

POLITICA DE REMUNERARE AL SIMTEL TEAM S.A.

*aprobată prin Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor
din data de 25.04.2024*

PREAMBUL:

- 1. ASPECTE GENERALE**
 - 1.1. SCOP SI OBIECTIVE**
 - 1.2. APLICABILITATE**
 - 1.3. DEFINITII SI ABREVIERI**
- 2. PRINCIPIILE DE REMUNERARE**
- 3. EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE LA NIVELUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE**
 - 3.1. Conflictul de interese privind remunerarea**
- 4. REMUNERATIA**
 - 4.1. Structura remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie**
 - 4.2. Structura remuneratiei Directorilor**
- 5. DISPOZITII FINALE**

1. ASPECTE GENERALE

1.1 Societatea **SIMTEL TEAM S.A.**, o societate organizată și condusă în sistem unitar, conform Legii nr. 31/1990 privind societățile ("Legea nr. 31/1990"), republicată, cu modificările ulterioare, înregistrată și funcționând conform legilor din România („Legislația aplicabilă”), înregistrată la Registrul Comerțului București sub numărul J40/564/2010, cod unic de înregistrare RO 26414626, cu sediul social în București Sectorul 6, Spl. INDEPENDENȚEI, Nr. 319L, Clădirea Bruxelles Office Building (corp B), intrarea A, parter, având un capital social subscris și vărsat de integral privat, subscris și vărsat, este de 1.577.574,6 lei, constituit integral în numerar (denumită în cele ce urmează “SIMTEL” sau “Societatea”).

1.2 Societatea este admisă la tranzacționare pe sistemul alternativ de tranzacționare administrat de Bursa de Valori București – AeRO din anul 2021 luând în considerare ca în viitor să efectueze un transfer pe Segmentul Principal al Bursei de Valori București („BVB”), fiind astfel supusă prevederilor legislației pieței de capital în calitate de emitent de valori mobiliare, respectiv Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, Legii nr. 297/2004 privind piața de capital, ale Regulamentelor Autorității de Supraveghere Financiară, reglementărilor Bursei de Valori București, precum și legislației europene în materie (în continuare “Legislația pieței de capital”).

1.3 La data adoptării prezentului Regulament, acțiunile Societății sunt admise la tranzacționare pe pe sistemul alternativ de tranzacționare administrat de Bursa de Valori București – AeRO, Categoria Premium

1.4 Societatea își desfășoară activitatea conform prevederilor Actului Constitutiv în vederea realizării și îndeplinirii obiectivelor așa cum sunt acestea stabilite de organele statutare și de conducere ale Societății și în conformitate cu prevederile legale referitoare la societăți.

1.1. Scop si obiective

Scopul prezentei politici de remunerare (denumită în cele ce urmează „**Politică de Remunerare**”), este acela de a oferi un cadru transparent prin care Conducătorii Simtel sunt remunerati conform unor principii clare, menite sa demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie in societate, cu interesele acționarilor si a celorlalte parti implicate (de exemplu, angajati sau publicul in general).

Politica de Remunerare detaliaza intr-o maniera clara si ușor de inteles principiile care stau la baza remunerarii Conducătorilor, totalitatea elementelor de remunerare la care Conducătorii sunt îndreptătiți, precum si justificarea acordarii acestor remuneratii in raport cu obiectivele pe termen lung ale Societatii.

Politica de Remunerare contribuie la strategia de afaceri, interesele pe termen lung și sustenabilitatea Simtel. Această politică creează cadrul optim pentru compensarea și cointeresarea Conducătorilor Societății în scopul creării unui climat competitiv și pentru atingerea indicatorilor de performanță și al celor mai performante rezultate economice ale Societății.

1.2. Aplicabilitate

Prezenta Politică de Remunerare a fost elaborată cu luarea în considerare a următoarelor acte normative:

- a. Legea nr. 31/1990 privind societățile republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b. Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

Politica de Remunerare se adreseaza atat membrilor Consiliului de Administrație, cat si Directorilor Societatii.

Societatea a respectat întotdeauna, întocmai și cu bună-credință, prevederile legale aplicabile în ceea ce privește organizarea și funcționarea activității acesteia, inclusiv, dar fără a se limita la remunerarea membrilor organelor de conducere. Prezenta Politică de Remunerare se constituie într-o expresie clară a consecvenței cu modificarea cadrului legal aplicabil.

