

Conform Legii 24/2017, art 92¹, societatile listate trebuie sa supuna votului actionarilor o Politica de Remuneratie a conducatorilor Societatii (definiti ca membri ai CA sau Directori ai companiei, in sensul Legii 31), incepand cu prima AGOA derulata dupa data de 27 iulie 2020.

In cazul companiei noastre, este vorba despre membrii Consiliului de Administratie ("CA") si de Directorul General si Directorul Financiar.

Remuneratie membri CA

Compania noastra a supus votului actionarilor remuneratia membrilor CA inca din ianuarie 2020. Aceasta este:

- i. 5.000 RON/lună brut pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație, cu excepția președintelui;
- ii. 25.000 RON/lună brut pentru președintele Consiliului de Administrație;
- iii. Includerea in planul de incentivare cu opțiuni al persoanelor cheie (SOP2020), cu un număr de opțiuni egal cu 0,5% din numărul total de acțiuni, anual, a fiecărui membru al Consiliul de Administrație cu excepția președintelui Consiliului de Administrație; și
- iv. Includerea in planul de incentivare cu opțiuni al persoanelor cheie (SOP2020), cu un număr de opțiuni egal cu 0,75% din numărul total de acțiuni, anual, a președintelui Consiliului de Administrație.

Beneficii suplimentare pentru membrii CA

Nu exista. Membrilor CA le vor fi decontate cheltuielile efectuate pentru reprezentarea Companiei.



Directorul General

Anterior redactarii prezentului document, remuneratia Directorului General a fost stabilita pe baza faptului ca dl Mihai Logofatu, fondator al Societatii, si membru in CA (ca reprezentant al Ivylon Management SRL) , ocupa pozitia de Director General.

Astfel, dl Logofatu nu a incasat nicio remuneratie suplimentara pentru aceasta pozitie. Emitentul intentioneaza sa pastreze aceasta situatie pe termen mediu si lung si va supune actionarilor o noua politica de remunerare, construita pe baza recomandarii Comitetului de Remunerare, la momentul cand va exista aceasta necesitate.

Pe durata mandatului de Director General al dlui Mihai Logofatu, politica societatii este ca beneficiile pozitiei de Director General sa fie cele legate de reprezentarea societatii:

- Accesul la un autoturism pus la dispozitie de catre societate, in cadrul unui contract de leasing operational in valoare de maxim 1000 euro lunar.
- Polita de asigurare de tip "D&O Liability" achitata de Societate

Directorul financiar

Anterior redactarii prezentului document, remuneratia Directorului Financiar a fost stabilita de catre Directorul General. Propunem actionarilor extinderea actualului model de remuneratie, descris mai jos:

- O remuneratie fixa, lunara, cu o valoare neta de maxim 20.000 lei pe luna, platibila cash.
- O remuneratie variabila ("bonus"), anuala, de maxim 200.000 lei, platibila in actiuni BNET, pe baza evaluarii subiective a Directorului General, tinand cont de sugestiile Comitetului de Remuneratie.
- Includerea in cate un plan de incentivare cu optiuni, odata la 2 ani, in conditiile generale ale planurilor SOP ale Bittnet (dreptul de a achizitiona in viitor, peste 2 ani de zile, actiuni ale societatii in proportie de 0.5% pentru fiecare an de mandat, la un pret echivalent cu capitalizarea societatii la inceputul planului)

Beneficii suplimentare:

- Polita de asigurare de tip "D&O Liability" achitata de Societate

Obiectivele si principiile Politicii

Politica de remunerare trebuie să contribuie la strategia de afaceri a emitentului, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acestuia și să includă o explicație necesară în acest sens.

Obiectivele politicii pornesc de la obiectivele conducerii companiei. Astfel, obiectivul conducerii este maximizarea valorii companiei ("averea actionarilor"), masurata prin capitalizarea societatii. Tinand cont ca in prezent, si pentru viitorul mediu , Emitentul intentioneaza sa pastreze politica

de dividend curenta, accesibila AICI, care poate fi rezumata prin “capitalizarea profiturilor si acordarea de actiuni gratuite, fara dividende” , capitalizarea societatii este cea mai buna masura a valorii aduse actionarilor de catre management si administratie.

