

POLITICA DE REMUNERARE SI SALARIZARE DE LA PRACTIC S.A.

1. ASPECTE GENERALE

Societatea Practic SA (Societatea) este persoană juridică română, în prezent cu capital integral privat, înființată în baza Legii nr.15/1990 prin Decizia nr.1071 din data de 09.11.1990 a Primăriei Municipiului București, prin reorganizarea fostei unități economice de stat ICL Alimentara Sector 6, societatea fiind înmatriculată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J40/611/ 1991, având cod de identificare fiscală RO 2774512.

Societatea Practic SA este o societate organizată în sistem unitar, în conformitate cu principiile buneii guvernante corporative, transparență și responsabilitate față de acționarii săi și de alte categorii de părți interesate., Societatea a fost tranzactionată pe piața RASDAQ din luna noiembrie 1996 până în anul 2015, când a fost transferată pe piața AeRO a Bursei de Valori Bucuresti.

Începând cu anul 2002, domeniul principal de activitate este de inchiriere și subînchiriere a bunurilor imobiliare deținute de societate, obiect principal de activitate menținut până în prezent, respectiv Cod CAEN 6820 – Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate, societatea devenind în ultimul deceniu și jumătate unul din principalii operatori de spații comerciale și de servicii din București.

Societatea are in prezent un numar de 31 angajati.

2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul politicii de remunerare este .acela de a descrie intr-un cadru transparent practicile de remunerare ale Societății cu privire la *personalul identificat al societății*, reprezentând categoriile de personal, inclusiv cadrele de conducere, persoanele care își asumă riscurile, și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Societății.

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- Legea 31/1990 privind societățile;
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare, în special cele introduse prin Legea nr.158/2020;
- Actul constitutiv al Societatii
- Principiile de guvernare corporativă pentru piața AeRO;
- Orice alt act normativ care reglementează activitatea Practic SA.

4. ORGANIZAREA INTERNĂ A SOCIETĂȚII

Societatea este constituită sub forma unei societăți pe acțiuni și este administrată în sistem unitar, de către un Consiliu de administrație.

Acțiunile societății sunt listate pe piața alternativă a Bursei de Valori București, piața AeRO. Fiind o societate pe acțiuni administrată în sistem unitar și un personal redus ca număr, se consideră că structura sa de guvernare/organizarea internă a societății nu este una complexă.

5. PRINCIPIILE POLITICII Principii generale

Conform celor mai bune practici, structura de remunerare este definită separat pentru administratori, pentru directorii executivi și personalul Practic SA, este compatibilă cu administrarea solidă și eficientă a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri incompatibile cu profilul de risc, cu regulile interne sau cu actul constitutiv al societății.

Politica de remunerare se bazează pe valorile și convingerile organizației, este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele Practic SA, precum și cu interesele investitorilor și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

Consiliul de Administrație, în cadrul funcției de supraveghere adoptă și revizuieste principiile generale ale politicii de remunerare.

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

Aplicarea politicii adoptate este supusa o data pe an unei evaluari interne.

Principiile cu privire la structura de remunerare pentru *administratori* sunt:

(i) Asigurarea unui nivel de remunerare raportat, pe de o parte, la nivelul pieței muncii, și, pe de altă parte, la nivelul de dedicare, calificare și responsabilitate necesar pentru aceste poziții;

(ii) Asigurarea unui nivel de remunerare suficient de motivant, într-o manieră care să asigure dedicarea administratorilor spre interesele companiei, dar, în același timp, fără a reprezenta un impediment pentru asigurarea independenței acestora.

Principiile cu privire la structura de remunerare pentru *directorii executivi* sunt următoarele:

(i) Asigurarea corelării remunerației de atingerea obiectivelor strategice și livrarea de valoare către acționari, o parte semnificativă a pachetului de remunerare fiind legată de atingerea de obiective de performanță (pe termen scurt și pe termen lung);

(ii) Asigurarea unui nivel de remunerare competitiv, echitabil și nediscriminatoriu pentru a atrage și reține personal de conducere valoros.