Politica de Remunerare va fi actualizată și modificată în permanență, astfel încât aceasta să răspundă pe de o parte cerințelor legale aplicabile și, pe de altă parte, necesității îndeplinirii obiectivelor Societății în beneficiul tuturor părților interesate.

1.3. Definitii si abrevieri

Conducator = Membru al Consiliului de Administrație și respectiv Director al Societății căruia i-au fost delegate atribuții de conducere în temeiul prevederilor art. 143 din Legea 31/1990.

Director = Persoane fizice cărora le-au fost delegate atribuții de conducere de către Consiliul de Administrație în temeiul prevederilor art. 143 din Legea nr. 31/1990 și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat.

La data adoptării prezentei Politici de Remunerare, în cazul Simtel Team S.A., Directorul General este singurul Director în sensul Legii nr. 31/1990.

Societate/Companie = persoana juridica romana cu sediul social pe teritoriul Romaniei si a carei actiuni sunt admise la tranzactionare pe o piata reglementata situata sau care functioneaza intr-un stat membru al UE, in cazul de fata, Simtel Team S.A.

AGOA = Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

CA sau Consiliul de Administrație = consiliul de administrație al Societății.

2. PRINCIPIILE DE REMUNERARE

La baza elaborării propunerilor prezentate spre avizare Consiliului de Administrație (CA) și aprobare de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor (AGOA) au stat cele mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional.

Principiile de baza pe care Simtel Team S.A. le transmite sunt:

- a. Politica de Remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri a Societății, obiectivele și valorile Simtel și contribuie și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia;
- b. Politica de Remunerare încurajează performanța, asigurând o remunerație corectă membrilor organelor de conducere ale Societății;
- c. Consiliul de Administrație (organul de conducere) al Simtel adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale Politicii de Remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;
- d. Politica de Remunerare asigură un echilibru adecvat între experiență, capacități și atribuții;
- e. Politica de Remunerare asigură un sistem de evaluare corespunzător, în special prin raportare la performanța Societății;
- f. Politica de Remunerare are în vedere criteriile de performanță financiară și nefinanciară;
- g. Remunerațiile stabilite în temeiul Politicii de Remunerare sunt de natură a asigura un venit corespunzător persoanelor vizate, astfel încât acestea să se poată dedica pe deplin îndeplinirii propriilor atribuții;
- h. Politica de Remunerare asigură prevenirea apariției situațiilor de conflicte de interese;
- i. Remunerația stabilită potrivit prevederilor Politicii de Remunerare este în deplină concordanță cu practicile pieței relevante;
- j. Politica de Remunerare are la bază principiul transparenței, asigurând informarea și implicarea acționarilor în stabilirea și implementarea Politicii de Remunerare;
- k. Cadrul reglementat prin această Politică de Remunerare este flexibil, astfel încât să asigure posibilitatea Societății de a se adapta unor evenimente neprevăzute sau situații excepționale;
- l. Asigură conformarea cu prevederile legale aplicabile.

În conformitate cu Codul de Governanță Corporativă al Simtel Team S.A., Politica de remunerare este considerată corespunzătoare dimensiunii și organizării Companiei, precum și naturii, specificului și complexității activităților de afaceri sau a profilului de risc al Companiei.

3. EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE LA NIVELUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Puterea competitionala în domeniul energiei regenerabile depinde în mare masura de integritatea și conduita legitima a membrilor Consiliului de Administratie, a Directorilor, managerilor și a personalului societatii în desfășurarea activitatii de afaceri. Comportamentul integru și legitim reprezintă principalul element în mentinerea încrederii consumatorilor finali și a partenerilor de afaceri, aparând reputatia Simtel și contribuind astfel la succesul în afaceri pe termen lung. A acționa legitim și cu integritate este o cerință esențială. O condiție cheie a unei conduite integre și legitime a angajaților este aceea de a evita situațiile în care interesele de afaceri ar putea intra în conflict cu interesele personale, în cadrul desfășurării activității profesionale. Aceste linii directoare se completează, de la caz la caz, cu legislația specifică. Potrivit Art. 144¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților republicată, membrii Consiliului de Administratie *”isi vor exercita mandatul cu prudenta și diligenta unui bun administrator”*. Administratorul nu încalca această obligație dacă în momentul luării unei decizii de afaceri el este în mod rezonabil îndreptățit să considere că acționează în interesul societății și pe baza unor informații adecvate. Decizie de afaceri, în sensul Legii nr. 31/1990, *”este orice decizie de a lua sau de a nu lua anumite măsuri cu privire la administrarea societății”*.