Principial, ne propunem sa aliniem interesele actionarilor cu ale conducerii, astfel incat toate partile implicate sa aiba aceeasi masura a realizarilor. Plata prin includerea in planuri de incentivare cu optiuni realizeaza acest deziderat, deoarece:

- Conducerea este recompensata numai pe baza (retrospectiva) cresterii valorii companiei
- Conducerea este remunerata cu aceeasi “moneda” – actiuni BNET. Astfel, nu doar ca membrii conducerii vor dori cresterea valorii actiunilor, pentru a primi o remuneratie variabila, ci, suplimentar, si evitarea scaderii pretului acestora (odata ce au fost remunerati cu actiuni, se afla in exact aceeasi pozitie cu restul actionarilor.

Astfel, politica asigura atat sustenabilitatea afacerii cat si alinierea pe termen lung a intereselor.



Proportia intre remuneratie fixa si variabila

Cautam sa angajam cheltuieli certe minime, la schimb cu o componenta variabila ce poate lua valori insemnate pentru orice persoana inclusa in politica. Tinand cont ca, teoretic, partea variabila a remuneratiei poate lua orice valoare reala, pozitiva, inclusiv zero, nu se poate estima o proportie intre remuneratia fixa si variabila. Ne dorim ca proportia variabila sa fie cea mai importanta. In anii anteriori prezentarii acestei politici, directorul general si financiar au fost remunerati cu salariul mediu brut pe economie, dar cu optiuni care, la momentul decontarii, au avut valori de ordinul "un milion de lei". Daca aceste realitati se vor repeta, putem considera remuneratia ca fiind aproape in intregime variabila.

Corelatia cu remuneratiile si conditiile de angajare ale angajatilor

De asemenea, politica de remunerare explică modul în care s-a ținut cont de remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților emitentului, cu ocazia stabilirii politicii de remunerare.

Politica Bittnet nu coreleaza in niciun fel remuneratia conducerii cu cea a angajatilor. Consideram ca exista un specific complet diferit, bazat in special pe existenta unor responsabilitati individuale, dar si pe diferentele contractuale (contract de mandat vs contract de munca). Majoritatea covarsitoare a angajatilor grupului emitentului primesc remuneratii lunare mai mari decat 5000 lei brut.

Directorul General are ca mandat sa trnasmita atat in organizatia noastra cat si in companiile membre ale grupului principiile de a oferi un potential de castig infinit pentru amngajati, la schimb cu o diminuare a costurilor certe pentru societate – cautand deci sa propuna angajatilor conditii similare de proportie intre remuneratia fixa si variabila.

Toti angajatii din companiile controlate de grupul Bittnet sunt evaluati si dupa criteriile subiective de catre managerii directi, dar si de catre colegi, pentru a asigura alinierea comportamentelor dezirabile cu valorile Societatii.



Corelatia criteriilor de evaluare cu obiectivele Emitentului

Criteriul de evaluare al performantei este obiectiv si clar: „diferenta de valoare inregistrata de capitalizarea companiei intre momentul exercitarii optiunii si momentul de start al masuratorii (± 2 ani anterior)”.

Fiindca obiectivul conducerii este cresterea valorii capitalizarii, acest criteriu este corelat prin definitie cu obiectivele.

In cazul evaluarilor subiective din partea Directorului General sau a Comitetului de Remuneratie, obiectivul urmarit este recompensarea atitudinilor dezirabile , conforme cu valorile Grupului.

Amanare si recuperarea remuneratiei variabile

Remuneratiile variabile sunt acordate in forma optinilor de a achizitiona actiuni ale Emitentului, dupa o durata de 2 ani de la inceputul planului. Perioada de exercitare este luna mai-iunie a anului ulterior ultimului an al fiecarui plan. Astfel ca exista o amanare de 1.5 sau 2.5 ani intre momentul inceputului masuratorii si momentul cand remunratia poate fi accesata.

