

POLITICA DE REMUNERARE A MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL DIGI COMMUNICATIONS N.V. (Societatea)

1. Aspecte generale

11 Scopul acestei politici de remunerare (**Politica de Remunerare**) este de a acorda remunerațiile într-o manieră în care:

- să poată fi recrutați și păstrați administratori calificați și cu experiență;
- să fie creată valoare pe termen lung pentru Societate și pentru grupul acesteia de societăți (denumit în continuare **Grupul** și fiecare dintre societățile din Grup fiind denumită **Societatea din Grup**); și
- administratorii să fie răsplătiți în acord cu performanțele Societății, fără a-i încuraja totuși pe administratori să acționeze în interes propriu sau să își asume riscuri care nu sunt în acord cu strategia Societății și apetitul acesteia pentru risc; și
- să ia în considerare grila de salarizare internă în cadrul Grupului.

12 Această politică de remunerare se aplică atât membrilor executivi cât și membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație al Societății (**Consiliul de Administrație**) și a fost adoptată de către adunarea generală a acționarilor (**Adunarea Generală**) la data de 20 aprilie 2017.

13 În limitele prezentei Politici de Remunerare, un comitet stabilit de membrii Consiliului de Administrație (**Comitetul pentru Remunerare**) va face o propunere pentru remunerarea fiecărui administrator, care va fi stabilită de către Consiliul de Administrație cu respectarea întocmai a acestei Politici de Remunerare.

2. POZIȚIONAREA PE PIAȚĂ

21 Nivelul pe piață al remunerației plătibile într-un grup de societăți de telecomunicații comparabile de aproximativ aceeași dimensiune (**Grupul de Referință**) va servi drept referință în determinarea nivelului plății pentru administratorii executivi.

22 Comitetul pentru Remunerare va evalua periodic componența Grupului de Referință. Consiliul de Administrație va evalua periodic dacă se impune orice modificare a salariului de bază în contextul evoluției pieței, precum și ajustarea salariilor altor angajați ai Grupului.

3. REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR EXECUTIVI

Sfera de aplicare

31 Principiile stabilite mai jos în legătură cu remunerarea administratorilor

executivi se vor aplica indiferent dacă contractul de prestări servicii se încheie de către Societate sau de către altă Societate din Grup.

Structura

32 Structura remunerației unui administrator executiv conține până la patru elemente:

- un salariu de bază fix
- o remunerație variabilă, bazată pe criterii de performanță, constând dintr-o componentă cu caracter stimulatv sub forma de opțiuni de cumpărare de acțiuni sau sub forma unui bonus în numerar
- alte tipuri de beneficii
- compensații pentru concediere

Salariul de bază fix

33 Salariul de bază net al unui administrator executiv sau neexecutiv va fi de 100.000 Euro.

Remunerația variabilă

34 Componenta variabilă a remunerației are scopul de a încuraja administratorul executiv să se concentreze asupra creării de valoare pe termen lung pentru Societate conform strategiei Societății și alinierii (mai îndeaproape) a interesului administratorului executiv cu interesele acționarilor.

35 Unui administrator executiv îi pot fi deci acordate opțiuni de cumpărare de acțiuni în baza ESOP așa cum a fost aprobat de către Adunarea Generală la data de 20 aprilie 2017. În plus, administratorii executivi pot de asemenea să primească bonusuri în numerar bazate pe criterii de performanță, dacă sunt îndeplinite criteriile care guvernează remunerația variabilă.

36 Administratorii neexecutivi vor decide cu privire la acordarea fiecărei remunerații variabile, luând în considerare performanța financiară, nefinanciară și individuală pentru fiecare administrator executiv în parte. Acordarea acestei remunerații va fi condiționată de măsurile de performanță financiare și nefinanciare, bazate pe obiectivele strategice ale Societății și indicatorii cheie de performanță precum și pe responsabilitățile specifice ale administratorului executiv și ponderea relativă a acestora. Quantumul va fi ales astfel încât să reflecte cea mai strânsă legătură dintre o remunerație individuală și obiectivele pe termen lung care sunt aliniate cu strategia Societății și va fi comunicată administratorului executiv.

37 Cu excepția cazului în care criteriile de performanță sunt obiective, la sfârșitul fiecărui an de activitate, de îndată ce sunt finalizate situațiile financiare pentru anul respectiv, sub condiția ca administratorul executiv să continue să își desfășoare activitatea în mod corect până la data plății

remunerației variabile, administratorii neexecutivi vor evalua în ce măsură a fost îndeplinit fiecare dintre indicatorii de performanță și vor determina cuantumul remunerației variabile, în măsura în care aceasta e bazată pe niveluri „la țintă” și „maxime” și/sau vor evalua dacă este potrivită efectuarea unei plăți parțiale în cazul în care cuantumul remunerației variabile se baza pe niveluri „maxime” care nu au fost atinse. Îndeplinirea atât a indicatorilor de performanță financiari cât și a celor nefinanciari se determină la discreția administratorilor neexecutivi cu excepția cazului în care astfel de indicatori sunt obiectivi.

