



**POLITICA DEI  
(DIVERSITATE, ECHITATE ȘI  
INCLUZIUNE)  
SIMTEL TEAM S.A.**

**Ediția: 1**

**Data:  
19.12.2025**

**Politica DEI (Diversitate, Echitate & Incluziune)**

**Aprobare** Decizia CA nr. 70 din 19.12.2025  
**Responsabil** HR  
**Versiune & dată** v1.0 – 2025-12-19  
**Revizuire** Anual / la modificarea cadrului normativ

Istoric versiuni	Data	Descriere modificare	Aprobată de
1.0.	19.12.2025	Versiune consolidată conform Cod BVB 2025	CA

1. Scopul
2. Domeniul de aplicare
3. Angajamentele Simtel privind diversitatea, echitatea și incluziunea
4. Implementare și monitorizare

**1. Scopul**

Politica DEI ("Politica") promovează o cultură incluzivă și echitabilă în toate procesele de HR.

**1 / 3**

**SIMTEL TEAM S.A.**

J2010000564406, CUI 26414626

Sediul social: București, sector 6, Splaiul Independenței nr. 319L,  
Clădirea Bruxelles (corp B), Intrarea A, Parter

Capital social subscris și vărsat: 1.628.346,2 Lei



## **2. Domeniul de aplicare**

Simtel își asumă angajamentul de a promova un mediu de lucru bazat pe respect, echitate și incluziune, în care fiecare angajat are șanse egale de dezvoltare și este tratat cu demnitate, fără discriminare.

Angajamentele DEI sunt aplicabile tuturor angajaților, colaboratorilor și candidaților și sunt integrate în politicile și practicile de resurse umane ale Simtel.

## **3. Angajamentele Simtel privind diversitatea, echitatea și incluziunea**

### **3.1. Zero discriminare**

Simtel aplică o politică de toleranță zero față de orice formă de discriminare, hărțuire sau tratament inechitabil.

Discriminarea este interzisă pe orice criteriu protejat de legislația aplicabilă, inclusiv, dar fără a se limita la: sex, gen, vârstă, origine etnică sau naționalitate religie sau convingeri; dizabilitate; orientare sexuală; alte criterii prevăzute de lege.

Simtel asigură respectarea acestei Politici prin:

- a) mecanisme confidențiale de raportare a incidentelor;
- b) investigarea promptă și imparțială a sesizărilor;
- c) aplicarea măsurilor răspundere disciplinară corespunzătoare, atunci când este cazul.

### **3.2. Acces egal la oportunități**

Simtel asigură acces egal la oportunități în toate etapele relației de muncă, inclusiv: recrutare și selecție; promovare și mobilitate internă; acces la programe de formare și dezvoltare; evaluarea performanței.

Deciziile de angajare, promovare și dezvoltare sunt bazate exclusiv pe criterii obiective, precum: competență, performanță, experiență și potențial profesional.

Simtel promovează practici de resurse umane transparente și echitabile și monitorizează periodic respectarea acestui angajament.

### **3.3. Adaptări rezonabile**



Simtel se angajează să asigure adaptări rezonabile pentru angajații cu dizabilități sau cu nevoi specifice, în măsura în care acestea nu implică o sarcină disproporționată sau nejustificată.

Adaptările rezonabile pot include, după caz: ajustarea programului de lucru, adaptarea spațiului de lucru sau a echipamentelor, utilizarea unor tehnologii asistive, adaptarea proceselor de muncă.

Solicitările de adaptări rezonabile sunt analizate individual, cu respectarea confidențialității și a demnității.

### **3.4. Egalitate de remunerare pentru muncă de valoare egală**

Simtel respectă principiul egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală, fără discriminare directă sau indirectă.

În acest sens, Simtel stabilește nivelurile de remunerare pe criterii obiective, precum responsabilitățile, competențele, experiența și performanța, monitorizează periodic structura remunerării pentru a identifica și corecta eventuale diferențe nejustificate, asigură transparența criteriilor utilizate în stabilirea remunerației.

### **4. Implementare și monitorizare**

Angajamentele DEI sunt susținute prin politici și proceduri interne, instruiți periodice pentru angajați și management, monitorizarea indicatorilor relevanți (ex. diversitate, diferențe de remunerare), raportarea periodică către conducere și, după caz, în raportările ESG.