



POLITICA DE REMUNERARE SAFETECH INNOVATIONS S.A.

Preambul

- **Prezenta politică de remunerare** a Administratorilor (denumită în continuare **“Politica”**) stabilește termenii și condițiile **remunerării membrilor organelor de conducere** ai societății **SAFETECH INNOVATIONS S.A.**, înregistrată la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J2011003550405, cod unic de înregistrare 28239696, cu sediul social în Strada Frunzei nr. 12-14, etajele 1 și 2, sector 2, București, România, având un capital social subscris și vărsat de 32.543.530,60 lei (denumită în continuare **„Societatea”/“Safetech”**).
- **Conform art. 106 din Legea nr. 24/2017** privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni pe piață, cu completările și modificările ulterioare, societățile listate trebuie să supună votului acționarilor o Politică de Remunerație a conducătorilor Societății (definiți ca membri ai Consiliului de Administrație sau Directori ai companiei, în sensul Legii 31/1990 privind societățile), cu ocazia oricărei modificări semnificative.
- **Conform art. 94, litera (b) din Legea nr. 24/2017** privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu completările și modificările ulterioare, **conducător înseamnă** *„orice membru al consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv orice membru al consiliului de supraveghere, precum și al directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, potrivit Legii nr. 31/1990, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorul general și, dacă există această funcție, directorul general adjunct”*
- **Conform Actului Constitutiv al Societății**, societatea este condusă de un Consiliu de Administrație, alcătuit din 3 membri, majoritatea fără atribuții executive și de un director general, numit de către Consiliul de Administrație al Societății.
- **La baza elaborării propunerilor prezentate spre** analiza acționarilor Societății și aprobarea prin AGA au stat dispozițiile articolului 106 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, recomandările emise de către A.S.F. în materie, precum și codul de guvernanță corporativă al BVB.
- **Compania va plăti remunerațiile membrilor** Consiliului de Administrație doar în conformitate cu o Politică supusă votului acționarilor în cadrul unei ședințe AGA.
- **Sunt posibile derogări de la Politică**, dar circumstanțele în care s-au produs, trebuie explicate detaliat (aceste devieri de la politică trebuie să aibă legătură cu atingerea obiectivelor pe termen lung) și/sau acțiuni menite să protejeze interesele societății și/sau acționarilor acestora).
- Politica de Remunerare pentru Administratori va fi reanalizată periodic și supusă votului acționarilor în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, **cel puțin o dată la 4 ani**, pentru a asigura contribuția Politicii la strategia de afaceri a Societății, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia, incluzând explicațiile necesare în acest sens.



I. Obiectivele și Principiile Politicii

Politica de remunerare a fost gândită astfel încât să contribuie la strategia de afaceri și la cea operațională a emitentului, precum și la stabilitatea economică și interesele pe termen lung ale acestuia și să includă explicațiile necesare în acest sens.

Obiectivele politicii pornesc de la obiectivele stabilite de conducerea companiei. Astfel, obiectivul conducerii este reprezentat de maximizarea valorii companiei (valoarea adusă acționarilor) și este măsurată prin capitalizarea societății.

Ținând cont că în prezent, și pe termen mediu, Emitentul intenționează să păstreze politica curentă privind dividendele¹ care poate fi rezumată prin „introducerea unui model hibrid, în care o parte din profituri vor fi capitalizate, iar acționarii vor primi acțiuni gratuite ale companiei, în timp ce o altă parte va fi acordată prin dividende în numerar, realizând astfel un echilibru echitabil între a permite companiei să se dezvolte, dar și să recompenseze acționarii”, capitalizarea societății rămâne una din cele mai bune măsurători a valorii aduse acționarilor de către management și administrație.

În principial, conducerea își propune să alinieze interesele acționarilor cu ale conducerii, astfel încât toate părțile implicate să obțină o valoare egală ca urmare a realizărilor societății.

Așadar, politica de remunerare asigură atât creșterea sustenabilă a Societății, cât și alinierea pe termen lung a intereselor membrilor organizației.

