

**Politica de Remunerare**

**Aprobare**  
**Responsabil**  
**Versiune & dată**  
**Revizuire**

**Hotărârea AGOA nr. [●] din 27/28.04.2026**  
CA / HR  
V4.0 – 2026-04-27  
Anual sau la modificarea cadrului normativ

<b>Istoric versiuni</b>	<b>Data</b>	<b>Descriere modificare</b>	<b>Aprobată de</b>
3.2.	24.04.2025		AGOA
4.0.	27/28.04.2026	1. Pondere KPI ESG 2. Mecanism equity-linked 3. Plafonare, malus și clawback 4. Aliniere la RAS 5. Alinierea acronimelor cu restul politicilor și CGC	AGOA

**Conținut**

<b>1.</b>	Scopul.....	2
<b>2.</b>	Aspecte generale si domeniul de aplicare.....	3
	Obiective.....	3
	Principii.....	3
<b>3.</b>	Evitarea conflictului de interese la nivelul CA .....	5



Empowering  
a green  
future

Conflictul de interese privind remunerarea.....	7
<b>4. Remunerația.....</b>	<b>8</b>
4.1. Structura remunerației membrilor CA .....	8
4.2. Structura remunerației Directorilor .....	9
<b>5. Modificarea Politicii de Remunerare .....</b>	<b>11</b>
<b>6. Transparență .....</b>	<b>11</b>

## **1. Scopul**

Politica de Remunerare are ca scop principal alinierea intereselor conducerii Simtel (membri ai CA și Directori) cu interesele pe termen lung ale Simtel și ale acționarilor, prin stabilirea unui cadru transparent și predictibil de remunerare, care să stimuleze performanța sustenabilă și crearea de valoare pe termen lung.

Politica urmărește ca structura remunerației, în special componenta variabilă, să fie corelată cu strategia de afaceri a Simtel, cu obiectivele sale operaționale și cu sustenabilitatea pe termen lung, evitând stimularea unor comportamente orientate exclusiv spre rezultate pe termen scurt, inclusiv prin integrarea indicatorilor non-financiari și ESG și corelarea remunerației variabile cu profilul de risc.

Un scop esențial al Politicii este prevenirea conflictelor de interese, asigurarea unui comportament prudent și diligent al conducerii și respectarea principiilor de guvernare corporativă. Politica urmărește să creeze un cadru de remunerare competitiv, capabil să atragă persoane cu experiență și competențe adecvate, să motiveze conducerea să își exercite mandatul cu dedicare și să favorizeze retenția pe termen mediu și lung.

Politica de Remunerare are ca scop asigurarea unui nivel adecvat de transparență față de acționari și piață, prin definirea clară a elementelor de remunerare, publicarea politicii și raportarea anuală a modului de aplicare.



Scopul transversal al Politicii constă în asigurarea conformității cu legislația aplicabilă, cum ar fi Legea nr. 31 / 1990, Legea nr. 24 / 2017, reglementările ASF și Codul de Governanță Corporativă.

Scopul Politicii de Remunerare este de a stabili un cadru coerent, transparent și sustenabil pentru remunerarea conducerii Simtel, care să alinieze interesele acestora cu strategia de afaceri, profilul de risc și interesele pe termen lung ale Simtel și ale acționarilor, să stimuleze performanța financiară și non-financiară, să promoveze guvernanta corporativă responsabilă și să asigure conformarea cu cadrul legal și de reglementare aplicabil.

## **2. Aspecte generale si domeniul de aplicare**

### **Obiective**

Prin această Politică Simtel își propune să alinieze componenta variabilă a remunerației cu strategia Societății și profilul său de risc, prin introducerea indicatorilor de performanță non-financiară (inclusiv ESG), a mecanismelor de remunerare bazate pe instrumente de capital, precum și a cluzelor de tip malus și clawback, în conformitate cu bunele practici de guvernanta corporativă.

Prezenta Politica se aplica urmatoarelor categorii de persoane vizate:

- Membrii Consiliului de Administratie (CA) ai Simtel Team S.A., inclusiv administratorii neexecutivi si cei cu funcții specifice in comitete;
- Directorul General (CEO) si orice alt Director caruia i-au fost delegate atributii de conducere conform art. 143 din Legea nr. 31/1990;
- Orice alta persoana-cheie din conducere (KMP) desemnata de CA ca eligibila pentru componentele de remunerare reglementate de prezenta Politica.

