

## **POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETATII AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A.**

### **I. SCOP ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL PRINCIPII ALE POLITICII DE REMUNERARE ARIA DE APLICABILITATE**

Principalul scop al companiei AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A. în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura organizațională și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea ca nivelul și componenta remunerației corespund culturii organizaționale ale AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A., obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța este clar determinată. Toate remunerațiile aprobate în conformitate cu principiile prevăzute de această Politică de Remunerare sunt aliniate cu cele mai bune practici de piață, dar și cu strategia, obiectivele, valorile AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A., interesele acționarilor și performanța activității.

Politica de remunerare are la baza următoarele principii cheie:

- Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei societății;
- Să creeze cadrul adecvat pentru cultivarea aptitudinilor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă a AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A.;
- Să asigure implicarea adecvată a acționarilor în stabilirea politicii de remunerare și în monitorizarea implementării acesteia;
- Să contribuie la promovarea misiunii și valorilor AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A.;
- Să prevină situațiile de conflict de interese;
- Să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- Să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

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

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

Politica de remunerare se aplică membrilor Consiliului de Administrație, precum și directorilor cu atribuții delegate de la Consiliul de Administrație și care au contract de mandat cu societatea.

### **II. STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE ȘI STRUCTURA REMUNERAȚIEI**

În cadrul AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A., Consiliul de Administrație este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare și supervizarea implementării acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități. Politica de remunerare și revizuirile ulterioare ale acesteia sunt supuse aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor societății.

Structura remunerației membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor Societății este compusă din remunerație fixă, remunerație variabilă bazată pe performanța și beneficii. În timp ce remunerația fixă se bazează pe nivelul competitiv al pieței pentru poziții având competențe și răspunderi similare în industria de profil, remunerația variabilă este stabilită în funcție de performanța individuală și de echipă în contextul mediului macro-economic existent în perioada respectivă și se acordă în urma unor proceduri aflate în relație directă cu performanțele economice și financiare ale Societății, cu cerințele de continuitate și sustenabilitate a activității Societății, precum și cu resursele Societății la momentul respectiv.

### **III. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE**

Membrii Consiliului de Administrație al Societății, beneficiază de o indemnizație fixă și una variabilă, a căror niveluri sunt aprobate de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

Indemnizația variabilă va fi stabilită într-o manieră care va fi considerată rezonabilă și necesară pentru a atrage și reține persoanele calificate potrivite din piața în care operează Societatea.

#### **REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR EXECUTIVI**

##### **INDEMNIZAȚIA FIXĂ**

Membrii Executivi ai Consiliului de Administrație au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității în cadrul CA.

Membrii Executivi ai Consiliului de Administrație vor fi remunerați cu o indemnizație fixă, până în cuantumul maxim de 50.000 (cinczecimii) LEI, în valoare brută, platibilă de 12 ori pe an. Plata remunerației prevăzută mai sus se face lunar prin transfer electronic în contul bancar indicat de către fiecare Administrator Executiv, în lei.

##### **INDEMNIZAȚIE VARIABILĂ**

Pachetul de remunerație al membrilor executivi ai Consiliului de Administrație al Societății cuprinde și drepturi de opțiune privind dobândirea de acțiuni care acordă dreptul de a primi în mod gratuit acțiuni în cadrul Societății.

Remunerația variabilă, atât componenta în numerar, cât și componenta în acțiuni va fi supusă aprobării acționarilor.

Planul de acordare de acțiuni/Stock Options Plan va include cel puțin următoarele condiții:

- perioada de minimum 1 an sau echivalent specificat în legislația fiscală română, între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării titlurilor de participatie);
- perioada de exercitare să fie nu mai puțin de 1 an, pentru a îndeplini condiția de mai sus;
- administratorii executivi trebuie să fi avut semnat un contract de mandat cu Societatea, anterior acordării remunerației bazată pe acțiuni;
- la data exercitării dreptului (remunerație variabilă) administratorii executivi pot să beneficieze de acest drept și în situația în care contractul de mandat a încetat anterior, cu excepția situației în care contractul a încetat din culpa administratorului executiv.