Membrii Consiliului de Administratie își vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul societății. Aceștia nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale societății, la care au acces în calitatea lor de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

De asemenea, conform dispozițiilor Art. 144³ din Legea nr. 31/1990 a societăților republicată, administratorul care are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare intereselor societății trebuie să îi instiinteze despre aceasta pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nicio deliberare privitoare la această operațiune. Aceeași obligație o are administratorul în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soțul sau soția sa, rudele ori afiniile săi până la gradul al IV-lea inclusiv. Administratorul care nu a respectat prevederile mai sus menționate răspunde pentru daunele care au rezultat pentru societate.

Art. 144⁴ din aceeași Lege nr. 31/1990 impune interdicția creditării de către societate a administratorilor acesteia, prin intermediul unor operațiuni precum:

- a. acordarea de împrumuturi administratorilor;
- b. acordarea de avantaje financiare administratorilor cu ocazia sau ulterior încheierii de către societate cu aceștia de operațiuni de livrare de bunuri, prestări de servicii sau executare de lucrări;

- c. garantarea directa ori indirecta, in tot sau in parte, a oricaror imprumuturi acordate administratorilor, concomitenta ori ulterioara acordarii imprumutului;
- d. garantarea directa ori indirecta, in tot sau in parte, a executarii de catre administratori a oricaror alte obligatii personale ale acestora fata de terte persoane;
- e. dobandirea cu titlu oneros ori plata, in tot sau in parte, a unei creante ce are drept obiect un imprumut acordat de o terta persoana administratorilor ori o alta prestatie personala a acestora.

Prevederile mai sus expuse, privind interdictia creditarii de catre societate a administratorilor, nu se aplica:

- a) în cazul operatiunilor a caror valoare exigibila cumulata este inferioara echivalentului in lei al sumei de 5.000 de euro;
- b) în cazul în care operatiunea este încheiată de societate în condițiile exercitării curente a activității sale, iar clauzele operatiunii nu sunt mai favorabile persoanelor prevăzute la alin. (1) și (2) decât cele pe care, în mod obișnuit, societatea le practică față de terțe persoane.

Art. 150 din aceeași Lege nr. 31/1990 prevede ca dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel și sub rezerva dispozițiilor art. 44¹, sub sancțiunea nulității, administratorul va putea, în nume propriu, să înstrăineze, respectiv să dobândească, bunuri către sau de la societate, având o valoare de peste 10% din valoarea activelor nete ale societății, numai după obținerea aprobării adunării generale extraordinare. Aceste prevederi se aplica si operatiunilor de inchiriere sau leasing.

Valoarea se va calcula prin raportare la situatia financiara aprobata pentru anul financiar precedent celui in care are loc operatiunea ori, dupa caz, la valoarea capitalului social subscris, daca o asemenea situatie financiara nu a fost inca prezentata si aprobata.

Prevederile art. 150 sunt aplicabile si operatiunilor in care una dintre parti este sotul administratorului ori ruda sau afin, pana la gradul al patrulea inclusiv, al acestuia. Totodata, daca operatiunea este incheiata cu o societate civila sau comerciala la care una dintre persoanele anterior mentionate este administrator sau director ori detine, singura sau impreuna, o cota de cel putin 20 % din valoarea capitalului social subscris, cu exceptia cazului in care una dintre societatile comerciale respective este filiala celeilalte.

3.1. Conflictul de interese privind remunerarea

Orice situatie ce poate determina aparitia unui conflict de interese in procesul de remunerare va fi adusa imediat la cunostinta Consiliului de Administratie.

Membrii Consiliului de Administratie care au si calitatea de actionari ai Societatii se vor abtine de la vot in cadrul Adunarii Generale a Actionarilor in care va fi supusa spre aprobare remuneratiia lor, in conformitate cu prevederile Art. 126 alin. (1) din Legea 31/1990 a societatilor.

