

## POLITICA DE REMUNERE APLICABILĂ ÎN CADRUL FIREBYTE GAMES S.A.

### SCOP ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL. PRINCIPII ALE POLITICII DE REMUNERARE

#### ARIA DE APLICABILITATE

Principalul scop al companiei, în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura organizațională și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

În ceea ce privește remunerarea, aceasta face referire la Directorii Executivi., persoane fizice cărora le-a fost delegată de către CA conducerea Firebyte Games S.A, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile, și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat, la administratorii societății precum și la persoanele cheie din cadrul entității.

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea că nivelul și componența remunerației corespund culturii organizaționale a Firebyte Games S.A., obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța este clar determinată. Toate remunerațiile aprobate în conformitate cu principiile prevăzute de această Politică de Remunerare sunt aliniată cu cele mai bune practici de piață, dar și cu strategia, obiectivele, valorile, interesele acționarilor și performanța activității.

#### Politica de remunerare are la bază următoarele principii cheie:

- Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei societății;
- Să creeze cadrul adecvat pentru cultivarea aptitudinilor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă a Firebyte Games S.A.
- Să asigure implicarea adecvată a acționarilor în stabilirea politicii de remunerare și în monitorizarea implementării acesteia;
- Să contribuie la promovarea misiunii și valorilor Firebyte Games S.A.;
- Să prevină situațiile de conflict de interese;
- Să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii, administratorii și persoanele cheie din companie, corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- Să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

#### Prezenta Politică a fost elaborată cu luarea în considerare a următoarelor acte normative:

- Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

## STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE

În cadrul Firebyte Games S.A., Consiliul de Administrație este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare și supervizarea implementării acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități.

## REMUNERARE ȘI PERFORMANȚĂ

### REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR

Indemnizație Președinte CA (net)	3.500 lei/lună	<ul style="list-style-type: none"><li>• indemnizația lunară netă, precum și indemnizațiile suplimentare sunt supuse anual aprobării AGOA;</li><li>• prin urmare, politica de remunerare va fi actualizată în mod corespunzător cu valorile aprobate de AGOA sau cu alte avantaje/după caz.</li></ul>
Indemnizație membru CA	2.500 lei/lună	
Indemnizație suplimentară Secretar CA (net)	500 lei/lună	
Indemnizație suplimentară membru Comitete Speciale (net), indiferent de numărul de comitete din care face parte	500 lei/lună	

### Indemnizația fixă

Administratorii Neexecutivi au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității în cadrul CA și la indemnizații fixe suplimentare dacă exercită și alte funcții în cadrul CA, în cadrul Comitetelor Speciale.

### Contractele de administrație ale Administratorilor Neexecutivi

Mandatele Administratorilor Neexecutivi au o durată de patru ani. În cazul numirii unui Administrator Neexecutiv pe o poziție vacantă de administrator, Administratorul Neexecutiv nou ales preia mandatul pe durata rămasă din mandatul predecesorului său și care nu poate depăși durata mandatului celorlalți Administratori Neexecutivi.

Atât compania, cât și Administratorul Neexecutiv au dreptul de a denunța unilateral contractul de administrație cu o perioadă de preaviz de 60 (zece) zile de la data notificării. În cazul în care emitentul denunță unilateral contractul de administrație fără ca denunțarea acestuia să fie imputabilă Administratorului Neexecutiv, Administratorul Neexecutiv are dreptul la o

compensație brută egală cu valoarea brută a tuturor indemnizațiilor fixe pe o perioadă de 2 (două) luni.

### **Participarea în cadrul programului de Stock Option Plan (SOP)**

Administratorii societății sunt îndreptățiți să participe în cadrul programelor de recompensare și fidelizare, derulate de către companie, prin alocarea a 7,5% din planul de beneficii alocat în cadrul programului.

### **REMUNERAREA DIRECTORILOR ȘI A PERSOANELOR CHEIE DIN COMPANIE**

În conformitate cu legislația și cu politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerație plătită: fixă și variabilă.

