

## Despre oportunitatea folosirii Stock Option Plan

Prezentul document detaliaza aspectele privind implementarea unui Stock Option Plan in cadrul societatii, cu reluarea explicatiilor privind necesitatea si oportunitatea implementarii acestuia pentru persoanele cheie.

Succesul companiei depinde in mare masura nivel de capacitatea acesteia de a continua sa atraga, sa pastreze si sa motiveze personal calificat. Activitatea Bittnet se bazeaza pe resurse umane cu o calificare inalta si cu remuneratie pe masura, specialisti care se gasesc in numar restrans si care sunt oferati continuu de companii concurente.

De aceea, Compania cauta solutii sa gestioneze in mod optim nevoile personalului, astfel incat sa minimizeze eventualele efecte negative din punct de vedere al conditiilor financiare, al rezultatelor operationale sau prospectilor. Compania ofera pachete compensatorii atractive si cai de dezvoltare a carierei dinamice pentru atragerea, pastrarea si motivarea personalului experimentat si cu potential.

Acest risc continua sa fie unul dintre cele mai importante riscuri avut in vedere compania noastra si, in consecinta, managementul va acorda in continuare o importanta deosebita acestui aspect. In 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 Adunarea Generala a aprobat cate un plan de incentivare a persoanelor cheie pe baza de actiuni, cu scopul de a alinia mai bine interesele acestora cu interesele pe termen lung ale Companiei.

Managementul propune un nou plan de incentivare pentru exercitiul 2021 - 2023, in continuarea si urmand aceleasi principii cu cele anterioare: persoanele cheie (angajati, contractori, manageri) vor putea cumpara peste 2 ani un numar de actiuni reprezentand un total de maxim 5% din actiunile Companiei, la pretul per actiune inregistrat in aprilie 2021. Astfel, daca activitatea acestor persoane cheie a generat cresterea valorii detinerilor actionarilor, peste 2 ani o parte de maxim 1/20 din aceasta crestere va putea fi transferata catre persoanele cheie sub forma de actiuni cumparate de la societate la pret egal cu pretul din aprilie 2021.



Bittnet s-a confruntat de-a lungul anilor cu fluctuatii de personal mult mai mici decat decat companiile cu care avem afaceri, acest fenomen datorandu-se principiilor companiei de a imparti valoarea creata cu cei care contribuie la generarea ei. Astfel, in cazul persoanelor cheie (anagajati, contractori, manageri, etc), faptul ca o parte semnificativa din pachetul lor remuneratoriu provine din cresterea valorii companiei, genereaza doua aspecte pozitive fundamentale:

- i. Aliniaza obiectivele echipei cu cele ale actionarilor. Astfel, membrii echipei vor inregistra castiguri deosebite numai si numai daca actionarii inregistreaza o crestere semnificativa a valorii companiei. Planul curent (ca si cele anterioare) propune alocarea unei parti maxime de 1/20 din cresterea valorii inregistrata de actionari catre persoanele cheie. Daca actionarii se asteapta ca angajatii sa caute in mod activ sa produca valoare pentru companie, si sa nu existe nenumarate niveluri de control, verificari, birocratie, ci dimpotriva, toata echipa sa aiba ca obiectiv comun cresterea valorii companiei, atunci optiunile sunt cea mai buna solutie.
- ii. Asigura un sentiment de echitate fata de membrii echipei, astfel incat sa adresam problematica sociala cea mai prezenta in economiile globale in ultimii ani, cea a 'inegalitatii', care a fost inflamata de faimosul best-seller al dlui Thomas Piketty. Daca prin activitatea lor angajatii creaza valoare pentru actionari, ei se vor astepta sa primeasca o parte din aceasta valoare. Or, faptul ca vor primi actiuni, ii aliniaza si ii aduce mai aproape de interesele actionarilor si, implicit, ale Companiei. Pe de alta parte, nu este corect ca angajatii sa primeasca actiuni indiferent de rezultate, asa ca abordarea cu optiuni genereaza diluare numai si numai daca aceasta s-a demonstrat ca este meritata.

