

**DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION
POLICY**

1. Purpose of the policy

1.1. The purpose of this policy is to establish the framework for promoting diversity, equity, and inclusion (“**DEI**”) within Fondul Proprietatea S.A. (the “**Fund**”), in line with Principle A.2 of the Bucharest Stock Exchange Corporate Governance Code.

1.2. This policy aims to ensure that the Fund’s Board of Nominees (the “**BoN**”) embrace diversity in terms of gender, age, experience, competencies and background.

1.3. The Fund is an externally managed alternative investment fund, which implies a governance structure distinct from that of traditional joint stock companies governed by Law no. 31/1990 – Companies Law. The Fund does not have a board of directors, and the executive management is fully exercised by the alternative investment fund manager and sole director of the Fund. As such, the provisions regarding gender representation among executive and non-executive directors do not apply to the Fund’s corporate governance structure.

2. Scope and definitions

2.1. For the purposes of this policy:

(a) **Diversity** refers to the presence of differences in personal characteristics, professional experience, competencies, gender, age, and cultural background;

(b) **Equity** refers to the fair treatment, access, opportunity, and advancement for all individuals,

**POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA,
ECHITATEA ȘI INCLUZIUNEA**

1. Scopul politicii

1.1. Scopul prezentei politici este de a stabili cadrul pentru promovarea diversității, echității și incluziunii („**DEI**”) în cadrul Fondului Proprietatea S.A. („**Fondul**”), în conformitate cu Principiul A.2 din Codul de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București.

1.2. Această politică are ca obiectiv asigurarea faptului că Comitetul Reprezentanților („**CR**”) al Fondului îmbrățișează diversitatea în ceea ce privește genul, vârsta, experiența, competențele și mediul profesional.

1.3. Fondul este un fond de investiții alternative administrat extern, ceea ce implică o structură de governanță distinctă de cea a societăților pe acțiuni tradiționale reglementate de Legea nr. 31/1990 – Legea societăților. Fondul nu are un consiliu de administrație, iar conducerea executivă este exercitată integral de administratorul fondului de investiții alternative și director unic al Fondului. În consecință, dispozițiile privind reprezentarea de gen în rândul administratorilor executivi și neexecutivi nu se aplică structurii de governanță a Fondului.

2. Domeniu de aplicare și definiții

2.1. În sensul prezentei politici:

(a) **Diversitatea** se referă la existența diferențelor în caracteristicile personale, experiența profesională, competențe, gen, vârstă și mediu cultural;

ensuring that systemic barriers to participation are removed;

(c) **Inclusion** refers to creating an environment in which all individuals feel valued, respected, and able to fully contribute;

(d) **Nomination and Remuneration Committee** means the committee established by the BoN responsible for overseeing the appointment, evaluation, and remuneration of the BoN members.

3. DEI Principles

The DEI Principles applicable at the level of the Fund are the following:

3.1. Commitment to Diversity, Equity, and Inclusion

The Fund is committed to fostering a diverse, equitable, and inclusive environment where all individuals are respected, valued, and empowered to contribute to the organization's success.

3.2. Equal Opportunity and Non-Discrimination

All nomination related decisions are made based on merit, qualifications, and business needs, without regard to race, ethnicity, gender, age, religion, disability, sexual orientation, gender identity, or any other protected characteristic. Discrimination, harassment, and retaliation of any kind are strictly prohibited.

3.3. Inclusive Culture and Belonging

The company strives to create a culture where every employee, board member,

(b) **Echitatea** se referă la tratamentul corect, accesul, oportunitatea și avansarea pentru toate persoanele, asigurând eliminarea barierelor sistemice de participare;

(c) **Incluziunea** se referă la crearea unui mediu în care toate persoanele se simt apreciate, respectate și pot contribui pe deplin;

(d) **Comitetul de Nominalizare și Remunerare** reprezintă comitetul constituit de CR, responsabil cu supravegherea numirii, evaluării și remunerării membrilor CR.

3. Principii DEI

Principiile DEI aplicabile la nivelul Fondului sunt următoarele:

3.1. Angajamentul față de diversitate, echitate și incluziune

Fondul se angajează să promoveze un mediu divers, echitabil și incluziv, în care toate persoanele sunt respectate, apreciate și sprijinite să contribuie la succesul organizației.

3.2. Egalitate de șanse și nediscriminare

Toate deciziile legate de nominalizare sunt luate pe baza meritelor, calificărilor și nevoilor de business, fără a ține cont de rasă, etnie, gen, vârstă, religie, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen sau orice altă caracteristică protejată. Discriminarea, hărțuirea și represaliile de orice fel sunt strict interzise.

3.3. Cultură incluzivă și sentiment de apartenență

and stakeholder feels a sense of belonging and is encouraged to express their perspectives and ideas. Inclusive language and respectful communication are expected in all interactions.

3.4. Open Communication and Feedback

The Fund encourages open dialogue about DEI, providing safe channels for stakeholders to raise concerns, offering suggestions, or reporting incidents without fear of retaliation. Feedback will be reviewed and acted upon in a timely and confidential manner.

3.5. Transparency and Continuous Improvement

The DEI procedure will be reviewed periodically and updated to reflect evolving best practices and organizational learning.

