente. Consiliul de Administratie are în vedere interesele acestor parti in procesul decizional, iar Societatea asigura comunicarea cu acestea prin canale adecvate, in functie de specificul fiecarei categorii. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat un proces distinct și documentat de identificare și clasificare a partilor interesate și nici abordari structurate dedicate pentru implicarea acestora, motiv pentru care cerința este îndeplinită parțial.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	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.	E.3., 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.		X	Societatea dispune de o strategie de dezvoltare care reflecta directiile sale principale de actiune și obiectivele pe termen mediu și lung, incluzand principii precum cresterea sustenabila și consolidarea pozitiei pe piata de capital. Cu toate acestea, Societatea nu a formalizat în mod distinct și explicit o declarație de scop, o declarație de viziune și un set de valori articulate la nivel organizational, astfel încat acestea să fie comunicate unitar întregii organizatii. Societatea are în vedere dezvoltarea și formalizarea acestor elemente, în vederea alinierii la recomandările Codului de Guvernanta Corporativa.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	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.	E.3., 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.		X	Societatea a adoptat un Cod de conduita aplicabil membrilor Consiliului de Administratie, conducerii executive și angajatilor, care stabileste principiile de etica, integritate și conformitate în desfasurarea activitatii. Codul de conduita este completat de politici și proceduri interne relevante, inclusiv privind prevenirea conflictelor de interese și mecanismele de raportare a neregulilor (whistleblowing), care contribuie la prevenirea și combaterea fraudelor și faptelor de coruptie. Aplicarea principiilor etice este obligatorie pentru toate categoriile de personal, fara derogari.
E: DURABILITATE SI PARTILE INTERESATE	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.	E.3., 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.		X	Principiile și regulile prevazute în Codul de conduita sunt integrate în practicile curente ale Societatii, fiind sustinute de politici interne, mecanisme de control și conformitate, precum și de sisteme de raportare a neregulilor. Respectarea Codului de conduita este monitorizata prin mecanismele interne de control și conformitate, iar Societatea aplica masuri corespunzatoare pentru prevenirea și gestionarea abaterilor. Cu toate acestea, nu exista un cadru formalizat și documentat în toate cazurile privind integrarea Codului de conduita în procesul de onboarding al noilor angajati și nici un proces explicit de revizuire periodica a acestuia, motiv pentru care cerința este îndeplinită parțial.