II. Principiile care guvernează această politică sunt următoarele:

- (i) Structura de remunerare este definită separat pentru membrii Consiliului de Administrație, pentru Directori și pentru angajații Societății, ținându-se cont în principal de existența unor responsabilități individuale, dar și pe diferențele contractuale (contract de mandat vs contract de muncă).
- (ii) Sistemul de remunerare al Directorilor Societății cuprinde doar o componentă fixă.
- (iii) Sistemul de remunerare a Consiliului de Administrație include o componentă fixă și o componentă variabilă bazată pe acordarea de acțiuni consiliului de administrație, în baza unui plan de recompensare și motivare a personalului cheie, de tip Stock Option Plan (în cazul în care un astfel de plan este aprobat la nivelul Societății).
- (iv) Valorile de referință au fost stabilite în baza unor date referitoare la remunerațiile din cadrul unor societăți de dimensiuni comparabile din România, din sectorul cibernetic, fiind făcute în același timp și comparații cu date din alte industrii (de ex: IT), precum și din alte țări din cadrul Uniunii Europene sau din afara acesteia.
- (v) Totodată, Societatea dorește menținerea nivelului de competitivitate pe piața forței de muncă și consideră oportună remunerarea alternativă a personalului cheie, bazată pe acordarea de acțiuni proprii angajaților și membrilor Consiliului de Administrație al Societății.

¹ <https://safetech.ro/wp-content/uploads/2023/07/Politica-Dividende-SAFE.pdf>



- (vi) Componenta variabilă a remunerației suplimentare bazată pe acțiuni proprii ale Societății în baza programului de tip Stock Option Plan are scopul de a încuraja membrii Consiliului de Administrație să se concentreze asupra activităților profesionale care adaugă valoare pe termen lung pentru Societate, conform strategiei de dezvoltare a acesteia.
- (vii) Totodată, pentru a nu crea o situație de inechitate, Societatea nu acordă posibilitatea participării în cadrul programelor de tip Stock Option Plan a acționarilor semnificativi ai Societății, indiferent dacă îndeplinesc sau nu criteriile de eligibilitate în vederea participării la astfel de planuri.

III. Duratele contractelor, preavize, condiții de reziliere

Duratele standard ale contractelor de mandat semnate cu conducătorii Societății sunt de cel puțin 2 ani. Perioada de preaviz va fi de minim 60 zile. Membrii CA vor avea dreptul la plăți compensatorii în cazul rezilierii contractelor de către Societate, fără justă cauză.

IV. Posibilitatea de a deroga de la politica în cursul unui an

În vederea atingerii obiectivului de a proteja interesele acționarilor și valoarea acțiunilor acestora, prezenta Politică recunoaște faptul că este esențial ca Emitentul să poată opera în condiții de continuitate, și de aliniere la practicile și situațiile de piață. Politica trebuie să nu constituie un blocaj sau o frână în atragerea de persoane calificate în cadrul Companiei. Astfel, în cazuri excepționale, pe parcursul unui an, Emitentul poate deroga de la politica de remunerare, în cazul constatării unor neclarități, neconcordanțe sau dificultăți de aplicare, sau necorelarea cu condițiile de piață. Politică poate fi supusă unor derogări dacă se constată că ar putea împiedica societatea să își deruleze activitatea din condiții de continuitate sau de performanță. În acest caz, raportul de remunerare pentru anul fiscal respectiv va cuprinde o explicație detaliată a derogărilor aplicate, și va fi supus aprobării acționarilor la prima adunare generală după finalul anului fiscal în care s-a petrecut derogarea de la Politică.

V. Remunerație, alte bonusuri și beneficii ale Consiliului de Administrație

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este:

- (i) 5.000 LEI/lună brut pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație, cu excepția președintelui;
- (ii) 6.000 LEI/lună brut pentru președintele Consiliului de Administrație.

Plata remunerației prevăzută la punctele (i) și (ii) de mai sus se face lunar prin transfer electronic, în lei, în contul bancar indicat de către membrii Consiliului de Administrație.

Beneficiile permise membrilor Consiliului de Administrație, exemplificativ:

- (i) Membrii Consiliului de Administrație au dreptul la un concediu anual plătit de 28 de zile lucrătoare.
- (ii) Membrii Consiliului de Administrație au la dispoziție un laptop și telefon mobil cu acoperirea tuturor cheltuielilor aferente.