#### **Remunerație fixă**

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii predeterminate;
- Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui director;
- Sunt permanente; adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- Sunt nerevocabile; suma permanentă este schimbată doar prin negociere sau prin renegociere ulterioare în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului.

#### **Remunerație variabilă**

Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă.

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

- Evaluarea performanței individuale;
- Rezultatele generale ale societății

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum:

- Gradul de satisfacție al clienților față de serviciile companiei;
- Dezvoltarea de noi produse și/sau îmbunătățirea celor existente;
- Dezvoltarea și/sau îmbunătățirea mediului de lucru/proceduri/ procese și fluxuri interne;
- Îmbunătățirea indicatorilor/scorurilor specifici industriei, cum ar fi: numărul de produse livrate, numărul de descărcări, etc.



Structura remunerării este o combinație între elemente fixe și variabile precum și un set de beneficii pentru care se are în vedere asigurarea unui echilibru adecvat pentru a rămâne competitivă pe piață și pentru a preveni asumarea de riscuri care depășesc toleranța la risc a companiei.

### **Compensații**

În cazul în care CA hotărăște încetarea anticipată a mandatului unui director executiv, fără justă cauză, directorul executiv are dreptul la un număr de 5 remunerații compensatorii conform contractului de mandat.

### **Guvernanța și elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în contextul cerințelor MiFID privind normele de conduită și conflictele de interes**

Politica de remunerare este astfel concepută încât să nu se creeze stimulente care ar putea determina persoanele relevante să favorizeze interesul propriu sau interesele firmei (interese de business) în detrimentul potențial al clienților sau acționarilor.

### **Participarea în cadrul programului de Stock Option Plan (SOP)**

Directorii și persoanele cheie din cadrul societății sunt îndreptățiți să participe în cadrul programelor de recompensare și fidelizare, derulate de către companie, prin alocarea a 92,5% din planul de beneficii alocat în cadrul programului.

Pozițiile cheie din cadrul companiei sunt definite de către Consiliul de Administrație, la recomandarea Directorului General.

Alocarea individuală prin intermediul programului de Stock Option Plan va avea la bază evaluarea individuală în baza criteriilor de măsurare a performanței.

### **CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI:**

- Indicatori de performanță a emitentului: (i) capitalizarea bursieră a companiei (ii) numărul de contracte noi (iii) valoarea cumulată a contractelor perfectate, (iv) veniturile operaționale (v) marjele de profit (vi) randamentul capitalurilor proprii.
- Implementarea de proiecte noi cu focus pe proiectele inovative/cu plus valoare adăugată ridicată;
- Îmbunătățirea indicatorilor/scorurilor specifici industriei privind: guvernanța corporativă, relația cu investitorii și/sau alți indicatori care măsoară îndeplinirea unor standarde și bune practici în mediul de business;
- Realizarea obiectivelor individuale și departamentale;
- Îndeplinirea obiectivelor stabilite de către CA.

Participarea în cadrul planului de beneficii este acordat la realizarea țintelor stabilite de către Consiliul de Administrație care poate decide – în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță – să acorde bonusul integral sau parțial pentru un nivel de atingere a țintelor stabilite.

Pentru perioadele mai scurte de 12 luni prin raportare la un an calendaristic bonusul variabil se va calcula pro rata.

Ațiunile deținute de societate pot fi utilizate, prin hotărârea Consiliului de Administrație, în cadrul Programului de Stock Option Plan, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

## DISPOZIȚII FINALE

Consiliul de Administrație este mandatat să actualizeze în mod corespunzător prezenta Politică de Remunerare prin includerea hotărârilor AGOA în materie de remunerare (cum ar fi, dar fără a se limita la aprobarea anuală a indemnizației fixe a Administratorilor Neexecutivi, Stock Option Plan).

Consiliu de administratie  
Firebyte Games S.A.



[www.firebyte.ro](http://www.firebyte.ro)



[support@firebyte-games.com](mailto:support@firebyte-games.com)