

Conform Legii 24/2017, art 92<sup>1</sup>, 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 propune urmatoarea structura de remuneratie pentru anul fiscal 2023:

- i. O remuneratie fixa pentru inregul an, in valoare de 150.000 lei brut pentru fiecare membru ne-executiv al Consiliului de Administratie, cu exceptia presedintelui; aceasta remuneratie se pro-rateaza cu perioada din an in care persoana a fost membru al C.A.
- ii. O remuneratie fixa pentru intregul an, in valoare de 360.000 lei brut pentru fiecare membru executiv al C.A. cu exceptia presedintelui; aceasta remuneratie se pro-rateaza cu perioada din an in care persoana a fost membru al C.A.

O remuneratie fixa pentru intregul an, in valoare de 645.000 lei brut pentru preşedintele Consiliului de Administratie, daca persoana este director executiv sau 200.000 lei brut daca persoana este director neexecutiv; aceasta remuneratie se pro-rateaza cu perioada din an in care persoana a fost membru al C.A.

Membrilor C.A. se pot achita suplimentar, fata de remuneratia fixa prezentata anterior, alte sume pentru participarea in cadrul comitetelor consultative ale societatii, in functie de numarul sedintelor sau de numarul comitetelor in care participa.

## Remuneratie fixa directori

Compania propune urmatoarea structura de remuneratie pentru anul fiscal 2023:

- i. O remuneratie fixa pentru intregul an, in valoare de 645.000 lei brut pentru Directorul General – CEO; aceasta remuneratie se pro-rateaza cu perioada din an in care persoana a fost membru al C.A.
- ii. O remuneratie fixa pentru intregul an, in valoare de 645.000 lei brut pentru directorul financiar – CFO; aceasta remuneratie se pro-rateaza cu perioada din an in care persoana a fost membru al C.A.

Daca o persoana indeplineste rol dublu (director si membru C.A.) se aplica valoarea maxima dintre cele doua remuneratii.

## Remuneratie variabila:

### Bonus cash / participare la profit

- In cazul in care EBITDA consolidat, pro-forma, pentru anul 2023 depaseste valoarea de 25 milioane lei, Directorul General va primi un bonus in valoare de 7% din diferenta pozitiva fata de pragul de 30 milioane lei.
- In cazul in care EBITDA consolidat, pro-forma, pentru anul 2023 depaseste valoarea de 25 milioane lei, Directorul Financiar va primi un bonus in valoare de 3% din diferenta pozitiva fata de pragul de 30 milioane lei.
- In cazul in care EBITDA consolidat, pro-forma, pentru anul 2023 depaseste valoarea de 30 milioane lei, Directorul General va avea la dispozitie un "bonus pool" in valoare de maxim 15% din diferenta pozitiva fata de pragul de 25 milioane lei pentru a fi acordat discretionar catre angajati sau colaboratori.

### Plan de incentivare pe termen lung, bazat pe participarea la capitalul societatii

#### Coordonatele generale ale planului:

- Durata planului : 3 ani (data de decontare luna mai-iunie 2026). Planul se activeaza anterior acestei date daca, dupa trecerea unei perioade de minim 12 luni de la intrarea in vigoare, indicatorii de tip 'tinta' sunt atinsi anterior datei de 31 decembrie 2025.
- Indicatorii de tip tinta, ce declanseaza activarea anticipata a planului:
  - Cifra de afaceri (total vanzari catre clienti), consolidata, pro-foma – pragul minim de 500.000.000 lei
  - EBITDA consolidata , pro-forma – pragul minim de 50.000.000 lei
  - Capitalizarea de piata a societatii : pragul minim de 600.000.000 lei
- Procent total de drepturi de vot disponibile: 9%
- Valoarea pretului de exercitare:
  - Capitalizarea societatii la data de referinta pentru AGA – pentru optiunea de a achizitiona cash de la societate actiuni la pret pre-stabilit – aplicabila in cazul depasirii capitalizarii de 600.000.000 lei
  - o (zero) pentru remuneratia pe baza de actiuni, aplicabila in cazul atingerii indicatorilor de performanta financiara (total vanzari catre clienti sau EBITDA). Valoarea remuneratiei totale in cadrul planului va fi de 18% din EBITDA consolidata, proforma.

Persoanele mentionate in prezenta politica vor fi incluse in plan astfel (fara cumularea procentelor – se aplica remuneratia maxima):

- Directorul General : 0.5% anual
- Directorul Financiar: 0.4% anual

BITTNET Systems SA - București, România | RO21181848 | J40/3752/2007

W: [www.bittnet.ro](http://www.bittnet.ro) | E: [investors@bittnet.ro](mailto:investors@bittnet.ro)

Companie listata la Bursa de Valori Bucuresti, simbol BNET

[Type here]

- iii. Administratorii Executivi 0.25% anual
- iv. Administratorii ne-Executivi: 0.15% anual

## Beneficii suplimentare pentru membrii CA

Nu exista. Membrilor CA le vor fi decontate cheltuielile efectuate pentru reprezentarea Companiei si pentru desfasurarea in bune conditii a sarcinilor aferente din cadrul C.A. sau comitetelor consultative. Compania plateste polite de tip "D&O liability" pentru membrii C.A.

In cazul in care un membru al C.A. al societatii mama este numit in functie de administrator la una din companiile subsidiare, acesta va fi remunerat conform remuneratiei celorlalti administrator ai societatii respective. Acesta nu este un "beneficiu" suplimentar ci o remuneratie de piata pentru responsabilitatea exercitata.