38 Pentru anul 2017, condițiile care trebuie îndeplinite pentru opțiunile de cumpărare de acțiuni acordate administratorilor executivi în baza programului de stimulare prin oferirea de acțiuni în considerarea poziției acestora în Societate, așa cum au fost aprobate de către Adunarea Generală din data de 20 aprilie 2017, sunt următoarele:

- să fie administrator sau angajat la Societății sau al filialelor acestora la Data Investiției (așa cum este definită în ESOP);
- (i) EBITDA Societății așa cum va fi determinată pe baza situațiilor financiare IFRS pentru anul 2017 să fie cu cel puțin 5% mai mare decât EBITDA Societății așa cum a fost determinată pe baza situațiilor financiare IFRS pentru anul 2016 și (ii) numărul de unități generatoare de venit ale Grupului, așa cum sunt definite și stabilite în raportul Anual al Societății pentru anul 2017, a crescut cu cel puțin o unitate comparativ cu numărul de unități generatoare de venit ale Grupului, așa cum au fost definite și stabilite în Raportul Anual al Societății pentru anul 2016; și
- oferta către public, în România și către anumiți investitori instituționali și profesionali de acțiuni ordinare de clasa B (**Acțiunile de Clasa B**) ale Societății și admiterea Acțiunilor de Clasa B la tranzacționare pe Piața Reglementată Spot a Bursei de Valori București să fi fost finalizate și să fi avut loc înainte de 15 mai 2018.

Alte beneficii

39 Comitetul pentru Remunerare poate determina că administratorul executiv are dreptul la alte beneficii, precum mașină de serviciu sau indemnizații pentru sănătate și pentru creșterea copilului.

Compensații pentru concediere

310 Durata contractului de management încheiat cu actualii membri ai Consiliului de Administrație este de trei ani. Contractele de prestări servicii încheiate la acest moment cu membrii Consiliului de Administrație nu prevăd un termen de preaviz în beneficiul administratorului în cauză.

311 În caz de concediere, administratorii executivi, sub rezerva unor prevederi legale obligatorii, nu vor avea dreptul să primească o compensație mai mare

decât echivalentul salariului de bază pentru trei luni, cu excepția cazului în care Consiliul de Administrație decide altfel pe baza recomandării făcute de Comitetul pentru Remunerare, dar compensația pentru concediere nu va depăși valoarea salariului pentru un an (salariul de bază fix) din anul financiar precedent. Nu se vor acorda compensații pentru concediere dacă contractul încetează la inițiativa administratorului executiv sau în caz de culpă gravă sau comportament neglijent din partea respectivului administrator executiv.

Restituire

- 312 Potrivit legii olandeze, în cazul în care remunerația variabilă pentru o anumită perioadă de activitate a fost bazată pe date incorecte (inclusiv neîndeplinirea indicatorilor de performanță, așa cum reiese din reevaluări ulterioare) sau în caz de declarații financiare importante false sau abateri individuală gravă, administratorii neexecutivi au dreptul de a reduce plățile care nu au fost încă efectuate sau care fac obiectul unor amânări și să ceară rambursarea plăților care au fost deja efectuate și corespund acestor evenimente. Administratorii neexecutivi pot de asemenea să ajusteze remunerația variabilă la un nivel potrivit dacă plata remunerației variabile este inacceptabilă potrivit cerințelor de echitate și corectitudine.

Analiză de caz

Ca parte a redactării prezentei Politici de Remunerare, administratorii neexecutivi au efectuat un studiu de caz consistent pentru a determina atât valoarea cât și structura remunerației administratorilor executivi, acordând atenția cuvenită atât politicii interne privind plățile cât și poziționării pe piață. În această privință, Comitetul pentru Remunerare îi solicită fiecărui administrator executiv în mod individual să își exprime părerea cu privire la nivelul și structura propriei sale remunerații, ocazie cu care membrul trebuie să ia în considerare strategia Societății, studiul de caz efectuat, politica internă de salarizare și valoarea creată acționarilor. Această opinie este luată în considerare de administratorul neexecutiv când stabilește remunerația anuală pentru administratorii executivi.

4. STRUCTURA REMUNERAȚIEI ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

Salariul de bază fix

- 41 Fiecare administrator neexecutiv al Societății va primi o remunerație anuală netă în bani de 100.000 Euro.

Compensația variabilă

- 42 Administratorii neexecutivi care sunt administratori în alte societăți din Grup pot, în considerarea acestor roluri și/sau funcții separate, să primească opțiuni de cumpărare de acțiuni în baza ESOP sau o compensație variabilă în bani așa cum se stabilește de către Consiliul de Administrație în deplin acord cu regulile privind conflictul de interese.

5. PENSII

Nu se va plăti nicio contribuție la planuri de pensii (altfel decât se prevede în legislația aplicabilă).

6. ÎMPRUMUTURI ȘI GARANȚII

Nu vor fi acordate împrumuturi personale sau garanții, inclusiv credite ipotecare niciunuia dintre membrii Consiliului de Administrație.

Consiliul de Administrație va avea competența să decidă cu privire la implementarea politicilor de remunerare în privința oricărui membru al consiliului de administrație al oricărei Societăți din Grup, precum și în privința angajaților selectați sau altor persoane fizice angajate de oricare dintre Societățile din Grup.