### **Principii**

La baza elaborării propunerilor prezentate spre avizare CA si aprobare de către AGOA au stat cele mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional.

Principiile de baza pe care Simtel le transmite sunt:



Empowering  
a green  
future

- 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 Simtel de a se adapta unor evenimente neprevăzute sau situații excepționale;
- l) Asigură conformarea cu prevederile legale aplicabile.

În conformitate cu Codul de Guvernanță Corporativă al Simtel, 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 Simtel.



### **3. Evitarea conflictului de interese la nivelul CA**

Puterea competitiva în domeniul energiei regenerabile depinde în mare măsură de integritatea și conduita legitimă a membrilor CA, a CEO, a managerilor și a personalului Simtel în desfășurarea activității de afaceri. Comportamentul integru și legitim reprezintă principalul element în menținerea încrederii consumatorilor finali și a partenerilor de afaceri, apărând reputația 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. 144<sup>1</sup> din Legea nr. 31 / 1990 a societăților republicată, membrii Consiliului de Administrație "și vor exercita mandatul cu prudență și diligență unui bun administrator". Administratorul nu încalcă 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 CA și vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul societății. Aceștia nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale societății, la care au acces în calitate de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

De asemenea, conform dispozițiilor Art. 144<sup>3</sup> 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 înștiințeze 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 afinii 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. 144<sup>4</sup> 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 directă ori indirectă, în tot sau în parte, a oricărui împrumuturi acordate administratorilor, concomitentă ori ulterioară acordării împrumutului;
- d. garantarea directă ori indirectă, în tot sau în parte, a executării de către administratori a oricărui alte obligații personale ale acestora față de terțe persoane;
- e. dobândirea cu titlu oneros ori plată, în tot sau în parte, a unei creanțe ce are drept obiect un împrumut acordat de o terță persoană administratorilor ori o altă prestație personală a acestora.

Prevederile mai sus expuse, privind interdicția creditării de către societate a administratorilor, nu se aplică:

- a) în cazul operațiunilor a căror valoare exigibilă cumulată este inferioară echivalentului în lei al sumei de 5.000 de euro;
- b) în cazul în care operațiunea este încheiată de societate în condițiile exercitării curente a activității sale, iar clauzele operațiunii 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 că dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel și sub rezerva dispozițiilor art. 44<sup>1</sup>, 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 aplică și operațiunilor de închiriere sau leasing.

Valoarea se va calcula prin raportare la situația financiară aprobată pentru anul financiar precedent celui în care are loc operațiunea ori, după caz, la valoarea



capitalului social subscris, dacă o asemenea situație financiară nu a fost încă prezentată și aprobată.

Prevederile art. 150 sunt aplicabile și operațiunilor în care una dintre părți este sotul administratorului ori ruda sau afin, până la gradul al patrulea inclusiv, al acestuia. Totodată, dacă operațiunea este încheiată cu o societate civilă sau comercială la care una dintre persoanele anterior menționate este administrator sau director ori detine, singură sau împreună, o cota de cel puțin 20% din valoarea capitalului social subscris, cu excepția cazului în care una dintre societățile comerciale respective este filiala celeilalte.

Prevederile Legii nr. 31 / 1990 sunt completate de dispozițiile aplicabile societăților emitente, respectiv prevederile art. 108 al Legii nr. 24 / 2017 care reglementează obligația ca emitentul să asigure că tranzacțiile semnificative cu părți afiliate sunt aprobate de CA și se încheie în condiții de piață și în interesul emitentului. Același articol reglementează și interdicția părții afiliate de a vota la aprobarea tranzacției și obligația de a publica un raport privind tranzacția, care să includă:

- (a) natura relației
- (b) valoarea
- (c) motivele economice și
- (d) confirmarea caracterului echitabil.

Tranzacțiile semnificative sunt cele care depășesc 5% din activele nete, individual sau cumulativ.

Suplimentar Simtel se conformează și cerințelor reglementate de Regulamentul ASF nr. 5 / 2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, conform cărora respectă modul de calcul al pragurilor de raportare, regulilor privind cumulul tranzacțiilor, detaliază conținutul raportului curent și prevăd excepțiile limitative (operațiunile curente, în condiții de piață), dar și în acord cu prevederile Regulamentului (CE) 2023 / 1803, în conformitate cu care se stabilesc părțile afiliate și se determină obligația de dezvăluire.