## Beneficii suplimentare pentru directori

In cazul in care un director al societatii mama este numit in functie de administrator la una din companiile subsidiare, acesta va fi remunerat conform remuneratiei celorlalti administrator ai societatii respective. Acesta nu este un "beneficiu" suplimentar ci o remuneratie de piata pentru responsabilitatea exercitata.

### 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 recomandarilor 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

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 acționarilor"), măsurată prin capitalizarea societății. Ținând cont că în prezent, și pentru viitorul mediu, Emitentul intenționează să păstreze politica de dividend curentă, accesibilă AICI, care poate fi rezumată prin "capitalizarea profiturilor și acordarea de acțiuni gratuite, fără dividende", capitalizarea societății este cea mai bună măsură a valorii aduse acționarilor de către management și administrație.

Principial, ne propunem să aliniem interesele acționarilor cu ale conducerii, astfel încât toate părțile implicate să aibă aceeași măsură a realizărilor. Plata prin includerea în planuri de incentivare pe termen lung, bazată pe participarea la capitalul societății realizează acest deziderat, deoarece:

- Conducerea este recompensată numai pe baza (retrospectivă) creșterii valorii intrinseci sau de piață a companiei
- Conducerea este remunerată cu aceeași "monedă" – acțiuni BNET. Astfel, nu doar că membrii conducerii vor dori creșterea valorii acțiunilor, pentru a primi o remunerație variabilă, ci, suplimentar, și evitarea scăderii pretului acestora (odată ce au fost remunerați cu acțiuni, se află în exact aceeași poziție cu restul acționarilor).

Astfel, politica asigură atât sustenabilitatea afacerii cât și alinierea pe termen lung a intereselor.

## Proportia între remuneratie fixa si variabila

Cautăm să angajăm cheltuieli certe minime, la schimb cu o componentă variabilă ce poate lua valori însemnate pentru orice persoană inclusă în politică. Ținând cont că, teoretic, partea variabilă a remunerației poate lua orice valoare reală, pozitivă, inclusiv zero, nu se poate estima o proporție între remunerația fixă și variabilă.

## 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 corelează în niciun fel remunerația conducerii cu cea a angajaților. Considerăm că există un specific complet diferit, bazat în special pe existența unor responsabilități individuale, dar și pe diferențele contractuale (contract de mandat vs contract de muncă). Corelația valorii remunerațiilor propuse este cu valorile reprezentative pentru societăți de aceeași dimensiune și specific de activitate, sau cu societăți listate pe piața reglementată a BVB.

---

BITTNET Systems SA - București, România | RO21181848 | J40/3752/2007

W: [www.bittnet.ro](http://www.bittnet.ro) | E: [investors@bittnet.ro](mailto:investors@bittnet.ro)

Companie listată la Bursa de Valori București, simbol BNET

[Type here]

Directorul General are ca mandat sa transmita atat in organizatia noastra cat si in companiile membre ale grupului principiile de a oferi un potential de castig infinit pentru angajati, 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

Criteriile de evaluare al performantei sunt obiective si clare:

- „diferenta de valoare inregistrata de capitalizarea companiei intre momentul exercitarii optiunii si momentul de start al masuratorii ( $\pm 3$  ani anterior)”.
- „valoarea indicatorului EBITDA” consolidat, pro-forma
- „Valoarea cifrei de afaceri” consolidata, proforma

Fiindca obiectivul conducerii este cresterea valorii intrinseci sau de piata a companiei, 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 optiunilor de a achizitiona actiuni ale Emitentului, dupa o durata de 3 ani de la inceputul planului. Perioada de exercitare este luna mai-iunie a anului ulterior ultimului an al planului. Astfel, exista o amanare de 3,5 ani intre momentul inceputului masuratorii si momentul cand remuneratia poate fi accesata. Aceasta poate fi accesata mai devreme daca indicatorii de performanta sunt atinsi mai devreme

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 dreptul la plati compensatorii in cazul rezilierii contractelor de catre Societate, fara justa cauza.

Pentru alinierea duratei mandatelor tuturor membrilor C.A., noii membri alesi in cursul anului 2023 vor avea o durata a mandatului de aproximativ 1 an, pana la expirarea mandatelor administratorilor deja in functie la data AGA din aprilie 2023.

## 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 puțin urmatoarele situatii:

- Primirea unui vot negativ din partea actionarilor
- Constatatarea 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 cu cele 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.

Schimarile incluse in politica de remunerare curenta fata de politica anterioara sunt:

---

BITTNET Systems SA - București, România | RO21181848 | J40/3752/2007

W: [www.bittnet.ro](http://www.bittnet.ro) | E: [investors@bittnet.ro](mailto:investors@bittnet.ro)

Companie listata la Bursa de Valori Bucuresti, simbol BNET

[Type here]

- Alinierea remuneratiei fixe a directorilor la valori de piata pentru industria de IT&C si dimensiunea companiei
- Alinierea remuneratiei fixe a administratorilor la media / mediana pietei de capital din Romania
- Modificarea planului de remuneratie variabila bazat pe participarea la capitalul societatii astfel:
  - Prelungirea duratei la 3 ani, cu posibilitate de exercitare anterioara doar in cazul indeplinirii anterioare a indicatorilor de performanta
  - Includerea unor indicatori de performanta financiara a Grupului in planul de remuneratie variabila: cifra de afaceri si indicatorul EBITDA

Politica anterioara a fost aprobata in AGA din data de 27 aprilie 2021 cu un vot pozitiv de 99.3151% din voturile exprimate.

## 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.