

Conform Legii 24/2017, art 92¹, societatile listate trebuie sa supuna votului actionarilor o Politica de Remunerare a conducatorilor Societatii (definiti ca membri ai consiliului de administratie sau directori ai companiei, in sensul Legii 31/1990).

In cazul companiei noastre ("Compania" sau "Societatea"), este vorba despre membrii Consiliului de Administratie ("CA") si de Directorul General si Directorul Financiar (denumiti impreuna "Directori").

Remuneratie fixa membri Consiliului de Administrație (CA)

Remuneratia fixa a membrilor CA este aprobata anual de adunarea generala ordinara a actionarilor Companiei. Membrilor CA li se pot achita suplimentar, fata de remuneratia fixa prezentata anterior, alte sume pentru participarea in cadrul comitetelor consultative ale Companiei cu respectarea limitei generale a tuturor remuneratiilor astfel cum este aprobata anual de adunarea generala ordinara a actionarilor Companiei.

Remuneratie fixa directori

Remuneratia fixa a fiecarui Director este stabilita de Consiliul de Administratie al Societatii. Daca o persoana cumuleaza calitatea de membru CA si director se cumuleaza valoarea remuneratiei fixe pentru membri CA cu cea a remuneratiei fixe pentru Director.

Remuneratie variabila

Atat membrii CA, cat si Directorii beneficiaza de o remuneratie variabila legata de performanta care are doua componente, respectiv o componenta in numerar si o componenta bazata pe participarea la capitalul social al Societatii (Plan de incentivare pe termen lung). Criteriile de performanta care trebuie indeplinite pentru a beneficia de remuneratie variabila includ EBITDA consolidat, Cifra de afaceri (total vanzari catre client) consolidate si capitalizarea de piata a Societatii; Consiliul de Administratie poate stabili criteriile de performanta suplimentare pentru Directori.

Criteriile de performanta sunt stabilite anual pentru Directori de catre Consiliul de Administratie, criteriile financiare fiind reflectate inclusiv in bugetul anual care este supus aprobarii adunarii generale ordinare a actionarilor Societatii.

Planul de incentivare pe termen lung are o durata de 3 ani și a fost aprobat de Adunarea Generală din aprilie 2023 (data de decontare fiind in perioada mai-iunie 2026). Planul nu include cerinte de indisponibilizare a actiunilor dupa atribuirea definitiva.

Evaluarea indeplinirii criteriilor de performanta si stabilirea remuneratiei variabile datorate se realizeaza de catre Consiliul de Administratie pe baza recomandarii si analizei Comitetului de remunerare.

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 este numit in functie de administrator la una dintre filialele Societatii, acesta va fi remunerat conform remuneratiei celorlalti administratori ai societatii respective. Acesta nu este un “beneficiu” suplimentar ci o remuneratie de piata pentru responsabilitatea exercitata.

Beneficii suplimentare pentru directori

Compania plateste polite de tip “D&O liability” pentru Directori.

In cazul in care un Director al Societatii este numit in functie de administrator la una dintre filialele Societatii, acesta va fi remunerat conform remuneratiei celorlalti administratori ai societatii respective. Acesta nu este un “beneficiu” suplimentar ci o remuneratie de piata pentru responsabilitatea exercitata.

In cazul in care un membru CA sau un Director exercita mandatul partial in cadrul unui exercitiu financiar, remuneratiile la care este indreptatit vor fi acordate pro-rata cu perioada din exercitiul financiar in care a exercitat mandatul.

Obiectivele si principiile Politicii

Obiectivele politicii pornesc de la obiectivele Companiei. Astfel, obiectivul primordial 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, care poate fi rezumata prin “capitalizarea profiturilor”, capitalizarea societatii este cea mai buna masura a valorii aduse actionarilor de catre management si Consiliul de Administratie.

Principial, ne propunem sa aliniem interesele actionarilor cu ale conducerii, astfel incat toate partile implicate sa aiba aceeasi masura a realizarilor. Remuneratia variabila constand in planul de incentivare pe termen lung, bazat pe participarea la capitalul Societatii realizeaza acest deziderat, deoarece:

- Conducerea este recompensata numai pe baza (retrospectiva) cresterii valorii intrinseci sau de piata a 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.

Corelatia cu remuneratiile si conditiile de angajare ale angajatilor

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). Corelatia valorii remuneratiilor propuse este cu valorile reprezentative pentru societati de aceeasi dimensiune si specific de activitate sau cu societati listate pe piata reglementata a BVB.

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 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

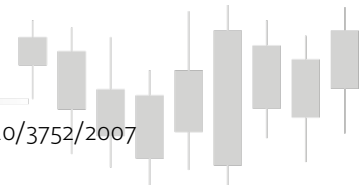
Criteriile de evaluare al performantei sunt obiective si clare:

- „diferenta de valoare inregistrata de capitalizarea Companiei intre momentul exercitarii optiunii si momentul de start al masuratorii (± 3 ani anterior)“.
- „valoarea indicatorului EBITDA“ consolidat, pro-forma
- „Valoarea cifrei de afaceri“ consolidata, pro-forma

Fiindca obiectivul conducerii este cresterea valorii intrinseci sau de piata a Companiei, acest criteriu este corelat prin definitie cu obiectivele.

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 este de minim 60 zile. Membrii CA vor avea dreptul la plati compensatorii in cazul revocarii contractelor de catre Societate, fara justa cauza.

Proceduri privind politica de remunerare

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

- Constatata de catre Comitetul de Remunerare (din proprie initiativa sau la sesizarea oricarei persoane careia politica i se aplica) a unor neclaritati, neconcordanțe 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 sau, in orice caz, cel putin o data la patru ani.

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 obtine votul majoritar pozitiv al actionarilor.

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

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

- Necesitatea de a stabili o politica de remunerare care include principiile si procesele care stau la baza stabilirii remuneratiei, iar nu o politica de remunerare care stabileste valoarea pachetelor de remunerare si care astfel poate genera dificultati in aplicare si nu se inscrie in practica prevalenta a societatilor listate la Bursa de Valori Bucuresti

- Aceste modificari sunt coordonate cu faptul ca in linie cu cerintele legale, remunerarea administratorilor si limita maxima a tuturor remuneratiilor directorilor si administratorilor este supusa, anual, aprobarii adunarii generale ordinare a actionarilor Societatii

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, neconcordanțe 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.