Criteriile de performanță financiară și non-financiară pentru remunerația variabilă în numerar și pe baza de acțiuni sunt următoarele:

**Criterii financiare:**

- EBITDA Societății;
- PROFITUL NET al Societății;
- CIFRA DE AFACERI a Societății;

Valorile țintă ale criteriilor de performanță financiară sunt stabilite în fiecare an de Consiliul de Administrație

**Criterii non-financiare:**

- impactul social și sustenabilitatea operațiunilor Grupului - e.g. mediu, siguranță și implicarea angajaților;
- managementul proiectelor strategice: proiecte de dezvoltare a afacerii, turnaround management și creșterea profitabilității Societății, îmbunătățire semnificativă a proceselor, noi piețe și produse etc.

## REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

### INDEMNIZAȚIA FIXĂ

Administratorii Neexecutivi au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității în cadrul CA și la indemnizații fixe suplimentare dacă exercită și alte funcții în cadrul CA, în cadrul Comitetelor Speciale.

Membrii Neexecutivi ai Consiliului de Administrație vor fi remunerați cu o indemnizație fixă, lunară, până în cuantumul maxim de 40.000 (patruzecimii) LEI, în valoare brută, platibilă de 12 ori pe an. Plata remunerației prevăzută mai sus se face lunar prin transfer electronic în contul bancar indicat de către fiecare Administrator Neexecutiv, în lei.

### INDEMNIZAȚIE VARIABILĂ

Remunerația variabilă acordată membrilor neexecutivi poate fi acordată în numerar și/sau în acțiuni. Pachetul de remunerare al membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație al Societății poate să cuprindă și drepturi de opțiune privind dobândirea de acțiuni care acordă dreptul de a primi în mod gratuit acțiuni în cadrul Societății.

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de asigurare de răspundere profesională, conform prevederilor legale în vigoare.

Societatea poate să le ofere instrumentele și mijloacele necesare desfășurării activității cum ar fi: laptop, telefon, mașina sau alte beneficii (inclusiv beneficii în domeniul sănătății).

## CONTRACTELE DE MANDAT ALE ADMINISTRATORILOR

Mandatele membrilor la înființarea Consiliului de Administrație au o durată de doi ani, ulterior mandatele membrilor vor avea o durată de patru ani. Acestea pot fi exercitate doar după aprobarea în hotărârea AGA în care au fost aleși și după semnarea contractelor de mandat.

În cazul numirii unui Administrator pe o poziție vacantă de administrator, Administratorul nou ales preia mandatul pe durata rămasă din mandatul predecesorului său și care nu poate depăși durata mandatului celorlalți Administratori.

Contractele de mandat pot înceta în una din următoarele modalități:

- prin denunțarea unilaterală de către administrator a contractului de mandat, prin transmiterea unei notificări scrise către Societate, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 45 de zile;
- prin ajungere la termen;
- prin acordul expres al părților, cu stabilirea datei efective a încetării;
- ca efect al rezilierii la inițiativa Societății („încetare cu temei”) și cu efect imediat;
- ca efect al denunțării unilaterale din inițiativa Societății, prin transmiterea unei notificări scrise de către Societate, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 30 de zile;
- în orice alte cazuri prevăzute de lege.

#### IV. REMUNERAREA DIRECTORILOR

În ceea ce privește Directorii Executivi ai AROBS TRANSILVANIA SOFTWARE S.A., persoane fizice cărora le-a fost delegată de către CA conducerea societății, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile comerciale își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat.

În conformitate cu legislația și cu politicile solide de remunerare, remunerația directorilor este formată dintr-o remunerație fixă lunară și o remunerație variabilă, bazată pe îndeplinirea criteriilor de performanță stabilite de către Consiliul de Administrație.

##### REMUNERAȚIE FIXĂ

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii predefinite;
- Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui director;
- Sunt permanente, adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- Sunt nerevocabile, suma permanentă este schimbată doar prin negociere sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul mandatarului.

