

## Politica privind remunerarea in cadrul Grupului Sphera

Actualizare 2022

### I. Preambul

Sphera Franchise Group SA (în continuare, „Societatea” sau „Sphera”) a adoptat o Politică de remunerare („Politica de Remunerare”) încă de la listarea societății în anul 2017, politică aprobată prin Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor nr. 2/15.09.2017, și care a fost aplicată în toată această perioadă. Aceasta a fost concepută să faciliteze îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare ale societății pe termen mediu, așa cum au fost acestea prezentate în prospectul de emisiune și care prevedeau, în esență, dublarea cifrei de afaceri a societății prin deschiderea în fiecare an a unui număr de restaurante în perioada 2017 - 2022. În anul 2022 urmează să fie adoptată strategia multianuală pentru perioada următoare și, în consecință, o Politică de remunerare revizuită. Din acest motiv Consiliul de Administrație a adoptat soluția unei actualizări a Politicii de remunerare existente pentru a corespunde noilor cerințe legale. În consecință, prezentul document nu conține decât precizări suplimentare ale Politicii de remunerare aplicate de patru ani în societate și nu reprezintă o modificare sau o revizuire substanțială a politicii inițiale.

La baza actualizării prezentei Politici de Remunerare adoptată de Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor Sphera în 2017 stau modificările legislative recent introduse în legislația din România, prin dispozițiile Legii 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012 („Legea 158/2020”).

### II. Introducere

Politica de remunerare a Grupului Sphera format din Sphera Franchise Group SA și filialele sale (în continuare, „Grupul” sau „Grupul Sphera”) stabilește un set de reguli privind structura remunerației conducătorilor societății și ai filialelor, în conformitate cu interesele acționarilor, cu obiectivele de dezvoltare ale societății pe termen mediu și lung, cu cele mai bune practici ale industriei de profil, precum și cu valorile și resursele organizației.

Conducătorii societății sunt: (i) membrii Consiliului de Administrație și membrii comitetelor consultative din cadrul Consiliului de Administrație, și (ii) directorii executivi ai Sphera Franchise Group SA și ai filialelor acestora.

Politica de remunerare are în vedere natura, dimensiunea și complexitatea activității economice a Societății, tipul de servicii oferite de aceasta clienților și profilul clienților,

strategiile operaționale și de investiții necesare pentru obținerea rezultatelor aprobate de acționari. Totodată, politica de remunerare are în vedere resursele disponibile ale Societății, managementul adecvat al riscurilor asumate de conducătorii săi, evitarea conflictelor de interese, loialitatea, diligența și prestarea exclusivă a activității manageriale în cadrul Grupului, precum și prioritatea protejării intereselor acționarilor și ale Grupului. Piața în care funcționează Sphera și filialele sale este extrem de competitivă, astfel că scopul acestei Politici este atragerea, recrutarea, păstrarea, recunoașterea efortului și motivarea persoanelor cu experiență în calitate de membri ai Consiliului de Administrație și/sau în calitate de membri ale structurilor de conducere ale Grupului, în vederea asigurării unei strategii complexe și în creștere a activității și a asigurării continuității și profitabilității afacerilor Grupului, precum și randamente maxime pentru acționari. Principala responsabilitate pentru avizarea, supunerea spre aprobare și aplicarea corespunzătoare a Politicii de remunerare este a Consiliului de Administrație.

### **Principiul de bază**

Principiul de bază al politicii de remunerare este asigurarea motivării, continuității operaționale și a obținerii unui nivel maxim de profitabilitate, a unui plan de retenție și atragere de competențe profesionale, precum și a recompensării echitabile a performanței în activitate în concordanță cu plus valoarea creată pentru acționari și Grup.

### **Structura Remunerăției**

Sphera Franchise Group practică în remunerarea conducătorilor săi două tipuri de remunerății, respectiv remunerăția fixă și variabilă. În timp ce remunerăția fixă este stabilită și se bazează pe nivelul competitiv al pieței pentru poziții similare în industria de profil și/sau societăți similare, remunerăția variabilă este stabilită în funcție de mediul macro-economic existent în perioada respectivă și obiectivele specifice ale fiecărei perioade și se acordă în urma unor proceduri în relație directă cu profitabilitatea și rezultatele obținute în activitatea curentă, cu cerințele de continuitate și sustenabilitate a activității Societății, precum și cu resursele Societății la momentul respectiv.

În cazul conducerii executive, principiul de bază vizează continuitatea și profitabilitatea afacerilor Grupului prin îndeplinirea obiectivelor anuale și a celor strategice pe termen mediu și lung în activitatea curentă a Societății, în timp ce în cazul membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație este vizată componenta strategică, cea de conformare cu normele etice și legale și cea privind supravegherea continuă a îndeplinirii obiectivelor anuale și a celor strategice pe termen mediu și lung în activitatea curentă a Societății de către conducerea executivă, precum și a conformității activității executive cu normele interne și externe ale Societății.