### **Conflictul de interese privind remunerarea**

Orice situație ce poate determina apariția unui conflict de interese în procesul de remunerare va fi adusă imediat la cunoștința CA.



Membrii CA care au si calitatea de acționari ai Societății se vor abține de la vot în cadrul AGA în care va fi supusa spre aprobare remunerația lor, în conformitate cu prevederile Art. 126 alin. (1) din Legea 31/1990 a societăților.

#### **4. Remunerația**

Administratorii Simtel încheie cu societatea contracte de mandat pe durata fixată de către AGA pentru mandatul lor. Prin aceste contracte se vor putea stabili perioade de preaviz conform practicilor pieței aplicabile.

##### **4.1. Structura remunerației membrilor CA**

Remunerația administratorilor este fixată de AGOA, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 și ale Actului constitutiv.

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

AGOA numește administratorii Simtel 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 Simtel 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 CA.

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

Remunerația membrilor CA este formată dintr-o indemnizație fixă ce se acordă lunar.

Remunerația membrilor CA 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 CA vor fi suportate cheltuielile de comunicare, transport, autovehicul, delegații, diurnă, cazare, protocol, ale unei asigurări de pensie privată, și ale 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 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.

#### **4.2. Structura remunerației Directorilor**

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 CA.

Limitele generale ale remunerațiilor fixe acordate Directorilor sunt între 3 și 10 de salarii medii brute calculate la nivelul Simtel.



Structura remunerațiilor este aliniată cu angajamentele Simtel în materie de sustenabilitate pe termen lung, cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Simtel.

Directorul General poate primi și o remunerație variabilă, acordată în funcție de îndeplinirea și/sau depășirea criteriilor de performanță și indicatorilor stabiliți prin planul de afaceri, care reflectă atât performanța individuală cât și rezultatele generale ale Societății. De asemenea, Directorul General este persoană eligibilă pentru a beneficia de prevederile Planului de stimulare a productivității cu acțiuni a persoanelor cheie în cadrul Simtel (Stock Option Plan) așa cum este acest plan aprobat de adunarea generală a acționarilor Simtel și în conformitate cu prevederile acestui plan.

Componenta de remunerare bazată pe instrumente de capital (inclusiv acțiuni gratuite – RSU sau opțiuni) este acordată în baza unui mecanism equity-linked, cu o perioadă de deținere ulterioară dobândirii drepturilor și cu condiționarea de atingere a indicatorilor de performanță stabiliți prin planul de stimulare. Această componentă poate reprezenta până la 12% din cuantumul remunerației variabile.

Remunerația variabilă se acordă în funcție de atingerea unor indicatori de performanță anuală, stabiliți de CA, și este structurată după cum urmează:

- a) indicatori financiari (de exemplu EBITDA, venituri, cash-flow);
- b) indicatori non-financiari, inclusiv indicatori ESG (mediu, social, guvernanta).

Ponderea indicatorilor non-financiari în componenta variabilă este cuprinsă între 15% și 30% din bonusul anual.

CA stabilește metodologia internă de calcul a remunerației variabile și cuprinde ansamblul regulilor după care se calculează și se acordă remunerația variabilă, care va include, printre altele: descrierea tipurilor de indicatori utilizați, explicarea modului de evaluare (ex. scorare, praguri minime) și prezentarea rezultatului agregat (bonus acordat / neacordat)

Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză / examinare anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate, de către CA.



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

Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Simtel, 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 noțiunea de remunerație folosită în prezenta Politica.

## **5. Modificarea Politicii de Remunerare**

Prezenta Politică de Remunerare intră în vigoare la data aprobării sale de către AGOA și va rămâne în vigoare pentru perioada 2026 – 2030, 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 AGOA.

Orice revizuire a Politicii de Remunerare va fi inițiată de către C A 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.

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

## **6. Transparență**

Politica se revizuieste la fiecare 4 ani sau când intervin schimbări semnificative în profilul de risc sau în obiective sau în legislația aplicabilă.

Simtel va prezenta în Raportul anual de remunerare o descriere a metodologiei utilizate pentru evaluarea performanței și acordarea remunerației variabile, incluzând tipurile de indicatori, ponderea acestora și rezultatele agregate, fără divulgarea informațiilor sensibile din punct de vedere comercial.