Suplimentar, mecanismele de decontare specifice legislatiei pietei de capital romanesti fac ca , dupa ce remuneratia este stabilita, transferul efectiv al actiunilor sa fie amanat cu minim 3 luni.

Odata intrate in proprietatea persoanelor de conducere, nu exista nicio metoda, nicio optiune si niciun plan de recuperare a remuneratiei variabile.

Duratele contractelor, preavize, pensii, conditii de reziliere

Duratele standard ale contractelor de mandat semnate cu conducatorii societatii sunt de 4 ani. Perioada de preaviz va fi de minim 60 zile. Membrii CA vor avea deplul la plati compensatorii in cazul rezilierii contractelor de catre Societate, fara justa cauza.

Proceduri privind politica de remunerare

Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese și, după caz, rolul comitetului de remunerare sau al altor comitete implicate.

Politica de remunerare va fi revizuita in cel putin urmatoarele situatii:

- Primirea unui vot negativ din partea actionarilor
- Constatarea de catre Comitetul de Remunerare (din proprie initiativa sau la sesizarea oricarei persoane careia politica i se aplica) a unor neclaritati, neconcordante sau dificultati de aplicare, sau necorelarea cu conditiile de piata. Astfel, obiectivul principal fiind protejarea averii actionarilor, Politica poate fi supusa revizuirii daca se constata ca

ar putea impiedica societatea sa isi deruleze activitatea din conditii de continuitate sau de performanta.

- Orice alta situatie care genereaza in opinia CA sau Comitetului de Remunerare necesitatea de a revizui politica de remunerare.

In aceste situatii, persoanele interesate propun revizuirea politicii, Comitetul de Remunerare analizeaza si avizeaza (pozitiv sau negativ) propunerea, iar ca urmare a unui aviz pozitiv, Comitetul de Remunerare propune actionarilor spre aprobare noua politica de remunerare, la prima AGA ce urmeaza a fi desfasurata.

Evitarea conflictului de interese

Revizuirile politicii nu intra in vigoare daca nu obtin votul pozitiv al actionarilor. Astfel, nu pot aparea conflicte de interes, fiindca persoanele care propun modificarea politicii nu sunt aceleasi care o aproba.

In cazul in care CA propune actionarilor o modificare a politicii de remunerare, fara a fi primit un aviz anterior de la Comitetul de Remunerare, noua propunere va mentiona aceasta informatie.

Revizuirea politicii – modificari fata de versiunea anterioara

În cazul revizuirii politicii, se include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare și include un raport de la ultimul vot al adunării generale a acționarilor privind politica de remunerare.

Nu este cazul – aceasta este prima versiune a politicii de remunerare. Nu au existat documente formale aprobate de actionari anterior acestui document.

Posibilitatea de a deroga de la politica in cursul unui an

In vederea atingerii obiectivului de a proteja interesele actionarilor si valoarea actiunilor acestora, prezenta Politica recunoaste faptul ca este esential ca Emitentul sa poata opera in conditii de continuitate, si de aliniere si la practicile si situatiile de piata. Politica trebuie sa nu constituie un blocaj sau o frana in atragerea de persoane calificate in cadrul Companiei. Astfel, in cazuri exceptionale, pe parcursul unui an , Emitentul poate deroga de la politica de remunerare, in cazul in care Comitetul de Remunerare constata (din proprie initiativa sau la sesizarea oricarei persoane careia politica i se aplica) a unor neclaritati, neconcordante sau dificultati de aplicare, sau necorelarea cu conditiile de piata. Politica poate fi supusa unor derogari daca se constata ca ar putea impiedica societatea sa isi deruleze activitatea din conditii de continuitate sau de performanta. In acest caz, raportul de remunerare pentru anul fiscal respectiv va cuprinde o explicatie detaliata a derogarilor aplicate, si va fi supus aprobarii actionarilor la prima adunare generala dupa finalul anului fiscal in care s-a petrecut derogarea de la Politica.