În ambele cazuri, responsabilitatea, loialitatea și diligența față de Grup și față de Societate, de valorile fundamentale ale Grupului, respectiv cele legale, economice, profesionale, sociale și etice ale Grupului și de angajării și colaborării acesteia sunt un element esențial al determinării performanței individuale.

Astfel, politica de remunerare distinge principial între (i) sistemul de remunerare cu componenta fixă și componentă anuală variabilă în funcție de performanță aplicabil conducerii executive și (ii) cel cu componenta fixă și componentă variabilă în funcție de numărul de ședințe ale comitetelor consultative ale Consiliului de Administrație, aplicabil

membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație. Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație nu primesc o componenta variabilă legată de îndeplinirea bugetului.

### **Remunerație variabilă în acțiuni**

Sphera poate acorda directorilor executivi un procent de până la 50% din componenta variabilă sub formă de acțiuni sau opțiuni de achiziție acțiuni. Procedura de alocare și de calcul a valorii anuale trebuie aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor Sphera.

### **III. Remunerația Consiliului de Administrație**

Membrii Consiliului de Administrație, inclusiv Președintele, primesc o indemnizație fixă, lunară, în valoare de 4.000 de EURO net, conform ultimei hotărâri a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 1 din data de 04.02.2022. La aceasta se adaugă o remunerație variabilă sub forma unei indemnizații de ședință în valoare de 150 de EURO net pentru administratorii care sunt și membri ai celor două comitete consultative ale Consiliului de Administrație, respectiv Comitetul de Audit și Comitetul de Nominalizare și Remunerare. În acest moment 4 membri ai Consiliului de Administrație sunt și membri în cadrul comitetelor consultative, iar doi membri ai Consiliului de Administrație sunt membri în 2 comitete consultative.

Remunerația plătită efectiv membrilor Consiliului de Administrație se prezintă anual în Raportul de Remunerare.

### **IV. Remunerația membrilor conducerii executive**

Membrii conducerii executive sunt următorii directori, cărora le-a fost delegată conducerea executivă de către Consiliul de Administrație: directorul general, director operațional, directorul financiar, directorul de dezvoltare și directorul de marketing ai Sphera, precum și directorii generali ai filialelor.

Directorii menționați în paragraful anterior beneficiază în plus, conform politicii de remunerare adoptate în 2017, și totodată conform contractelor de mandat încheiate cu Societatea de o remunerație din două componente: (i) fixă și (ii) variabilă, la care se adaugă (iii) beneficiile constând în: automobil, beneficiu anual estimat la 6,000 EURO brut, indemnizație zilnică de călătorie reprezentând echivalentul a 50 EURO pentru călătoriile în străinătate, respectiv 25 EURO pentru călătoriile în țară, telefon mobil cu un plan atribuit, asigurare medicală și de răspundere, laptop/desktop, după caz.

Componenta fixă se stabilește prin negociere directă la încheierea contractelor de mandat. Nivelul componentei fixe plătite în fiecare an se regăsește în raportul de remunerare.

Componenta anuală variabilă este de maximum 50% din componenta fixă anuală (sumă brută), cu excepția directorului general care beneficiază de 60%.

50% din remunerația variabilă brută anuală se va putea acorda în acțiuni și vor fi acordate directorilor pe parcursul a 2 ani de la încheierea exercițiului financiar și îndeplinirea obiectivelor anuale bugetate și a criteriilor menționate în prezenta Politică privind

remunerarea, cu obligația deținerii acestor acțiuni pe o perioadă de cel puțin 1 an de la data dobândirii.

Nivelul anual al componentei variabile este stabilit de către Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, după aprobarea situațiilor financiare ale anului precedent, în funcție de următoarele criterii:

- Remunerația variabilă este egală cu 50% din suma brută a remunerației fixe cu excepția directorului general care are dreptul la 60%;
- Remunerația variabilă va fi compusă din componenta în numerar (50%) și componenta în acțiuni (50%) din suma brută.

Criteriile principale de performanță sunt calculate stabilind gradul de îndeplinire a bugetul anului de referință aprobat de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor:

1. EBITDA normalizata, pondere 40%;
2. Profit net ajustat (*ajustat cu eventualele: impairment, alte provizioane de risc, elementele de normalizare cascade din EBITDA*), pondere 40%;
3. Vanzari totale, pondere 20%.

Criteriile de performanță sunt valabile pentru exercițiile financiare ale anilor: 2021, 2022 și 2023 (pro-rata cu durata mandatului).

Plata remunerației variabile se face proporțional cu procentul de îndeplinire ponderat al criteriilor de performanță (*necondiționat de nivelul de îndeplinire individual, min. 85% și max. 110%*).