Remunerația fixă lunară netă a Directorilor este aprobată de CA și se regăsește în contractele de mandat individuale ale Directorilor. Directorii vor fi remunerați cu o indemnizație fixă, lunară, până în cuantumul maxim de 50.000 (cincizecimmii) LEI, în valoare brută, platibilă de 12 ori pe an. Plata remunerației prevăzută mai sus se face lunar prin transfer electronic în contul bancar indicat de către fiecare Director, în lei.

Remunerația fixă a directorilor se stabilește prin negociere directă cu Consiliul de Administrație la încheierea contractelor de mandat. Nivelul componentei fixe plătite în fiecare an se regăsește în raportul de remunerare.

##### REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă.

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

- Evaluarea performanței individuale;
- Rezultatele generale ale societății

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nonfinanciare precum:

- Îndeplinirea obiectivelor/performance la nivel global a societății;
- Stabilirea/implicarea în îndeplinirea strategiei de afaceri;

- Atingerea tinte de profit net, cat si bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;
- Setarea obiectivelor pe termen lung;
- Asigurarea continuitatii activitatii;
- Implementarea si imbunatatirea continua a politicilor aplicabile la nivelul societatii;
- Contributia la performanta companiei prin deciziile luate;
- Imbunatirea indicatorilor/scorurilor specific industriei privind: guvernanta corporative, relatia cu investitorii si/sau alti indicatori care masoara indeplinirea unor standarde si bune practice in mediul de business.

Remunerația variabilă are scopul de a încuraja directorii să se concentreze asupra creării de valoare pe termen lung pentru Societate, conform strategiei Societății și alinierii interesului directorilor cu interesele Societății și ale acționarilor. Remunerația variabilă poate fi în numerar și/sau pe baza de acțiuni.

Prin urmare, un director poate:

- primi bonusuri în bani în funcție de performanța sa și de criteriile care guvernează acordarea compensației variabile; și/sau
- poate primi drepturi privind dobândirea de acțiuni în baza unui plan de opțiuni de dobândire de acțiuni, sub condiția să existe un astfel de program la nivelul Societății, iar Consiliul de Administrație să fi decis să acorde o astfel de remunerație variabilă directorului în cauză.

Remunerația anuală variabilă a Directorilor se va acorda doar în măsura îndeplinirii obiectivelor de performanță și este aprobată de CA cu respectarea limitelor maxime conform reglementarilor în vigoare. Politica de remunerare va fi actualizată în mod corespunzător cu valorile aprobate de AGOA și sau/CA sau cu alte avantaje/dupa caz.

Directorii beneficiază de asigurare de răspundere profesională, conform prevederilor legale în vigoare. Societatea poate să le ofere instrumentele și mijloacele necesare desfășurării activității cum ar fi: laptop, telefon, mașina, indemnizație zilnică de călătorie în țară și străinătate în caz de deplasare în interesul societății sau alte beneficii (inclusiv beneficii în domeniul sănătății).

#### CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI :

- Indicatori specifici (i) capitalizarea bursieră a companiei, (ii) cifra de afaceri, (iii) marjele de profit brut, (iv) rule of 40 (*este un principiu care prevede ca rata combinată de creștere a veniturilor și marja de profit a unei companii de software ar trebui să fie egală sau să depășească 40%. Companiile care înregistrează un prag de peste 40% înseamnă că generează profit la o rată sustenabilă*).
- Rezultatele diferitelor studii de percepție/feedback-uri comandate de firmă (în rândul clienților/angajaților/ acționarilor, varietatea produselor);
- Implementarea de proiecte în cadrul societății cu focus pe proiectele inovative/cu plus valoare adăugată ridicată;
- Imbunatirea indicatorilor/scorurilor specifici industriei privind: guvernanta corporativă, relația cu investitorii și/sau alți indicatori care măsoară îndeplinirea unor standarde și bune practici în mediul de business;
- Realizarea obiectivelor individuale și departamentale;
- Îndeplinirea obiectivelor stabilite de către CA;

Indemnizația variabilă poate fi acordată integral sau parțial în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor stabilite, prin decizia Consiliului de Administrație, respectând în mod justificat principiile echității și plății pentru performanță.

