

## DIGI COMMUNICATIONS N.V.

### COMITETUL DE REMUNERARE – TERMENI DE REFERINȚĂ

#### 1. CONTEXT

Acești termeni de referință ai Comitetului de Remunerare (*Termenii de Referință*) au fost stabiliți de administratorii neexecutivi (*Administratorii Neexecutivi*) ai consiliului de administrație (*Consiliu de Administrație*) din cadrul Digi Communications N.V. (*Societatea*) în conformitate cu articolul 20 alineat 1 din actul constitutiv al Societății din data de 14 May 2017, astfel cum au fost modificați în data de 4 iunie 2019.

Acești Termeni de referință sunt suplimentari față de prevederile privind Comitetul de remunerare astfel cum sunt prevăzute în actul constitutiv al Societății.

#### 2. ATRIBUȚIILE COMITETULUI DE REMUNERARE

Comitetul de Remunerare va avea următoarele atribuții:

- (a) redactarea unei propuneri către Administratorii Neexecutivi privind politica de remunerare de urmat, politică ce va fi adoptată de adunarea generală;
- (b) emiterea unor recomandări către Administratorii Neexecutivi și formularea unei propuneri privind remunerarea fiecărui administrator al consiliului de administrație al Societății (denumiți împreună: *Administratorii*), în limitele politicii de remunerare. Respectiva propunere va conține, în orice caz:
  - (i) structura remunerației; și
  - (ii) valoarea remunerației fixe, acțiunile și/sau opțiunile care vor fi acordate și/sau alte componente de remunerare variabilă, criteriile de performanță folosite, analizele efectuate privind ipotezele de lucru și raportul dintre limita maximă și cea minimă a salariilor din cadrul Societății și întreprinderii sale afiliate.

La momentul elaborării propunerii privind remunerarea Administratorilor, Comitetul de Remunerare va ține cont de opiniile individuale ale Administratorilor cu privire la valoarea și structura propriei lor remunerații. Comitetul de Remunerare va solicita Administratorilor să acorde atenție aspectelor incluse în politica de remunerare;

- (c) elaborarea raportului privind remunerarea;
- (d) are cunoștință de și acordă consiliului de administrație al societății consiliere cu privire la orice modificări majore intervenite în structurile beneficiilor angajaților la nivelul întregii Societății sau al filialelor sale (*Grupul*); și
- (e) gestionează toate aspectele aferente oricărui program de răscumpărare de acțiuni derulat sau care urmează a fi stabilit de către Companie, inclusiv, dar fără a se limita la (sub rezerva întotdeauna a regulilor respectivului program și a oricăror cerințe legale și bursiere aplicabile):
  - (i) selectarea acelor persoane cu funcții de conducere eligibile din cadrul Societății și al filialelor acesteia cărora le vor fi acordate opțiuni sau le vor fi atribuite acțiuni;

- (ii) calendarul de acordare;
- (iii) numărul de acțiuni care urmează să fie atribuite sau cu privire la care urmează să fie acordate opțiuni;
- (iv) prețul de exercitare al opțiunii care urmează să fie acordate sau al acțiunilor care urmează să fie atribuite; și
- (v) impunerea oricărei condiții obiective care trebuie să fie îndeplinită înainte ca orice opțiune sau atribuire de acțiuni să poată fi exercitată.

### **3. COMPONENTĂ, EXPERIENȚĂ ȘI INDEPENDENȚĂ**

3.1 Membrii Comitetului de Remunerare vor fi numiți și revocați de Administratorii Neexecutivi ai Consiliului de Administrație. Comitetul de Remunerare va fi compus din cel puțin trei membri. Numai Administratorii Neexecutivi vor fi eligibili pentru a deține calitatea de membri ai Comitetului de Remunerare. Comitetul de Remunerare nu poate fi prezidat de președintele Consiliului de Administrație.

3.2 În cazul în care un membru al Comitetului de Remunerare are sau ia cunoștință de orice circumstanță care poate prejudicia sau afecta în mod rezonabil independența sa sau percepția asupra independenței sale, acesta sau aceasta va informa imediat președintele Consiliului de Remunerare (sau, în cazul președintelui, ceilalți membri ai Comitetului de Remunerare) cu privire la acest lucru. Comitetul de Remunerare se va consulta cu Consiliul de Administrație pentru a stabili dacă există motive suficiente pentru renunțarea la calitatea de membru al Comitetului de Remunerare sau încetarea acestei calități.

3.3 Doar membrii Comitetului de Remunerare au dreptul să participe la ședințele Comitetului de Remunerare. Comitetul de Remunerare poate invita alte persoane fizice, cum ar fi alți administratori ai Societății, să participe la ședințe, după cum consideră adecvat. Cu toate acestea, Comitetul de Remunerare se va întruni fără respectivi administratori în cadrul unei ședințe în care este discutată sau stabilită remunerarea ori performanța acestora. Pentru evitarea oricărui dubiu, niciun administrator executiv al Societății nu va participa la procesul de luare a deciziilor referitoare la remunerarea administratorilor executivi ai Societății.

3.4 Consiliul de Administrație va numi un membru al Comitetului de Remunerare, care să acționeze în calitate de președinte al Comitetului de Remunerare. În absența președintelui Comitetului de Remunerare și/sau a unui adjunct desemnat, ceilalți membri prezenți vor alege o persoană din rândul acestora să prezideze ședința.

### **4. CVORUM**

4.1 Cvorumul necesar pentru deliberare va fi format din doi membri.

4.2 O ședință convocată în mod corespunzător a Comitetului de Remunerare la care cvorumul este întrunit va putea exercita toate sau oricare dintre autoritățile, puterile și prerogativele cu care a fost investit Comitetul de Remunerare sau care pot fi exercitate de către acesta.