Condiții de îndeplinit la acordarea componentei variabile a remunerației:

- Persoana în cauză să fie angajată la acordarea dreptului;
- Remunerația variabilă se acordă până la data de 31 mai a anului curent pentru anul precedent condiționat de aprobarea fara rezerve/opinie calificata a situațiilor financiare;
- Pentru componenta variabilă în acțiuni condiția de păstrare (interdicție de vânzare) este de 1 an calendaristic.

Clauza de *clawback* se aplică întregii remunerații variabile și va fi pro-ratată cu influența negativă a ajustării criteriilor de performanță.

Limite de îndeplinire a criteriilor de performanță și acordarea remunerației variabile:

1. Până la 85% din îndeplinirea ponderată a criteriilor nu se acordă remunerație variabilă;
2. Remunerația variabilă se acordă până la un prag de 110% de îndeplinire a criteriilor de performanță.

Actuala politică de remunerare este valabilă pe o perioadă de 2 ani de la data aprobării acesteia de către acționari până la expirarea actualelor mandate de director executiv și de administratori.

Criteriile de performanță se stabilesc de către Consiliul de Administrație odată cu bugetul preliminar, excepție facând exercițiile financiare ale anilor 2021, 2022 și 2023 (pro-rata cu durata mandatului membrilor conducerii executive) comunicate în cadrul prezentei politici de remunerare și se aplică în funcție de rezultatele obținute efectiv în exercitiul financiar și prin analiza comparativă cu obiectivele bugetate și aprobate de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor pentru fiecare criteriu [i.e. pentru anii financiari 2021, 2022 și pro-rata 2023: EBITDA normalizată, pondere 40%; profit net ajustat (ajustat cu eventualele: impairment, alte provizioane de risc, elementele de normalizare cascade din EBITDA), pondere 40%; vânzări totale, pondere 20%] și aferente respectivului exercițiu financiar.

## **V. Contractele de mandat – durată, perioadă de preaviz, condiții de reziliere și plățile aferente rezilierii**

Contractele de mandat sunt încheiate de Societate cu fiecare dintre directorii executivi, având o durată de 4 (patru) ani, cu posibilitate de prelungire pentru durate ce vor fi stabilite de către Consiliul de Administrație și totodată sub rezerva numirii și aprobării organului statutar competent, pe baza negocierii cu buna-credință a noilor termeni și condiții.

Contractele de mandat pot înceta în una din următoarele modalități: **(i)** prin atingerea termenului, **(ii)** prin acordul expres al părților, cu stabilirea datei efective a încetării; **(iii)** ca efect al rezilierii la inițiativa Societății („*incetare cu temel*”) și cu efect imediat; **(iv)** ca efect al denunțării unilaterale emanând de la Societate, cu o compensație reprezentând echivalentul net al remunerației lunare pentru maximum 6 luni calendaristice; **(v)** orice alte cazuri prevăzute de lege.

În toate cazurile de încetare a contractelor de mandat, altele decât rezilierea la inițiativa societății (i.e. *incetare cu temel*), se va asigura o perioadă de tranziție de cel puțin 3 (trei) luni pentru transferul de responsabilități.

## **VI. Derogări de la prevederile politicii de remunerare, în competența de aprobare a Consiliului de Administrație**

- a. Acordarea remunerației variabile fără aplicarea criteriilor financiare;

În cazul în care în anul respectiv s-au înregistrat circumstanțe economice excepționale (e.g. *criză economică, cazuri de forță majoră, modificări legislative importante etc.*), care fac aplicarea criteriilor financiare imposibilă în condiții de predictibilitate redusă a evoluției economice și, în consecință, de variații ale bugetului aprobat, Consiliul de Administrație poate acorda remunerația variabilă până la nivelul ei maxim numai în funcție de propunerea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, urmând ca decizia să fie motivată prin descrierea detaliată a circumstanțelor care nu permit aplicarea criteriilor financiare, precum și o argumentație care să demonstreze că acordarea remunerației variabile nu periclitează continuitatea și sustenabilitatea activității societății în condiții de lipsă de predictibilitate a mediului economic.

- b. Neacordarea remunerației variabile indiferent de îndeplinirea criteriilor;

În cazul în care, deși au fost îndeplinite criteriile financiare, Grupul nu dispune de resurse suficiente pentru continuarea în bune condiții a activității sale, Consiliul de Administrație poate suspenda pentru anul respectiv acordarea remunerației variabile, dar numai cu motivarea deciziei și prin indicarea clară a motivelor care au dus la suspendarea acordării acesteia. Remunerația variabilă suspendată va fi acordată ca remunerație variabilă suplimentară pe parcursul exercitiilor financiare viitoare și în baza resurselor financiare disponibile pentru acordarea acesteia.