4. Governance and responsibilities

4.1. The BoN is responsible for overseeing the implementation of this policy and ensuring that DEI considerations are integrated into all key governance processes, including nominations, appointments, and strategic decision-making.

4.2. The Nomination and Remuneration Committee evaluates DEI measures and recommends actions to improve diversity, equity, and inclusion across the BoN.

5. DEI in BoN

5.1. The Nomination and Remuneration Committee seeks to ensure that the BoN has an appropriate balance of competencies, experience, gender, and independence to perform their duties effectively. DEI considerations are included in the skills matrix applicable in the BoN members nomination process.

Societatea urmărește să creeze o cultură în care fiecare angajat, membru al consiliului și parte interesată să aibă un sentiment de apartenență și să fie încurajat să își exprime perspectivele și ideile. Utilizarea unui limbaj incluziv și a unei comunicări respectuoase este așteptată în toate interacțiunile.

3.4. Comunicare deschisă și feedback

Fondul încurajează dialogul deschis cu privire la DEI, punând la dispoziție canale sigure prin care părțile interesate pot ridica preocupări, formula sugestii sau raporta incidente, fără teama de represalii. Feedback-ul va fi analizat și gestionat într-un mod prompt și confidențial.

3.5. Transparență și îmbunătățire continuă

Procedura DEI va fi revizuită periodic și actualizată pentru a reflecta evoluția bunelor practici și experiența organizațională acumulată.

4. Guvernanță și responsabilități

4.1. CR este responsabil pentru supravegherea implementării acestei politici și pentru asigurarea integrării considerentelor DEI în toate procesele-cheie de guvernanță, inclusiv în nominalizări, numiri și luarea deciziilor strategice.

4.2. Comitetul de Nominalizare și Remunerare evaluează măsurile DEI și formulează recomandări pentru îmbunătățirea diversității, echității și incluziunii la nivelul Consiliului de Nominalizare.

5. DEI la nivelul Comitetului Reprezentantilor

5.1. Comitetul de Nominalizare și Remunerare urmărește să asigure că CR dispune de un echilibru adecvat de competențe, experiență, gen și independență, necesar

5.2. Gender balance targets are established in accordance with applicable legislation. The Fund aims to achieve at least 40% representation of the underrepresented gender among the BoN members, recognizing that appointments must remain merit-based, guided by professional experience, strategic alignment, and transparent criteria.

5.3. The Nomination and Remuneration Committee periodically reviews the BoN nomination policy, taking into account DEI considerations, to support effective oversight, decision-making, and alignment with corporate governance standards.

6. DEI integration and practices

6.1. DEI principles are integrated into nomination processes, recruitment, performance management, training, and engagement practices. Candidate profiles are developed to ensure that selection and appointment processes are transparent, objective, and merit-based.

6.2. DEI outcomes, including gender representation, are monitored and reported, and feedback is used to inform improvements in policies and practices.

7. Review and amendments

7.1. This procedure is reviewed at least every four years or sooner if changes occur in applicable legislation or corporate governance codes.

7.2. Amendments to this procedure require approval by the Board of Nominees

pentru îndeplinirea eficientă a atribuțiilor sale. Considerentele DEI sunt incluse în matricea de competențe aplicabilă în procesul de nominalizare a membrilor CR.

5.2. Obiectivele privind echilibrul de gen sunt stabilite în conformitate cu legislația aplicabilă. Fondul își propune să atingă un nivel de cel puțin 40% reprezentare a genului subreprezentat în rândul membrilor CR, cu recunoașterea faptului că numirile trebuie să rămână bazate pe merit, fiind ghidate de experiența profesională, alinierea strategică și criterii transparente.

5.3. Comitetul de Nominalizare și Remunerare revizuieste periodic politica de nominalizare a CR, luând în considerare criteriile DEI, pentru a sprijini o supraveghere eficientă, un proces decizional adecvat și alinierea la standardele de guvernanta corporativă.

6. Integrarea și practicile DEI

6.1. Principiile DEI sunt integrate în procesele de nominalizare, recrutare, management al performanței, formare profesională și implicare organizațională. Profilurile candidaților sunt elaborate astfel încât procesele de selecție și numire să fie transparente, obiective și bazate pe merit.

6.2. Rezultatele DEI, inclusiv reprezentarea de gen, sunt monitorizate și raportate, iar feedback-ul este utilizat pentru a fundamenta îmbunătățirea politicilor și practicilor.

7. Revizuire și modificări

7.1. Prezenta procedură este revizuită cel puțin o dată la patru ani sau mai devreme, în cazul în care intervin modificări ale legislației aplicabile sau ale codurilor de guvernanta corporativă.

7.2. Modificările aduse prezentei proceduri necesită aprobarea Comitetului

and must comply with the Constitutive Act and governance rules.

7.3. This procedure has been drawn up in both English and Romanian. In the event of any discrepancies or inconsistencies between the two versions, the Romanian version shall prevail.

Reprezentanților și trebuie să respecte Actul Constitutiv și regulile de guvernare aplicabile.

7.3. Prezenta procedură a fost redactată atât în limba engleză, cât și în limba română. În cazul oricăror neconcordanțe sau discrepanțe între cele două versiuni, versiunea în limba română va prevala.