

Politica privind remunerarea in cadrul Sphera Franchise Group SA

Actualizare 2022

I. Preambul

Sphera Franchise Group SA (in continuare, „**Societatea**” sau „**Sphera**”) a adoptat o Politică de remunerare („**Politica de Remunerare**”) încă de la listarea Societății în anul 2017, politică aprobată prin Hotararea 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, astfel cum au fost acestea prezentate în prospectul de emisiune.

La baza revizuirii Politicii de Remunerare adoptată de Adunarea Generala Extraordinara 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”), respectiv dispozițiile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată.

II. Aspecte Generale

Politica de Remunerare a Sphera stabilește un set de reguli privind structura remunerației conducătorilor societății, arătând modul în care contribuie la strategia de afaceri a Societății, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia.

Principalele obiective urmărite prin Politica de Remunerare, incluzând, dar fără a se limita, privesc:

- existența unei relații definite între performanța și remunerare;
- contribuția individuală la performanța Societății, prin respectarea și implementarea strategiei de afaceri, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale Societății;
- măsurile luate pentru evitarea conflictelor de interese și a altor practici ce pot afecta perspectivele afacerii, reputația și interesele acționarilor.

Politica de Remunerare are în vedere natura, dimensiunea și complexitatea activității economice a Societății, strategiile și investițiile 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 și soluționarea potențialelor conflicte de interese, loialitatea, diligența și prestarea exclusivă a activității manageriale în cadrul Sphera, precum și prioritatea protejării intereselor acționarilor Societății.

Principiile generale ale Politicii de Remunerare

Piața în care funcționează Sphera (precum 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 Sphera, în vederea creșterii activității și asigurării continuității și profitabilității Societății, precum și a unor 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 al Politicii de Remunerare este asigurarea motivării, continuității operaționale și a obținerii unui nivel maxim de profitabilitate, a unui plan de retenție și a atragerii de competențe profesionale, precum și a recompensării echitabile a performanței în activitate în concordanță cu plusul de valoare creat pentru acționari și pentru Societate.

Aria de aplicabilitate

Prezenta Politica de Remunerare este aplicabila conducătorilor Societății, respectiv (i) oricarui membru al consiliului de administratie, precum si (ii) oricarui director, in cazul sistemului unitar de administratie, potrivit Legii 31/1990, republicata, astfel cum a fost modificata si completata, inclusiv in toate cazurile in care a fost numit, directorului general, si, daca exista aceasta functie, directorului general adjunct (in continuare, colectiv, „**Conducătorii Societății**” si/sau individual, „**membrilor consiliului de administratie**” si/sau „**directorilor**”).

Definiii si termeni

In intelesul prezentei Politici de Remunerare, termenii si expresiile de mai jos vor avea urmatoarele semnificatii:

„**Societatea**” - Sphera Franchise Group SA, societate pe actiuni administrata în sistem unitar si functionând în conformitate cu legile din România, cu sediul social în România, Bucuresti, str. Calea Dorobanti nr. 239, et.2, biroul 4, sector 1, înregistrata la Registrul Comertului de pe lângă Tribunalul Bucuresti, sub nr. J40/7126/2017, CUI 37586457

„**Consiliul de Administratie**” – consiliul de administratie al Sphera Franchise Group SA.;

„**Administrator**” – membru in consiliul de administratie al Sphera Franchise Group SA;

„**Administrator neexecutiv**” – membru al Consiliului de Administratie care nu are si calitatea de director al societatii în sensul art. 138¹ din Legea nr. 31/1990 a societatilor, republicata, astfel cum a fost modificata si completata;

„**Administrator executiv**” – membru al Consiliului de Administratie care este in acelasi timp si director in sensul art. 138¹ din Legea nr. 31/1990 a societatilor, republicata, astfel cum a fost modificata si completata.

La data prezentei in cadrul Consiliului de Administratie al Sphera Franchise Group S.A. nu există administratori executivi;

„**Director**” – persoana/persoanele catre care a/au fost delegata/-e conducerea Societății de catre consiliul de administratie si care a/au incheiat cu Societatea un contract de mandat;

„**Clawback**” – clauza care prevede posibilitatea Societății de a recupera remuneratiile variabile.

