

## Politica privind remunerarea în cadrul Sphera Franchise Group SA

- aprobată prin Hotărârea nr. 1 a Adunării generale ordinare a acționarilor  
din data de 29 aprilie 2025 -

### 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, 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 emitenții 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 performanță 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 Politică de Remunerare este aplicabilă conducătorilor Societății, respectiv (i) oricărui membru al consiliului de administrație, precum și (ii) oricărui director, în cazul sistemului unitar de administrație, potrivit Legii 31/1990, republicată, astfel cum a fost modificată și completată, inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, directorului general, și, dacă există această funcție, directorului general adjunct (în continuare, colectiv, **„Conducătorii Societății”** și/sau individual, **„membrilor consiliului de administrație”** și/sau **„directorilor”**).

### Definiții și termeni

În înțelesul prezentei Politici de Remunerare, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

**„Societatea”** - Sphera Franchise Group SA, societate pe acțiuni administrată în sistem unitar și funcționând în conformitate cu legile din România, cu sediul social în România, București, str. Calea Dorobanți nr. 239, et.2, biroul 4, sector 1, înregistrată la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul București, sub nr. J40/7126/2017, CUI 37586457

**„Consiliul de Administrație”** – consiliul de administrație al Sphera Franchise Group SA.;

**„Administrator”** – membru în consiliul de administrație al Sphera Franchise Group SA;

**„Administrator neexecutiv”** – membru al Consiliului de Administrație care nu are și calitatea de director al societății în sensul art. 138<sup>1</sup> din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, astfel cum a fost modificată și completată;

**„Administrator executiv”** – membru al Consiliului de Administrație care este în același timp și director în sensul art. 138<sup>1</sup> din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, astfel cum a fost modificată și completată.

*La data prezentei, în cadrul Consiliului de Administrație al Sphera Franchise Group SA. nu există administratori executivi;*

**„Director”** – persoana/persoanele către care a/au fost delegată/-e conducerea Societății de către consiliul de administrație și care a/au încheiat cu Societatea un contract de mandat;

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

## III. Structura Remunerației

Structura remunerației membrilor consiliului de administrație și a directorilor Societății este compusă din remunerație fixă, remunerație variabilă, inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate Conducătorilor Societății. 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 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 administrație și directorilor, precum și eventualele beneficii vor fi prezentate anual în Raportul de Remunerare, supus votului acționarilor Societății.

## REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

În cazul membrilor consiliului de administrație, principiile de bază pentru remunerare vizează:

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

Membrii Consiliului de Administrație sunt aleși pentru o perioadă de maximum patru (4) ani, cu excepția situației în care un administrator este desemnat în urma vacanței unui post de membru în consiliul de administrație, caz în care administratorul în cauză este numit doar pentru durata rămasă, de la momentul numirii acestuia pe postul vacant și până la finalul termenului mandatului predecesorului său.

Membrii Consiliului de Administrație al Societății, inclusiv președintele, beneficiază de o **indemnizație fixă** al cărei nivel este aprobat de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

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

## REMUNERAȚIA DIRECTORILOR SOCIETĂȚII

În înțelesul legii, precum și în prezenta Politică de Remunerare, director al societății este acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în condițiile art. 143 alin. 1 din Legea nr. 31/1990 a societăților republicată, astfel cum a fost modificată și completată.

Contractele de mandat sunt încheiate de Societate cu directorii pentru o perioadă de 4 (patru) ani, pe baza negocierii cu bună-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 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 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 angajații și colaboratorii 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).**

În cazul în care, în cursul unui exercițiu financiar, contractul de mandat al unui Director încetează prin ajungere la termen, prin denunțare unilaterală de către Societate sau ca efect al denunțării unilaterale de către Director, Directorul are dreptul să primească remunerația variabilă în numerar și pe bază de acțiuni proporțional cu perioada din exercițiul financiar în care a exercitat atribuțiile de Director chiar dacă la data (a) evaluării, (b) determinării remunerației variabile convenite, (c) alocării opțiunilor, (d) exercitării opțiunilor sau (e) dobândirii acțiunilor nu mai are calitatea de Director; într-un astfel de caz dobândirea acțiunilor se va realiza integral în termen de 12 luni de la exercitarea opțiunii.