Factorii luați în calcul pentru determinarea nivelului de remunerare sunt următorii:

Factori externi

Structura de remunerare și pragurile de remunerare sunt stabilite în considerarea celor mai bune practici și valori de referință utilizate la nivel național și internațional:

- a. Sistemul de remunerare include o componentă fixă și o componentă variabilă, bazată pe performanță, în conformitate cu practicile de piață; în plus, acesta include și alte beneficii non-financiare;
- b. Valorile de referință au fost stabilite în baza unor date referitoare la remunerațiile din cadrul unor societăți internaționale de dimensiuni comparabile care activează în sectorul similar din România, dar, în același timp, comparații cu date și din alte industrii de exemplu industria de retail și din alte țări din SEE;
- c. Pachetele de remunerare la nivel de companie sunt proiectate și personalizate pentru a se alinia și reflectă filosofia companiei, de guvernare corporativă,

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

structura de proprietate, nivelul de autonomie, rolul și impactul Consiliului de administrație și al Directorilor Executivi.

Factori interni

- a) Politica de remunerare urmărește principiile similare cu cele pentru remunerarea angajaților și descrie diferitele elemente ale remunerației fixe și variabile, inclusiv alte beneficii financiare și non-financiare. În stabilirea acestor principii este păstrată echitatea internă, aplicându-se principiul proporționalității cu privire la diversele categorii de personal, nivelul remunerației fiind stabilit pe baza medianeii pieței pentru toate nivelurile ierarhice;
- b) În contextul în care o parte considerabilă din business este reglementată, politica de remunerare induce anumite particularități în determinarea nivelului remunerației fixe lunare brute și a structurii pachetului de remunerare, în ansamblul său;
- c) Politica de remunerare stabilește criteriile clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile, acestea fiind stabilite în funcție de strategia și obiectivele de afaceri ale Companiei.

Procesul de elaborare și implementare a Politicii

Politica va fi revizuită periodic, cel puțin o dată la 4 ani, de către CA și supusă aprobării AGOA; Consiliul de administrație al Practic SA este responsabil de implementarea politicii.

Considerații generale în procesul de implementare

CA se asigură că procesul de aprobare, revizuire și punere în aplicare a prezentei politici este unul bazat pe criteriile obiective, care asigură evitarea conflictelor de interese, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile, ale contractelor de mandat și cu reglementările interne. Administratorii și Directorii Executivi acționează cu bună-credință, în interesul companiei, fără promovarea intereselor proprii sau ale vreunui terț. În îndeplinirea sarcinilor care fac obiectul prezentei politici, se vor abține de la orice situație care ar putea determina un conflict de interese. În cazul Directorilor Executivi, stabilirea remunerației și a indicatorilor de performanță constituie un proces realizat pe criteriile obiective, determinat de activitatea specifică a fiecăruia dintre aceștia.

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

În determinarea remunerațiilor fixe, ținta de poziționare a fost mediana pieței, totodată stabilindu-se ca remunerația variabilă să nu depășească 100% din componenta fixă a remunerației totale. Această abordare este aliniată cu strategia de resurse umane, respectiv cu principiile de remunerare și condițiile de angajare a personalului angajat în baza unui contract individual de muncă, astfel încât, inclusiv prin sistemul de remunerare adoptat la acest nivel, să fie sprijinită atragerea și reținerea specialiștilor necesari, dezvoltarea competențelor acestora și atingerea performanței stabilite prin strategia Companiei.

La stabilirea indicatorilor de performanță, precum și în procesul de evaluare, se ține cont de activitatea specifică a fiecărui director executiv -, în scopul combaterii conflictului de interese, precum și a oricăror aspecte care ar putea aduce prejudicii reputaționale, financiare, comerciale sau ar putea influența imaginea și profitabilitatea companiei, atât pe termen scurt, cât și lung.