III. Structura Remuneratiei

Structura remuneratiei membrilor consiliului de administratie si a directorilor Societatii este compusa din remuneratie fixa, remuneratie variabila, inclusiv toate bonusurile si alte beneficii in orice forma, care pot fi acordate Conducatorilor Societatii. În timp ce remunerația fixă se bazează pe nivelul competitiv al pieței pentru poziții având competente si raspunderi similare în industria de profil, remunerația variabilă este stabilită în funcție de performanta individuala si de echipa in contextul mediului macro-economic existent în perioada respectivă și se acordă în urma unor proceduri aflate în relație directă cu performantele economice si financiare ale Sphera, cu cerințele de continuitate și sustenabilitate a activității Societății, precum și cu resursele Societății la momentul respectiv.

Remunerația plătită efectiv tuturor membrilor consiliului de administratie si directorilor, precum si eventualele beneficii vor fi prezentate anual în Raportul de Remunerare, supus votului actionarilor Societatii.

REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

In cazul membrilor consiliului de administratie, principiile de baza pentru remunerare vizeaza:

- componenta strategică, astfel cum este propusa actionarilor de acestia;
- componenta de supraveghere/control si monitorizare continuă a procesului decizional de conducere si îndeplinirea obiectivelor anuale și a celor strategice în activitatea curentă a Societății de către conducerea executivă;
- componenta de conformare cu normele etice si legale.

Membrii Consiliului de Administratie sunt alesi pentru o perioada de maximum patru (4) ani, cu exceptia situatiei in care un administrator este desemnat in urma vacantarii unui post de membru in consiliul de administratie, caz in care administratorul in cauza este numit doar pentru durata ramasa, de la momentul numirii acestuia pe postul vacant si pana la finalul termenului mandatului predecesorului sau.

Membrii Consiliului de Administratie al Societatii, inclusiv presedintele, beneficiaza de o **indemnizație fixă** si una **suplimentara**, aceasta din urma sub forma indemnizatiei de sedinta pentru participarea in cadrul comitetelor consultative ale consiliului de administratie, a caror niveluri sunt aprobate de Adunarea Generala Ordinara a Acționarilor.

Membrii Consiliului de Administratie beneficiază de asigurare de răspundere profesională, conform prevederilor legale in vigoare.

REMUNERATIA DIRECTORILOR SOCIETATII

In intelesul legii, precum si in prezenta Politica de Remunerare, director al societatii este acea persoana careia i-au fost delegate atributii de conducere a societatii, in conditiile art. 143 alin. 1 din Legea nr. 31/1990 a societatilor republicata, astfel cum a fost modificata si completata.

Contractele de mandat sunt încheiate de Societate cu directorii pentru o perioadă de 4 (patru) ani, pe baza negocierii cu buna-credință.

Contractele de mandat pot înceta în una din următoarele modalități:

- prin denunțarea unilaterală de către director a contractului de mandat, prin transmiterea unei notificări scrise către Societate, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 3 (trei) luni;
- prin atingerea termenului;
- 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 emanând de la Societate, cu o compensație reprezentând echivalentul net al remunerației lunare pentru 6 (șase) luni calendaristice;
- în orice alte cazuri prevăzute de lege.

În cazul remunerării directorilor, criteriul de bază vizează continuitatea și profitabilitatea afacerilor Sphera prin îndeplinirea obiectivelor anuale aprobate de acționari în cadrul bugetului de venituri și cheltuieli și a celor strategice, pe termen lung, elaborate sub îndrumarea consiliului de administrație, la propunerea conducerii executive și aprobate de acționari la anumite intervale.

Responsabilitatea, integritatea, loialitatea și diligența față de Societate, de valorile fundamentale ale acesteia și de angajării și colaborării acesteia sunt un element esențial al determinării performanței individuale.

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, astfel cum sunt menționate mai jos.

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

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 în numerar și pe baza de acțiuni (acordate în baza Stock Option Plan-ului, în sensul legislației în vigoare și care va fi supus aprobării acționarilor la o dată ulterioară), este stabilită tot prin negociere și **nu poate depăși 100% din componenta fixă anuală (sumă brută).**

Un procent situat în intervalul 50-75% din remunerația variabilă va fi acordat sub forma de acțiuni în cadrul Stock Option Plan.

Condițiile de acordare a remunerației variabile pe baza de acțiuni vor fi detaliate în cadrul Stock Option Plan-ului aprobat de acționari.

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

- perioada de detinere a actiunilor de minimum 1 an sau echivalent specificat in legislatia fiscala romana, între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării titlurilor de participare);
- perioada de exercitare sa fie de 3 ani, in transe, de la momentul acordarii actiunilor, dar nu mai puțin de 1 an, pentru a satisface perioada de detinere de mai sus; exceptie face planul de acordare pentru actiunile aferente anului 2022 si acordata in 2023, care pot fi exercitate dupa 1 an (egal cu perioada de detinere);
- directorii trebuie sa fi avut semnat un contract de mandat cu Societatea, cu minimum 12 luni anterior acordarii remuneratiei bazata pe actiuni, in caz contrar aceasta se va acorda pro-rata cu perioada petrecuta in Societate;
- directorii trebuie sa aiba in vigoare un contract de mandat semnat cu Societatea la data exercitarii beneficiului (remuneratie variabila), cu exceptia ajungerii la final a contractului de mandat, caz in care beneficiaza pe deplin de acest drept.

Criteriile de performanță financiară și non-financiară pentru remuneratia variabilă in numerar și pe baza de acțiuni **sunt urmatoarele:**

CRITERII FINANCIARE:

- EBITDA Societății;
- PROFITUL NET al Societății;
- Vanzarile Societății;
- FREE CASH FLOW-ul Societății.

Ponderea tuturor criteriilor financiare este de 90% din valoarea maxima a remuneratiei variabile prevazute pentru anul respectiv, iar ponderea relativa a fiecarui criteriu este egala si reprezinta 25%.

Valorile tinta ale criteriilor de performanta financiara sunt stabilite in fiecare an de Consiliul de Administratie si sunt aprobate de actionari prin aprobarea bugetului anual.

CRITERII Non-FINANCIARE:

- impactul social și sustenabilitatea operațiunilor Grupului - *e.g. mediu, siguranță și implicarea angajaților;*
- managementul proiectelor strategice: proiecte de dezvoltarea afacerii, *turnaround management* si cresterea profitabilitatii Societății, imbunatatire semnificativa a proceselor, imbunatatire a contractelor de franciza existente, noi piete si produse, etc..

Ponderea tuturor criteriilor non-financiare este de 10% din valoarea maxima a remuneratiei variabile prevazuta pentru anul respectiv, iar gradul de indeplinire al acestora se stabileste de catre Comitetul de Nominalizare si Remunerare printr-o procedura de evaluare individuala a fiecarui director. Pentru aceste criterii nu exista valori de tinta, ci se acorda un punctaj pe o scala de la 1 la 10 in urma evaluarii.

Remunerația variabilă se acordă până la data de 31 mai a anului curent pentru anul precedent, condiționat de îndeplinirea cumulativa a urmatoarelor elemente: (i) aprobarea situațiilor financiare anuale si (ii) îndeplinirea condițiilor de acordare, asa cum au fost definite si aprobate in cadrul Stock Option Plan.

Opțiunea de *clawback* se aplică întregii remunerații variabile. În caz de reclasificare sau de modificare ulterioară a situațiilor financiare anuale, Societatea va avea dreptul să recupereze drepturile acordate pentru acele rezultate. În caz de fraudă/incetare (i.e. reziliere) mandat cu cauza/opinie calificată a auditorilor financiari, societatea are dreptul să recupereze întreaga sumă acordată ca și remunerație variabilă, indiferent de perioada trecută între plata și descoperire.

Totodată, **Societatea are dreptul să retragă integral sau parțial** remunerația variabilă acordată unui director și/sau să ceară rambursarea totală sau parțială a plăților care au fost deja efectuate și corespund următoarelor evenimente/fapte:

- în cazul unei sancțiuni penale ori contravenționale reglementate în cazul în care respectivul director este direct responsabil de faptele care au fost de natură să atragă răspunderea Societății;
- în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel director;
- în cazul în care evaluarea performanței conducătorului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate.

Directorii beneficiază, în plus față de cele două componente ale remunerației de mai sus, și de automobil de serviciu, indemnizație zilnică de călătorie în străinătate și în țară, telefon mobil cu un plan atribuit, asigurare medicală și asigurare de răspundere profesională, laptop/desktop, după caz. Sumele limită pentru fiecare din aceste beneficii vor fi stabilite de Consiliul de Administrație și vor fi actualizate ori de câte ori va fi necesar, urmând să fie publicate în următorul raport de remunerare.

IV. Derogări temporare, în circumstanțe excepționale, de la prevederile Politicii de Remunerare, în competența de aprobare a Consiliului de Administrație.