4. REMUNERAȚIA

Conducătorii Societății vor încheia cu Societatea contracte de mandat pe durata fixată de către adunarea generală a acționarilor pentru mandatul lor. Prin aceste contracte se vor putea stabili perioade de preaviz conform practicilor pieței aplicabile.

4.1. Structura remunerației membrilor Consiliului de Administrație

Remunerația administratorilor este fixată de adunarea generală ordinară a acționarilor Simtel Team S.A., în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și ale Actului constitutiv al Societății.

Remunerațiile suplimentare ale administratorilor însărcinați cu funcții specifice în cadrul Consiliului de Administrație, precum și remunerația Directorului General sunt stabilite de Consiliul de Administrație. Actul constitutiv sau adunarea generală a acționarilor fixează limitele generale ale tuturor remunerațiilor acordate în acest fel.

AGOA numește administratorii Societății pentru o durată de 4 ani, cu posibilitatea realegerii aceluiași persoane în funcția de administrator. În orice situație, chiar și în cazul realegerii administratorilor, aceștia vor încheia cu Societatea un nou contract, de fiecare dată când primesc și acceptă un nou mandat. Potrivit prevederilor legale în vigoare, mandatul administratorilor poate înceta prin revocare de către AGOA în orice moment.

În cazul numirii unui administrator ca urmare a vacanței unei poziții de administrator, acesta va prelua mandatul pentru durata rămasă din mandatul predecesorului său, astfel încât nu va depăși mandatul celorlalți membri ai Consiliului de Administrație.

În considerarea atribuțiilor și competențelor membrilor Consiliului de Administrație, dar și strategiei de dezvoltare a Societății, Politica de Remunerare are în vedere acordarea unei remunerații fixe, lunare, ce constă într-o sumă de bani convenită administratorilor pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este formată dintr-o indemnizație fixă ce se acordă lunar.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită și poate fi modificată de către AGOA.

Valoarea indemnizației lunare diferă în funcție de numărul de comitete la care administratorul participă și de alte atribuții specificate în mandate. Remunerația fixă lunară convenită administratorilor pe perioada mandatului este în valoare brută, și anume: limita minimă va fi 16.675 lei pe lună și limita maximă va fi 43.125 lei pe lună.

Pe perioada mandatului, pentru membrii Consiliului de Administrație vor fi suportate cheltuielile de comunicare, transport, autovehicul, delegații, diurnă, cazare, protocol, a unei asigurări de pensie privată, și a unei asigurări private de sănătate.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei Politici cheltuielile decontate de Societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

În mod excepțional, în funcție de rezultatele financiare ale Societății și de îndeplinirea unor criterii de performanță, AGOA va putea decide acordarea unor sume de bani suplimentare pentru activitatea desfășurată de administratori în vederea obținerii de profit de către Societate, pentru fiecare exercițiu financiar.

Administratorul are dreptul de a renunța la mandatul acordat, numai după ce a notificat în scris Societatea în acest sens cu un termen de preaviz de cel puțin 15 zile înainte de data la care mandatul urmează să înceteze.

În orice caz în care mandatul administratorului încetează pentru încălcarea obligațiilor asumate de către administratori sau prin renunțarea de către administratori la mandat, aceștia nu vor avea dreptul la niciun fel de compensație, inclusiv, dar fără a se limita la daune interese pentru încetarea mandatului.

În cazul în care mandatul încetează fără justă cauză, administratorul în cauză ar putea fi îndreptățit la obținerea de daune interese egale cu echivalentul remunerației pentru o lună prevăzută în contractul său de mandat.

4.2. Structura remunerației Directorilor

Remunerațiile Directorilor sunt **aprobate** de Consiliul de Administrație al Societății. Limitele generale ale remunerațiilor Directorilor sunt aprobate de adunarea generală a acționarilor prin aprobarea de către AGOA a prezentei Politici de Remunerare.

În conformitate cu cele menționate mai sus, dispozițiile privind remunerarea Directorilor cuprinse în prezenta Politică de Remunerare sunt aplicabile directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere potrivit prevederilor art. 143 din Legea nr. 31/1990 și prevederilor Actului Constitutiv.