- (iii) Safetech va suporta în timpul perioadei mandatului administratorilor contravaloarea poliței de asigurare pentru îngrijirea sănătății și a poliței de răspundere profesională, în conformitate cu reglementările în vigoare.
- (iv) Societatea va plăti în mod direct sau va rambursa membrilor Consiliului de Administrație toate cheltuielile suportate în mod rezonabil în legătură cu transportul, diurna, apeluri telefonice sau cheltuieli asemănătoare făcute cu privire la îndeplinirea mandatului acordat, în limitele cheltuielilor prevăzute de bugetul anual al Societății sau alte hotărâri specifice ale Adunării Generale a Acționarilor.
- (v) Decontarea de către Societate a altor cheltuieli judiciare suportate de membrii Consiliului de Administrație pentru a se apăra împotriva unei pretenții a unui terț îndreptată împotriva acestora în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform Contractului de Mandat și Actului Constitutiv, în măsura în care nu sunt deja acoperite de polița de asigurare în vigoare la momentul respectiv.
- (vi) Acordarea posibilității de participare în cadrul Programelor de tip Stock Option Plan, de recompensare a personalului cheie prin opțiuni de dobândire de acțiuni în cadrul Societății, desfășurate în conformitate cu prevederile Hotărârilor Adunărilor Generale ale Acționarilor Safetech Innovations S.A.

VI. Remunerație, alte bonusuri și beneficii ale Directorilor

În situația în care Directorul General și/sau ceilalți Directori vor fi numiți dintre membrii Consiliului de Administrație, Societatea va plăti o remunerație suplimentară, fixă, față de cea specificată în cadrul punctului V de mai sus, până la concurența maximă a sumei de 21.000 lei.

În situația în care Directorul General și/sau ceilalți directori nu cumulează și funcția de membru/președinte al Consiliului de Administrație, remunerația acestora va fi stabilită de Consiliul de Administrație, în conformitate cu prevederile art. 18.3 lit. c) din Actul Constitutiv al Societății.

Beneficiile permise Directorilor, exemplificativ:

- (i) Plata remunerației prevăzută mai sus se face lunar prin transfer electronic, în lei, în contul bancar indicat de către directori.
- (ii) Directorii au dreptul la un concediu anual plătit de 28 de zile lucrătoare.
- (iii) Directorii au la dispoziție un laptop și telefon mobil cu acoperire a tuturor cheltuielilor aferente.
- (iv) Safetech va suporta în timpul perioadei mandatului directorilor contravaloarea poliței de asigurare pentru îngrijirea sănătății și a poliței de răspundere profesională, în conformitate cu reglementările în vigoare.
- (v) Societatea va plăti în mod direct sau va rambursa directorilor toate cheltuielile suportate în mod rezonabil în legătură cu transportul, diurna, apeluri telefonice sau cheltuieli asemănătoare făcute cu privire la îndeplinirea mandatului acordat, în limitele cheltuielilor prevăzute de bugetul anual al Societății sau alte hotărâri specifice ale Adunării Generale a Acționarilor.



- (vi) Decontarea de către Societate a altor cheltuieli judiciare suportate de directori pentru a se apăra împotriva unei pretenții a unui terț îndreptată împotriva acestora în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform contractului de mandat și Actului Constitutiv, în măsura în care nu sunt deja acoperite de polița de asigurare în vigoare la momentul respectiv.
- (vii) Persoana care va ocupa funcția de Director General/Director al Societății, va beneficia în plus de decontarea cheltuielilor legate de reprezentarea societății în conformitate cu atribuțiile de reprezentare a Societății, indiferent dacă la data numirii cumulează sau nu funcția de membru/președinte în Consiliul de Administrație cu cea de Director General/Director al Societății, respectiv va beneficia de:
- Accesul la un autoturism pus la dispoziție de către Societate și decontarea tuturor cheltuielilor aferente.
 - Poliță de asigurare de tip D&O Liability achitată de societate.

VII. Structura compensațiilor pentru membri comitetelor înființate de Consiliul de Administrație

Membrii comitetelor înființate de Consiliul de Administrație care nu fac parte din Consiliul de Administrație pot beneficia de o remunerație fixă, stabilită la niveluri adecvate ale pieței, aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor la propunerea Comitetului de Nominalizare și Remunerare. Membrii Consiliului de Administrație nu beneficiază de o remunerație distinctă pentru participarea în comitetele înființate de Consiliu, activitatea acestora fiind remunerată prin indemnizația de administrator aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor.