

## POLITICA DE REMUNERARE A MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL DIGI COMMUNICATIONS N.V. (*Societatea*)

### 1. ASPECTE GENERALE

- 1.1 Această politică de remunerare se aplică atât membrilor executivi, cât și celor neexecutivi ai consiliului de administrație al Societății (*Consiliul de Administrație*) și a fost adoptată de adunarea generală (*Adunarea Generală*) la data de 29 iunie 2026.
- 1.2 Politica de remunerare anterioară a fost aprobată de Adunarea Generală la data de 30 aprilie 2020, în lumina dezvoltării celor mai bune practici de guvernanță corporativă, precum și a punerii în aplicare a Directivei UE privind drepturile acționarilor. Ca parte a proiectării acestei politici de remunerare, administratorii neexecutivi au efectuat o analiză robustă a scenariului pentru a determina atât valoarea, cât și componența remunerației administratorilor executivi, ținând seama atât de practicile interne de salarizare, cât și de poziționarea pe piață, indicând în conținutul acesteia misiunea Societății, obiectivul politicii, detalierea pachetului de remunerare a administratorilor Societății pe categorii de remunerații fixe și variabile, precum și prezentarea criteriilor de performanță și a nivelurilor plăților aferente remunerației variabile. Cele mai importante modificări ale politici de remunerare revizuite în anul 2025 au vizat diferite actualizări cum ar fi, de exemplu, tarile în care Grupul are operațiuni, evidențierea faptului ca administratorii executivi vor fi încurajați prin intermediul remunerației variabile să sprijine Societatea să creeze valoare sustenabilă pe termen lung. Versiunea actuală revizuită a politicii constă în anumite actualizări și alinieri ale prevederilor existente.
- 1.3 Un comitet înființat din membrii Consiliului de Administrație (*Comitetul pentru Remunerare*) va examina regulat politica de remunerare pentru a se asigura că aceasta rămâne adecvată pentru scopul ei și va fi înaintată acționarilor pentru aprobare cel puțin o dată la patru ani.
- 1.4 Comitetul pentru Remunerare va face o propunere de remunerare a fiecărui administrator, remunerație care va fi stabilită de către Consiliul de Administrație cu respectarea acestei Politici de Remunerare. La angajarea unui nou administrator, pachetul de remunerare va fi supus acestei Politici de Remunerare.

### 2. MISIUNEA SOCIETĂȚII ȘI SCOPUL POLITICII

- 2.1 Filialele directe și indirecte ale Societății (*Grupul* și fiecare societate din Grup o *Societate din Grup*) sunt furnizori principali de servicii de telecomunicații pe piețele din România și Spania și sunt, de asemenea, prezenți în Italia, Portugalia și Belgia. Misiunea noastră este de a oferi clienților noștri servicii de telecomunicații de înaltă calitate la prețuri competitive, ceea ce înseamnă că strategia noastră se concentrează în special pe:
  - Continuarea utilizării rețelelor noastre avansate fixe, oferind servicii de înaltă calitate, menținând în același timp prețuri competitive.
  - Extinderea rețelei noastre mobile în segmentele geografice esențiale și creșterea liniei noastre de servicii de comunicații mobile de afaceri.
  - Concentrarea pe piețele esențiale actuale și mărirea cotelor de piață.
  - Continuarea dezvoltării bazei noastre RGU în toate liniile de activitate, atât organic cât și prin achiziții.
  - Oferirea de conținut premium pentru a crește atractivitatea ofertelor noastre de produse.

- 22 Scopul acestei politici de remunerare (*Politica de Remunerare*) este de a acorda remunerații într-o manieră în care:
- să poată fi recrutați și păstrați administratori calificați și cu experiență, capabili să îndeplinească strategia Societății;
  - să fie creată valoare sustenabilă pe termen lung de către Grup pentru acționarii săi și alți deținători de interese prin angajarea de administratori calificați și cu experiență; 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;
  - contribuie la strategia de afaceri a Societății și la sustenabilitatea acesteia fiind adecvată dimensiunii și structurii Grupului, precum și naturii, sectorului de afaceri și complexității activității; și
  - să ia în considerare aranjamente de muncă la scară largă (inclusiv ratele de salarizare internă) din cadrul Grupului, în măsura în care este posibil, precum și opiniile generale ale societății cu privire la remunerația executivă. Este foarte important pentru activitatea Societății ca remunerația executivă să se alinieze nivelului de responsabilitate al acestei poziții a Grupului și a experienței profesionale și să se asigure că aceasta este competitivă în comparație cu alte societăți cu care este comparabilă, la nivel național și internațional. În pofida celor de mai sus, este stabilită rata de salarizare la nivel intern și urmărim evoluția acestei rate, precum și evoluția remunerației executive în raport cu cea privind compensarea angajaților în general. Vom dezvălui informații suplimentare în acest sens în Raportul anual de remunerare.
- 23 Această Politică de Remunerare sprijină misiunea și strategia Societății prin recompensarea realizării obiectivelor de performanță durabilă pe termen lung și permițând recrutarea și păstrarea administratorilor potriviți care se angajează să acționeze în interesul pe termen lung al Societății, al acționarilor acesteia și al altor deținători de interese.

### 3. POZIȚIONAREA PE PIAȚĂ

- 3.1 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. Comitetul pentru Remunerare va evalua periodic componența Grupului de Referință.

### 4. REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR EXECUTIVI

#### *Structura*

- 4.1 Pachetul de remunerație al 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*

- 42 Salariul de bază fix, inclusiv compensația pentru munca desfășurată pentru Societățile din Grup, va fi stabilit astfel încât să reflecte rolul, responsabilitățile și experiența persoanei respective. Este stabilit la niveluri corespunzătoare pieței pentru a atrage și păstra persoanele necesare implementării strategiei Societății. Consiliul de Administrație va examina periodic dacă o modificare a salariului de bază ar fi adecvată în contextul mediului din piață, precum și ajustările salariale pentru alți angajați ai Grupului. Creșterile salariale vor rămâne ca un punct de plecare în limitele creșterilor salariale la nivel general, cu excepția cazului în care circumstanțele individuale (de exemplu, modificarea responsabilității, alinierea la nivelul pieței, menținerea) vor dicta altfel.

#### *Remunerația variabilă*

- 43 Componenta variabilă a remunerației are scopul de a încuraja administratorul executiv să se concentreze asupra creării de valoare durabilă pe termen lung pentru Societate conform strategiei Societății și alinierii (mai îndeaproape) a interesului administratorului executiv cu interesele acționarilor. Remunerația variabilă, excluzând opțiunile pe acțiuni, ca procent din salariul de bază fix al administratorilor executivi ai Societății variază de la un minim de 0% până la un maxim de 500%. Suntem conștienți că partea variabilă a compensației este relativ ridicată, dar considerăm că acest lucru este rezonabil și necesar pentru a atrage și a păstra administratorii calificați corespunzător luând în considerare piața în care ne desfășurăm activitatea: remunerația fixă a Administratorilor este relativ mică în comparație cu societățile care oferă servicii similare, în timp ce remunerația totală (adică incluzând componenta variabilă) este în conformitate cu remunerația totală primită de administratorii societăților care oferă servicii similare.
- 44 Unui administrator executiv, deci:
- îi pot fi acordate opțiuni de cumpărare de acțiuni în baza Planului de Opțiuni pe Acțiuni așa cum a fost aprobat inițial de către Adunarea Generală la data de 20 aprilie 2017, astfel cum a fost sau va fi modificat prin aprobare de către adunarea generală a acționarilor (**ESOP**); și
  - i se pot acorda bonusuri în numerar bazate pe criterii de performanță, dacă sunt îndeplinite criteriile care guvernează remunerația variabilă.
- 45 Termenele și condițiile care reglementează recompensele sunt menționate în ESOP și deciziile ulterioare luate de adunările acționarilor și publicate pe site-ul web al Societății.
- 46 Administratorii neexecutivi vor decide cu privire la acordarea fiecărui bonus în numerar bazat pe criterii de performanță ca parte a remunerației variabile, luând în considerare performanța financiară, nefinanciară și individuală pentru fiecare administrator executiv în parte. Acordarea acestei recompense va fi condiționată de criteriile de performanță financiară și nefinanciară indicate la punctul 4.8 de mai jos, reprezentând obiectivele strategice ale Societății și indicatorii cheie de performanță

precum și luând în considerare responsabilitățile specifice ale administratorului executiv și ponderea relativă a acestora.

4.7 Criteriile de performanță financiară și nefinanciară pentru compensația variabilă sub forma de bonusuri în numerar și/sau opțiuni pe acțiuni acordate în baza ESOP sunt următoarele:

Financiare:

- EBITDA Societății așa cum este determinată pe baza situațiilor financiare IFRS pentru anul financiar relevant să fie cu cel puțin 5% mai mare decât EBITDA Societății așa cum a fost determinată pe baza situațiilor financiare IFRS pentru anul precedent;
- numărul de unități generatoare de venit ale Grupului, așa cum sunt definite și stabilite în Raportul Anual al Societății să fi crescut cu cel puțin o unitate comparativ cu numărul de unități generatoare de venit ale Grupului în anul precedent, așa cum au fost definite și stabilite în Raportul Anual al Societății; și
- Gradul de îndatorare al Grupului (calculat ca datorie financiară totală consolidată la EBITDA pe baza grupului IFRS pentru anul 2024 să fie mai mic de 3,25:1 și pentru anii următori, după cum a decis Comitetul pentru Remunerare).

Nefinanciare:

- să fie administrator sau angajat la Societății sau al filialelor acesteia la Data Normală de Intrare în Drepturi (așa cum este definită în ESOP);
- impactul social și sustenabilitatea operațiunilor Grupului - de ex. mediu, siguranță și implicarea angajaților.

4.8 La sfârșitul fiecărui an de activitate, de îndată ce sunt finalizate situațiile financiare pentru anul respectiv și 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 dacă se acordă remunerația variabilă. Un anumit număr de opțiuni pe acțiuni/anumit bonus în numerar se acordă în raport cu fiecare dintre obiectivele financiare menționate mai sus, prin care îndeplinirea este evaluată per țintă, adică este posibil ca bonusurile referitoare la un obiectiv financiar să fie atribuite, în timp ce celelalte nu. Îndeplinirea indicatorilor de performanță nefinanciară se determină de către administratorii neexecutivi.

4.9 Administratorii executivi pot primi, de asemenea, o remunerație variabilă de la societățile din Grup. O astfel de remunerație variabilă va depinde de criterii de performanță obiective, provocatoare, stabilite la nivel local, în conformitate cu legislația națională.

*Alte beneficii*

4.10 Comitetul pentru Remunerare poate determina că administratorul executiv are dreptul la alte beneficii în acord cu standardele din industrie, precum mașină de serviciu sau indemnizații pentru sănătate și pentru creșterea copilului.

*Compensații pentru concediere*

- 4.11 Contractele de prestări servicii încheiate la acest moment cu membrii Consiliului de Administrație nu prevăd un termen de preaviz în beneficiul administratorului în cauză.
- 4.12 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 în niciun caz 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.

*Contracte de management*

- 4.13 Membrii Consiliului de Administrație semnează un contract pe durată determinată. Termenul de preaviz pentru administrator nu va fi mai scurt de trei luni.

*Restituire*

- 4.14 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 abatere individuală gravă, administratorii neexecutivi au dreptul de a reduce parțial sau total plățile care nu au fost încă efectuate sau care fac obiectul unor amânări și să ceară rambursarea totală sau parțială a 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.

**5. STRUCTURA REMUNERAȚIEI ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI**

*Salariul de bază fix*

- 5.1 Compensația fixă pentru administratorii neexecutivi (inclusiv pentru deținerea de locuri în comitete, de exemplu, Comitetul de Audit, Comitetul pentru Remunerare etc.) al Societății va fi stabilită la niveluri corespunzătoare pieței. Consiliul de Administrație examinează periodic dacă o modificare a compensației ar fi adecvată în contextul mediului de piață.

*Compensația pentru societățile din Grup*

- 5.2 Administratorii neexecutivi care sunt administratori în alte societăți din Grup sau angajați ai altor societăți din Grup pot, în considerarea acestor roluri și/sau funcții separate, să primească o remunerație fixă și/sau variabilă (sub forma unor 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). Nu va fi oferită nicio compensație variabilă pentru rolul de administrator neexecutiv al Societății, iar Societatea va ține cont în orice moment de potențialele conflicte de interese.

## 6. PENSII

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

## 7. ÎMPRUMUTURI ȘI GARANȚII

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

## 8. EXCEPȚII

8.1 Administratorii neexecutivi ai Consiliului de Administrație pot, la recomandarea Comitetului de Remunerare, să se abată de la toate aspectele acestei politici, dacă circumstanțele excepționale impun acest lucru și numai temporar, până la adoptarea unei noi politici. Circumstanțele excepționale sunt circumstanțe în care abaterea este necesară pentru a servi perspectivelor pe termen lung și sustenabilității Societății. Orice astfel de abateri vor fi aliniate obiectivelor principale ale politicii.

8.2 În cazul angajărilor externe, în anumite circumstanțe pot fi necesare plăți suplimentare în numerar sau recompensări constând acțiuni pentru a compensa pierderea de stimulente la părăsirea angajatorului actual. Angajamentele contractuale în vigoare la numirea în Consiliul de Administrație pot fi respectate dacă primesc aprobarea Comitetului de Remunerare. Acest lucru se aplică și în cazul în care se aduc modificări acestei politici, modificări care fac ca angajamentele contractuale asumate să nu mai respecte politica.

8.3 În cele din urmă, niveluri de remunerare superioare pieței pot fi acordate pentru a atrage sau păstra persoane care sunt considerate indispensabile în realizarea strategiei Societății.

\*\*\*

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.