Directorii Societății cărora nu li s-au delegat atribuții de conducere potrivit art. 143 din Legea nr. 31/1990, vor fi remunerați în conformitate cu regulile generale de remunerare prevăzute de legislația muncii relevantă.

Pentru îndeplinirea mandatului, Directorul General este îndreptățit la o remunerație fixă lunară, stabilită și în limitele generale aprobată de către Consiliul de Administrație.

Limitele generale ale remunerațiilor fixe acordate Directorilor sunt între 3 și 10 de salarii medii brute pe Societate.

Nivelul remunerațiilor trebuie să promoveze sustenabilitatea pe termen lung a Societății, în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Societății. Remunerația fixă convenită Directorilor va fi determinată cu luarea în considerare a salariului mediu brut la nivel de Societate, dar și a complexității funcției, experienței directorului, responsabilitățile și

riscurile asociate funcției, precum și comparația cu piața, industria din care face parte Societatea sau entități similare Societății.

Remuneratia variabila a Directorului General. Directorul General poate primi si o remuneratie variabila, acordata in functie de indeplinirea si/sau depasirea criteriilor de performanta si indicatorilor stabiliti prin planul de afaceri, care reflecta atat performanta individuala cat si rezultatele generale ale Societatii. De asemenea, Directorul General este persoană eligibilă pentru a beneficia de prevederile Planului de stimulare a productivitatii cu actiuni a persoanelor cheie in cadrul Simtel Team S.A (Stock Option Plan) așa cum este acest plan aprobat de adunarea generala a actionarilor Simtel și în conformitate cu prevederile acestui plan.

Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate, de catre Consiliul de Administratie.

Consiliului de Administratie i se deleaga atribuiția alocării sumelor cu respectarea limitei generale a tuturor remuneratiilor suplimentare aprobata anual prin hotărârea Adunării Generale a Acționarilor/prin Actul Constitutiv.

Nu sunt considerate remunerații în sensul prezentei proceduri cheltuielile decontate de societate și efectuate de Directori în interesul și în scopul exercitării mandatului său.

Contractul de mandat contine prevederi referitoare la conditiile de incetare, clauze de exclusivitate si neconcurenta.

Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societății, generală și nediscreționară, și care nu prezintă niciun fel de efecte stimulative în termeni de asumare a riscurilor (de exemplu acces la telefonie mobilă, abonamente servicii medicale, prime de sărbători și alte asemenea) sunt excluse din definiția remunerației in prezenta Politica.

În situațiile în care persoanele vizate de prezenta Politica dețin și acțiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerații și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea conducătorilor.

IX. PREVEDERI FINALE

1. Modificare Politică de Remunerare

Prezenta Politică de Remunerare intră în vigoare la data aprobării sale de către AGOA și va rămâne în vigoare pentru perioada 2024 - 2028, cu excepția cazului în care apar modificări semnificative (de exemplu, modificarea modului de calcul al remunerațiilor), caz în care o Politică actualizată va fi prezentată spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Orice revizuire a Politicii de Remunerare va fi demarată de către Consiliul de Administrație cu luarea în considerare a propunerii Comitetului de remunerare, dacă și atunci cand va fi constituit la nivel de Societate, (care poate fi inlocuit de Consiliul de Administrație), cu respectarea prevederilor legale aplicabile și va fi supusă aprobării AGOA.

Exceptând situațiile în care se dovedește necesară orice modificare semnificativă a Politicii de Remunerare pe durata de aplicare a acesteia, Politica de Remunerare va fi supusă votului acționarilor Societății cel puțin o dată la 4 ani.

În cazul în care AGOA nu aprobă orice modificare a Politicii de Remunerare, astfel cum este propusă, Societatea va continua să plătească remunerațiile conducătorilor săi în conformitate cu politica aprobată existentă și va prezenta spre aprobare o nouă politică revizuită în cadrul următoarei AGOA.

Publicare Politică de Remunerare

Ulterior aprobării sale de către AGOA, prezenta Politică de Remunerare va fi publicată pe website-ul Societății (www.simtel.ro) și va rămâne disponibilă publicului pe toată durata de aplicare a Politicii de Remunerare.