- a. Acordarea remunerației variabile fără aplicarea criteriilor financiare și non-financiare;

În cazul în care în anul de referință s-au înregistrat circumstanțe excepționale (*e.g. criză economică, cazuri de forță majoră, modificări legislative semnificative etc.*), care fac aplicarea criteriilor financiare și non-financiare imposibilă în condiții de predictibilitate redusă a evoluției economice și, în consecință, de variații ale bugetului de venituri și cheltuieli aprobat, Consiliul de Administrație poate decide acordarea remunerației variabile până la nivelul a 50% din nivelul maxim, urmând ca decizia să fie motivată prin descrierea detaliată a circumstanțelor care nu permit aplicarea criteriilor financiare și non-financiare, precum și o argumentație care să demonstreze că acordarea remunerației variabile nu periclitizează viabilitatea și sustenabilitatea activității Societății în condiții de lipsă de predictibilitate a mediului economic.

- b. Amanarea plății remunerației variabile indiferent de îndeplinirea criteriilor;

În cazul în care, 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, Consiliul de Administrație poate amana plata remunerației variabile pentru anul respectiv, dar numai cu motivarea deciziei și prin indicarea clară a motivelor care au condus la amânarea plății acesteia. Remunerația variabilă amânata va fi plătită pe parcursul exercițiilor financiare viitoare până la expirarea contractului/-elor de mandat a/-le directorului/-ilor și în baza resurselor financiare disponibile pentru acordarea acesteia.

DISPOZIȚII TRANZITORII

Pentru exercitiul financiar in curs (*i.e. anul financiar 2022*), dupa aprobarea situatiilor financiare anuale in anul 2023, remuneratia variabila va fi platita pe baza de actiuni intr-un cuantum de pana la 50% din valoarea totala a acesteia, cu un termen de vanzare de 1 an calendaristic in cazul mandatelor care nu vor fi reinnoite.

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

V. **Elaborarea, avizarea si aprobarea Politicii de Remunerare**

Politica de Remunere este elaborată de către Comitetul de Nominalizare si Remunerare al Sphera, care se înaintea, cu titlu de recomandare, spre dezbatere Consiliului de Administrație, urmand ca forma finala sa fie supusa spre aprobare Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor Societatii. Odată aprobată de Adunarea Generala Ordinara Acționarilor Sphera, Politica de Remunerare devine aplicabilă si obligatorie. În cazul în care Adunarea Generala Ordinara a Acționarilor Sphera nu aprobă politica de remunerare, Consiliul de Administrație va continua aplicarea politicii curente, iar Consiliul de Administratie avand obligația de a propune altă formă a acesteia, care va fi supusă aprobării în urmatoarea Adunare Generală Ordinară a Acționarilor Sphera. Actionarii sunt incurajati sa transmita societatii propuneri scrise, in vederea armonizarii acestora cu politica de remunerare propusa ulterior spre aprobare.

Societatea va supune votului politica de remunerare in cadrul Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor cu ocazia fiecărei modificari semnificative si, in orice caz, cel puțin o data la 4 ani.

Comitetul de Nominalizare si 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;
- recomanda Consiliului de Administrație nivele de remunerare a administratorilor și a directorilor Societatii;
- supraveghează implementarea politicii de remunerare in 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 membri ai consiliului de administratie al 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 governanța corporativă și cu cerințele legale;
- propune Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor Sphera nivelul de remunerație fixă și suplimentarea a membrilor Consiliului de Administrație;
- decide nivelul remunerației fixe și a celei variabile a directorilor Societății și stabilește criteriile de performanță, în baza recomandării Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

VI. 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 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 normă întregă 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) și privind orice derogări aplicate în conformitate cu art. 106 alin. (6), 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**. 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 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. 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 Legii 24/2017, republicată. Conducătorii Societății sunt răspunzători pentru încălcarea responsabilităților ce revin acestora, în considerarea celor de mai sus.

VII. 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.

Pentru asigurarea sustenabilității Politicii de Remunerare a Societății, limita tuturor costurilor societății cu plata remunerațiilor fixe și variabile anuale ale conducătorilor este de nu mai mult de 1,5 % din vânzările înregistrate de Sphera la nivel consolidat în anul respectiv. Dacă, în urma unei scăderi conjuncturale datorate unor condiții excepționale, procentul din vânzări reprezintă o sumă mai mică decât limita nominală a costurilor Societății cu plățile remunerațiilor, atunci se poate amana temporar plata remunerațiilor variabile prin decizie a Consiliului de Administrație, potrivit Cap. IV, lit. b) de mai sus.

Prezenta politică de remunerare intră în vigoare și produce efecte depline de la data aprobării de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Sphera.