Pentru a putea duce la indeplinire stock option plan-urile asa cum sunt aprobate de adunarea actionarilor, este nevoie fie ca societatea sa aiba actiuni la dispozitie - si astfel am propus actionarilor majorarea de capital conform punctului 3 din convocator, fie sa poata decide o majorare cu ridicarea dreptului de preferinta (actiunile noi sa poata fi acordate doar option-holderilor) - si de aceea am propus punctul 9 din convocator, care reprezinta o prelungire a mandatului acordat in decembrie 2018.



## Descriere planului de incentivare cu optiuni a persoanelor cheie - Stock Option Plan 2021-2023

Durata Planului	2 (doi) ani de la data intrarii in vigoare, primul an pentru care se vor acorda Actiuni in conditiile Planului fiind anul 2021, pentru care se va aloca o transa anuala integrala.
Data intrarii in vigoare	Data aprobarii de catre AGEA a Planului.
Persoanele eligibile	Sunt eligibile sa beneficieze de Plan persoanele care sunt considerate a avea un impact potential semnificativ asupra rezultatelor operationale si financiare ale Societatii. Ca exemplu, este vorba despre persoanele care indeplinesc roluri de management ( Manager HR, Manager al Echipei Tehnice, Manager Marketing, Manager de Vanzari, Manager Linie business Training, Manager linie Business Integreare, persoane cheie din companiile achizitionate, etc.), membrii boardului consultativ al companiei . Additional, Administratorul poate decide includerea in Plan a unor membri ai echipei ale caror rezultate pot influenta semnificativ rezultatele companiei (exemplu: membrul echipei de vanzari care genereaza cea mai mare marja bruta, contractorul cu cele mai mari note la training, etc).
Data acordarii optiunii	Optiunea de cumparare se acorda anual, dar perioada de exercitare este doar perioada finala, prevazuta mai jos. O persoana care a fost inclusa in Plan in Anul 1 si nu mai face parte din echipa in Anul 2 va pastra optiunile pentru perioada anterioara incetarii calitatii de persoana cheie, dar va putea exercita optiunile doar in perioada prevazuta mai jos.
Numarul de actiuni incluse in Plan:	Societatea va acorda in temeiul Planului optiunea de achizitie pentru un numar total de Actiuni echivalent cu 5% din capitalul sau social, masurat tinand cont de situatia finala a capitalului, dupa exercitare. Spre exemplu, daca operatiunea este decontata printr-o majorare de capital, iar anterior exercitarii optiunii exista 95 milioane actiuni, in cadrul SOP se vor emite 5 milioane actiuni, care vor reprezenta 5% din capitalul final (5+95 = 100 milioane actiuni).
Perioada de maturitate:	Anual, Societatea va comunica Persoanelor eligibile, stadiul indeplinirii conditiilor pentru acordare si numarul de actiuni pentru cumpararea carora poate opta fiecare Persoana eligibila, in functie de categoria din care face parte.
Perioada de exercitare:	Perioada de exercitare este de o luna calendaristica. Persoana eligibila trebuie sa isi manifeste optiunea de cumparare intre 10 mai si 10 iunie 2023.
Livrarea actiunilor	Actiunile pentru care s-a exercitat optiunea de cumparare in temeiul Planului vor fi transferate catre Persoanele eligibile respective prin transfer direct realizat in Registrul Actionarilor Societatii tinut de Depozitarul Central, in termenul si conform prevederilor legale in vigoare.
Pretul de exercitare si plata	Pretul de cumparare a unei actiuni pentru care se exercita optiunea de cumparare va fi stabilit la data exercitarii optiunii, tinand cont de numarul total de actiuni al

	<p>Societatii la data exercitarii, astfel incat capitalizarea Societatii sa fie egala cu capitalizarea societatii la data de referinta : 14 aprilie 2021 .</p> <p>Plata pretului Actiunilor achizitionate in temeiul Planului se face intr-o singura transa, in cel mult 3 luni de la data exercitarii optiunii de cumparare.</p>
--	---