### **5. GESTIONAREA ȘEDINTELOR**

5.1 Comitetul de Remunerare se va întruni de cel puțin o dată pe an la datele care pot fi convenite de membrii săi și la orice astfel de date stabilite de președintele Comitetului de Remunerare.

5.2 Ședințele Comitetului de Remunerare vor fi convocate de președintele Comitetului de Remunerare, la cererea oricărui dintre membrii săi.

5.3 Cu excepția cazului în care toți membrii Comitetului de Remunerare convin altfel, notificarea de convocare prin care se confirmă locul, ora și data ședinței, orice detalii referitoare la conferințele telefonice și la ordinea de zi vor fi transmise fiecărui membru al Comitetului de Remunerare, oricărei alte persoane care are obligația de a participa și tuturor celorlalți Administratori Neexecutivi, cât mai curând posibil, dar în orice caz, nu mai târziu de cinci zile lucrătoare înainte de data ședinței.

5.4 Deciziile trebuie luate cu majoritatea simplă a membrilor prezenți sau reprezentați. În caz de egalitate de voturi, președintele Comitetului de Remunerare are votul decisiv.

## **6. PROCESE-VERBALE**

6.1 Se vor întocmi procese-verbale privind procedurile din cadrul ședințelor Comitetului de Remunerare. Procesele-verbale ale ședințelor Comitetului de Remunerare vor indica ora și locul ședinței, vor enumera persoanele care participă la ședință, vor menționa existența oricărui conflict de interese, vor rezuma aspectele discutate și aspectele contabile și de control intern importante dezbătute în cadrul ședinței. Procesele-verbale ale ședințelor Comitetului de Remunerare vor fi semnate de către președintele Comitetului de Remunerare sau, în absența sa, de către membrii Comitetului de Remunerare care participă la reuniune.

6.2 Procesele-verbale ale ședințelor Comitetului de Remunerare vor fi comunicate cu promptitudine către toți membrii Comitetului de Remunerare și, odată aprobate, către toți membrii Consiliului de Administrație, cu excepția cazului în care există un conflict de interese.

## **7. AUTO-EVALUARE**

Comitetul de Remunerare își va evalua performanțele, componența și Termenii de Referință proprii cel puțin o dată pe an și va transmite către Consiliul de Administrație, spre aprobare, recomandări cu privire la orice modificări pe care le consideră necesare.

## **8. RESPONSABILITĂȚI PRIVIND RAPORTAREA**

8.1 Președintele Comitetului de Remunerare va raporta în mod oficial către Consiliul de Administrație deliberările, constatările și procedurile Comitetului de Remunerare, după fiecare ședință a acestuia, cu privire la toate aspectele care intră în atribuțiile și responsabilitățile sale. De asemenea, Comitetul de Remunerare va raporta către Consiliul de Administrație sau, separat, Administratorilor Neexecutivi, dacă și când acest lucru este solicitat, în anumite cazuri, de către președintele Consiliului de Administrație sau de către doi Administratori Neexecutivi.

8.2 Comitetul de Remunerare va formula recomandări către Consiliul de Administrație, după cum va considera necesar, în orice domeniu care ține de competența sa și în care sunt recomandate acțiuni sau îmbunătățiri.

8.3 Comitetul de Remunerare va elabora un raport anual privind politica și practicile de remunerare ale Societății, care va include o declarație despre componența, activitățile Comitetului de Remunerare, numărul de ședințe ținute și principalele probleme discutate în cadrul acestor ședințe și care va face parte din raportul anual al Societății.

8.4 Președintele Comitetului de Remunerare sau orice al membru al Comitetului de Remunerare (numit de președinte) participă la adunările generale anuale ale acționarilor, organizate pentru a răspunde întrebărilor oricărui acționar cu privire la activitățile Comitetului de Remunerare.

## **9. ALTE ASPECTE**

Comitetul de Remunerare:

- (a) va avea acces la resurse suficiente pentru a-și îndeplini atribuțiile;
- (b) va beneficia de informare adecvată și oportună;
- (c) va acorda atenția cuvenită tuturor legilor și regulamentelor aplicabile, inclusiv (dar fără a se limita la) prevederile Codului Civil Olandez, ale Codului Olandez privind Guvernanța Corporativă și ale Legii Olandeze privind Supravegherea Financiară (*Wet op het financieel toezicht*); și
- (d) va supraveghea orice investigație a activităților prevăzute în Termenii de Referință ai acestuia.

## **10. AUTORITATE**

10.1 Comitetul de Remunerare este autorizat de Consiliul de Administrație:

- (a) să întreprindă orice activitate care cade sub incidența Termenilor de Referință ai acestuia;
- (b) să solicite orice informație de care are nevoie de la orice angajat al Grupului în vederea îndeplinirii atribuțiilor sale;
- (c) să obțină, pe cheltuiala Societății, consiliere juridică externă sau altă consiliere profesionistă în legătură cu orice aspect prevăzut în Termenii de Referință ai acestuia și să invite acele persoane să participe la ședințele Comitetului de Remunerare, cu condiția ca, în cazul în care Comitetul de Remunerare recurge la serviciile unui consultant în materie de remunerare, să verifice că respectivul consultant nu oferă consultanță vreunui administrator executiv al Consiliului de Administrație;
- (d) să convoace orice angajat al Grupului pentru a fi chestionat în cadrul unei ședințe a Comitetului de Remunerare, dacă și atunci când este necesar; și
- (e) să delege oricare dintre puterile sale unuia sau mai multor membri ai săi, consilierului independent sau altor consilieri, după cum va considera necesar în vederea îndeplinirii atribuțiilor sale.

\*\*\*