## **V. GUVERNANTA SI ELABORAREA POLITICILOR SI PRACTICILOR DE REMUNERARE IN CONTEXTUL CERINTELOR PRIVIND NORMELE DE CONDUITA SI CONFLICTELE DE INTERESE**

Politica de remunerare este astfel conceputa incat sa nu se creeze stimulente care ar putea determina persoanele relevante sa favorizeze interesul propriu sau interesele firmei (interese de business) in detrimentul potential al clientilor sau actionarilor.

## **VI. APROBAREA POLITICII DE REMUNERARE**

Politica de Remunerare este supusa aprobarii Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății. Din momentul infiintarii Comitetului de Nominalizare și Remunerare al Arobs Transilvania Software SA, aceasta politica va fi elaborata de catre acest Comitet si trimisa spre dezbateri Consiliului de Administratie, urmând ca forma finală să fie supusă spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății. Odată aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, Politica de Remunerare devine aplicabilă și obligatorie. În cazul în care Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor nu aprobă politica de remunerare, Consiliul de Administrație va continua aplicarea politicii curente si v-a propune altă formă a acesteia, care va fi supusă aprobării în următoarea Adunare Generală Ordinară a Acționarilor.

Societatea va supune votului politica de remunerare în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

## **VII. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE**

Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Arobs Transilvania Software SA, de la momentul infiintarii, va avea următoarele atribuții în legătură cu Politica de Remunerare:

- evaluează anual Politica de Remunerare a societatii și, după caz, propune revizuirea acesteia ori de câte ori este necesar, cu obligația de a 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;

- recomandă Consiliului de Administrație nivele de remunerare a administratorilor și a directorilor Societății;

- supraveghează implementarea politicii de remunerare în cadrul societatii;

Comitetul de Nominalizare și Remunerare va fi compus minim din 2 (doi) membri neexecutivi din care unul neexecutiv independent, desemnați dintre membrii Consiliului de Administrație prin vot.

Consiliul de Administrație are următoarele responsabilități legate de remunerare:

- elaboreaza, dezbate și recomandă politica de remunerare care urmează să fie supusă aprobării în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor și o revizuieste și/sau actualizează, dacă și ori de câte ori este necesar, cu respectarea reglementărilor în vigoare, pe baza recomandărilor Comitetului de Nominalizare și Remunerare din momentul in care acesta va fi infiintat, pentru a asigura coerența acesteia cu principiile de guvernanta corporativă și cu cerințele legale;

- propune Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor societatii nivelul de remunerație fixă și variabila a membrilor Consiliului de Administrație;

- decide nivelul remunerației fixe și a celei variabile a directorilor Societății, stabilește criteriile de performanță în baza recomandării Comitetului de Nominalizare și Remunerare, precum și a remunerațiilor suplimentare acordate administratorilor pentru funcții suplimentare (din momentul înființării acestuia) și cu respectarea limitelor generale aprobate de adunarea generală a acționarilor.

## VIII. RAPORTUL DE REMUNERARE

Arobs Transilvania Software SA va întocmi anual un raport de remunerare care oferă o imagine de ansamblu a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, directorilor și membrilor consiliului de administrație în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu Politica de Remunerare. Raportul de remunerare va conține, după caz, următoarele informații privind remunerația fiecărui director și/sau membru al Consiliului de Administrație:

- remunerația totală defalcată pe componente, proporția relativă a remunerației fixe și a celei variabile, o explicație a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanța pe termen lung a Societății, și informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;
- modificarea anuală a remunerației, a performanței Societății și a remunerației medii pe baza echivalentului norma întreagă a angajaților Societății care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
- orice remunerație primită de la orice entitate care aparține aceluiași grup;
- numărul de acțiuni și opțiuni pe acțiuni acordate sau oferite, precum și principalele condiții pentru exercitarea drepturilor aferente, inclusiv prețul de exercitare și data, împreună cu orice modificări ale acestora;
- informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile;
- informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare prevăzută la art. 106 alin. (8) - (12) Legea 24/2017 și privind orice derogări aplicate în conformitate cu art. 106 alin. (6) din aceeași lege, inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea.

Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar este supus votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, opinia acționarilor rezultată în urma votului având un caracter consultativ. Societatea va explica în următorul raport de remunerare modul în care votul acționarilor a fost luat în considerare.

Societatea va pune raportul de remunerare la dispoziția publicului pe website-ul său, în mod gratuit, pentru perioada de 10 ani și poate, la libera sa alegere, să îl păstreze disponibil pentru o perioadă mai lungă, sub condiția să nu mai conțină datele cu caracter personal ale conducătorilor. Auditorul financiar/firma de audit care realizează auditul statutar verifică dacă au fost furnizate informațiile prevăzute în conformitate cu cerințele Legii 24/2017, republicată. Conducătorii Societății, care acționează în limitele domeniului lor de competențe conferite de normele aplicabile, au responsabilitatea colectivă de a se asigura că raportul de remunerare este întocmit și publicat în conformitate cu cerințele legale. Conducătorii Societății sunt răspunzători pentru încălcarea responsabilităților ce revin acestora, în considerarea celor de mai sus.



## **IX. DEROGĂRI TEMPORARE, ÎN CIRCUMSTANȚE EXCEPȚIONALE, DE LA PREVEDERILE POLITICII DE REMUNERARE**

Se pot aplica excepții de la prezenta Politică de Remunerare dacă circumstanțe excepționale o impun (*i.e.*, abaterea este necesară pentru a servi perspectivele și sustenabilitatea pe termen lung a Societății) și numai cu caracter temporar, până la adoptarea unei noi politici. Excepțiile/abaterile pot consta în:

- acordarea remunerației variabile fără aplicarea criteriilor financiare și non-financiare( în anul de referință s-au înregistrat circumstanțe excepționale ca de exemplu criză economică, cazuri de forță majoră, modificări legislative semnificative etc., care fac aplicarea criteriilor financiare și non-financiare imposibile în condiții de predictibilitate redusă a evoluției economice, în consecință, de variații ale bugetului de venituri și cheltuieli aprobat);
- modificarea structurii compensațiilor, depășind pragul indicat în Politica de Remunerare;
- posibilitatea de a ajusta criteriile de performanță financiară și nefinanciară (inclusiv orice perioade de performanță relevante) pentru acordarea de indemnizații variabile, precum și ajustarea calendarelor de intrare în drepturi;
- în cazul angajării unor persoane care provin din alte companii, ar putea fi necesară, în circumstanțele date, acordarea de sume suplimentare în numerar sau a unor compensații constând în acțiuni pentru a compensa pierderea de stimulente/ bonusuri la părăsirea angajatorului actual;
- pot fi acordate niveluri de remunerare superioare pieței pentru a atrage sau păstra persoane care sunt considerate indispensabile în realizarea strategiei Societății;
- amanarea plății remunerației variabile indiferent de îndeplinirea criteriilor (deși au fost îndeplinite criteriile financiare și non-financiare, Societatea nu dispune de resurse suficiente pentru continuarea în bune condiții a activității sale, respectiv pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea Societății în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea).

În toate aceste cazuri, Consiliul de Administrație va motiva decizia prin indicarea excepției și descrierea motivelor și circumstanțelor care au dus la aplicarea acesteia.

Toate excepțiile/abaterile vor fi aliniate cu obiectivele principale ale Politicii de Remunerare. Excepțiile/abaterile vor fi supuse aprobării/confirmării AGOA.

## **X. REVIZUIREA ȘI SUSTENABILITATEA POLITICII DE REMUNERARE**

Prezenta Politică de Remunerare va fi supusă unui proces de revizuire și de actualizare ori de câte ori situația Societății ori conjuncturile externe o impun, precum și în alte situații indicate și/sau în conformitate cu cadrul legal aplicabil.

## **XI. DISPOZITII FINALE**

Oricare alte dispoziții anterioare ale Adunării Generale a Acționarilor Societății privind remunerarea Directorilor Executivi și a Administratorilor se anulează odată cu aprobarea prezentei politici de remunerare de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.