**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 Consiliul de administrație.

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 participare);
- dobândirea acțiunilor pentru care s-a exercitat opțiunea să se realizeze în trei tranșe anuale pe o perioadă de 3 ani;
- dacă la data la care trebuie realizat transferul, Societatea nu deține acțiunile pentru care Directorii îndreptățiți au exercitat opțiunile, Societatea va plăti Directorilor echivalentul în numerar (valoare brută) al acțiunilor care nu pot fi transferate către Directori; pentru stabilirea echivalentului în numerar se va lua în calcul prețul mediu de piață al acțiunilor emise de Societate pentru perioada de 12 luni anterioară datei la care acțiunile ar fi trebuit transferate către Director;
- dacă în perioada cuprinsă între data acordării opțiunilor și data la care se realizează transferul dreptului de proprietate asupra acțiunilor către Directorii îndreptățiți, Societatea înregistrează evenimente corporative cu impact asupra structurii capitalului social sau asupra prețului de piață al acțiunilor, rata de conversie între opțiuni și acțiuni, respectiv numărul de acțiuni datorate se va ajusta automat corespunzător tipului de eveniment corporativ și algoritmului specific de ajustare automată utilizat de Bursa de Valori București și Depozitarul Central.

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

**CRITERII FINANCIARE:**

- EBITDA Societății - consolidat
- PROFITUL NET al Societății - consolidat
- Vânzările Societății - consolidat
- FREE CASH FLOW-ul Societății - consolidat

**Ponderea tuturor criteriilor financiare este de 90% din valoarea maximă a remunerației variabile prevăzute pentru anul respectiv, iar ponderea relativă a fiecărui criteriu este egală și reprezintă 25%.**

**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, îmbunătățire a contractelor de franciză existente, noi piețe și produse etc.

**Ponderea tuturor criteriilor non-financiare este de 10% din valoarea maximă a remunerației variabile prevăzută pentru anul respectiv, iar gradul de îndeplinire al acestora se stabilește de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare printr-o procedură de evaluare individuală a fiecărui director. Pentru aceste criterii nu există valori de țintă, ci se acordă un punctaj pe o scală de la 1 la 10 în urma evaluării.**

Remunerația variabilă se acordă până la data de 31 mai a anului curent pentru anul precedent, condiționat de îndeplinirea cumulativă a următoarelor elemente: (i) aprobarea situațiilor financiare anuale și (ii) îndeplinirea condițiilor de acordare, așa cum au fost definite și aprobate în cadrul Stock Option Plan. Nivelul remunerației variabile datorat fiecărui Director este aprobat de Consiliul de Administrație pe baza recomandării Comitetului de Remunerare după evaluarea îndeplinirii tuturor criteriilor de performanță stabilite pentru perioada de performanță evaluată.

**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/încetare (i.e. reziliere) mandat cu cauză/opinie calificată a auditorilor financiari, societatea are dreptul să recupereze întreaga sumă acordată ca și remunerație variabilă, indiferent de perioada trecută între plată 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 răspunzător 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 legatura cu activitatea desfășurată în cadrul Societății;
- 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 periclitează 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 amâna 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 amânată va fi platită 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.

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

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

Politica de Remunerare este elaborată de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Sphera, care se înaintea, cu titlu de recomandare, spre dezbateră Consiliului de Administrație, urmând ca forma finală să fie supusă spre aprobare Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății. Odată aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Sphera, Politica de Remunerare devine aplicabilă și obligatorie. 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 având obligația de a propune altă formă a acesteia, care va fi supusă aprobării în următoarea Adunare Generală Ordinară a Acționarilor Sphera. Acționarii sunt încurajați să transmită societății propuneri scrise, în vederea armonizării acestora cu politica de remunerare propusă ulterior spre aprobare.

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.

#### **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;
- recomandă Consiliului de Administrație nivele de remunerare a administratorilor și a directorilor Societății;
- 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 membri ai consiliului de administrație 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 guvernanță corporativă și cu cerințele legale;
- propune Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor Sphera nivelul de remunerație fixă și suplimentară 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 norma 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 vânzarile 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 amâna 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.

\*\*\*\*\*