- c. Depășirea nivelului maxim al remunerației variabile, altul decât cel prezentat în grila de calcul;

Pentru un angajament și o contribuție excepțională a unui director la îndeplinirea obiectivelor Grupului, Consiliul de Administrație poate decide depășirea plafonului maxim al remunerației anuale variabile cu un procent de maximum 50%, dar numai o singură dată pe perioada unui mandat, cu motivarea deciziei, indicând precis motivele care au dus la adoptarea acesteia.

- d. Alte derogări de la prevederile Politicii de Remunerare;

Pentru orice alte situații, Consiliul de Administrație nu poate deroga de la politica de remunerare decât cu aprobarea expresă a Adunării Generale a Acționarilor.

## **VII. Elaborarea, avizarea și aprobarea Politicii de Remunerare**

Politica de Remunere este elaborată de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Sphera, care o înaintează, cu titlu de recomandare, spre dezbateră Consiliului de Administrație, urmând a fi propusă forma finală spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Sphera. Odată aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Sphera, Politica de Remunerare devine aplicabilă. În cazul în care Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Sphera nu aprobă Politica de Remunerare, Consiliul de Administrație va continua aplicarea politicii curente, iar Consiliul de Administrație are obligația de a propune altă formă a acesteia, care va ține cont de opiniile exprimate în scris de acționari și va fi supusă aprobării în următoarea Adunare Generală Ordinară a Acționarilor Sphera.

Sphera 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.

### **Comitetul de Nominalizare și Remunerare**

Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Sphera are următoarele atribuții în legătură cu Politica de Remunerare:

- evaluează anual Politica de Remunerare a Sphera 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;
- face recomandări către Consiliul de Administrație cu privire la remunerarea administratorilor și directorilor executivi ai Grupului;

- supraveghează implementarea politicii de remunerare în cadrul Sphera.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare este compus din 3 (trei) membri desemnați dintre membrii Consiliului de Administrație prin vot, mandatul membrilor comitetului fiind valabil pe perioada în care aceștia au calitatea de administratori ai Sphera.

### **Consiliul de Administrație**

Consiliul de Administrație are următoarele responsabilități legate de remunerare:

- avizează și, mai departe, recomandă Politica de Remunerare care urmează să fie supusă aprobării în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Sphera 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, pentru a asigura coerența acesteia cu principiile de guvernanta corporativă și cu cerințele legale;
- recomandă remunerația lunară a membrilor Consiliului de Administrație, precum și suplimentară pentru membrii comitetelor consultative;
- recomanda și stabilește nivelul remunerației fixe și a celei variabile a directorilor executivi ai Grupului și stabilește criteriile de performanță, în baza recomandării Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

## **VIII. Raportul de remunerare**

Sphera întocmește 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 executivi 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 executiv și/sau membru al CA:

- a) 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 emitentului, și informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;
- b) modificarea anuală a remunerației, a performanței emitentului și a remunerației medii pe baza echivalentului norma întregă a angajaților emitentului care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimilor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
- c) orice remunerație primită de la orice entitate care aparține aceluiași grup;

- d) 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;
- e) informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile;
- f) informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare prevăzută la art. 92<sup>1</sup> alin. (8) - (12) și privind orice derogări aplicate în conformitate cu art. 92<sup>1</sup> alin. (6), inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea.

Primul raport de remunerare conform acestor prevederi va fi publicat în anul 2022 cu referire la anul 2021.

**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**. Sphera va explica în următorul raport de remunerare modul în care votul acționarilor a fost luat în considerare.

Sphera pune raportul de remunerare la dispoziția publicului pe website-ul său, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani, conducerea executivă având responsabilitatea colectivă de a se asigura ca raportul de remunerare este întocmit și publicat în conformitate cu cerințele legale.

#### **IX. Sustenabilitate Politicii de Remunerare**

Pentru asigurarea sustenabilității Politicii de Remunerare a Sphera, limita tuturor costurilor societății cu plata remunerațiilor fixe și variabile anuale este de maximum 2 milioane EURO/an și nu mai mult de 1,5% din vânzarile nete ale filialelor societății în anul respectiv. Cele două criterii trebuie îndeplinite cumulativ, iar dacă, în urma unei scăderi conjuncturale datorate unor condiții extrem de nefavorabile, procentul din vânzări reprezintă o sumă mai mică decât limita nominală a costurilor societății cu plățile remunerațiilor, atunci se poate suspenda plata remunerațiilor variabile prin decizie a Consiliului de Administrație.

#### **X. Aplicarea Politicii de Remunerare la nivelul filialelor**

În termen de 3 luni de la aprobarea Politicii de Remunerare de către Adunarea Generală a Acționarilor Consiliul de Administrație va adopta hotărârile necesare pentru aplicarea acesteia la nivelul filialelor prin măsuri corespunzătoare cerințelor juridice și situației economico-financiare a fiecărei filiale în parte.

\*\*\*\*\*