Orice conflict de interese posibil va fi declarat la timp și în scris către Consiliul de Administrație. În cazul încălcării obligației, se va acționa în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și ale contractelor de mandat, precum și în conformitate cu reglementările interne. Respectarea principiilor referitoare la conflictul de interese se monitorizează prin declarații periodice privind potențialele conflicte de interese în care se pot afla Conducătorii societății.

Derogări

În procesul de implementare nu sunt permise derogări de la prevederile prezentei Politici.

6. Politica de remunerare aplicabilă pentru membrii Consiliului de Administrație

6.1. Contractul de mandat al Administratorilor

Numirea și revocarea membrilor Consiliului de administrație se face de către AGOA, aceasta stabilind atât nivelul remunerației, cât și alte drepturi și obligații prevăzute în contractul de mandat, conform prevederilor legale. Consiliul este numit pe o perioadă de 4 ani, iar membrii acestuia pot ocupa o poziție executivă în Companie. În cazul vacanței

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

unei/unor poziții de administrator, durata pentru care este ales de către AGOA noul administrator pentru a ocupa locul vacant, va fi egală cu perioada care a rămas până la expirarea mandatului predecesorului său.

6.2. Remunerația Administratorilor

Membrii Consiliului de administrație nu beneficiază de o remunerație variabilă ci de o remunerația lunară fixă ce va fi stabilită anual de către AGOA și va putea fi diferențiată între Președinte și membrii CA.

6.3. Alte beneficii financiare și non-financiare acordate administratorilor

i. Rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului; ii. Polița de asigurare de răspundere profesională tip „Directors&Officers liability” (D&O), având o valoare asigurată de 5 milioane EUR/ eveniment. Polița va acoperi și o perioadă de cel mult 5 (cinci) ani de la data încetării mandatului, pentru evenimente survenite ca urmare a activității desfășurate de Administratori, pe perioada mandatului acestora. Societatea va suporta și va plăti costul primelor acestei asigurări; iii. Același pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de Societate pentru angajați; iv. Alte cheltuieli judiciare suportate de Administrator pentru a se apăra față de o pretenție a unui terț, îndreptată împotriva Administratorului, în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor conform contractului de mandat, Actului Constitutiv, Regulamentului CA sau cadrului legal, vor fi suportate de către Societate, în măsura în care nu sunt deja acoperite de polița de asigurare tip „Directors & Officers liability” (D&O) în vigoare la momentul respectiv; v. O compensație în cazul revocării nejustificate, conform contractului de administrare; vi. Orice alte echipamente/mijloace, în legătură cu și necesare pentru îndeplinirea în mod corespunzător a atribuțiilor și obligațiilor prevăzute de Contractul de Mandat (echipamente/mijloace de comunicare la distanță, deplasare etc.).

7. Politica de remunerare aplicabilă pentru directorii executivi

7.1. Contractul de Mandat

Societatea încheie cu Directorii Executivi numiți de către Consiliul de Administrație, contracte de mandat în baza prevederilor legale. Contractele de mandat se încheie pe o perioadă de până la 4 ani. Societatea (Consiliul de Administrație) numește dintre Directorii Executivi un Director General, căruia îi delegă responsabilitatea de coordonare

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

a activităților operaționale desfășurate de către toți membrii Echipei de Management. Contractul de mandat prevede tipul și cuantumul remunerațiilor și beneficiilor acordate Directorilor Executivi și condițiile de reziliere/încetare, în concordanță cu atribuțiile delegate prin intermediul acestuia și stabilite în conformitate cu limitele prevăzute în secțiunile următoare ale prezentei Politici.

7.2. Remunerația directorilor cu contract de mandat

Componentele remunerației directorilor executivi sunt următoarele:

- i. o remunerație lunară fixă – care are ca scop atragerea și retenția specialiștilor cu experiența și competențele necesare pentru buna gestionare a activității companiei, asigurând implementarea viziunii și strategiei, contribuind la sustenabilitatea și performanța financiară și nefinanciară a Companiei.
- ii. o remunerație variabilă, anuală, care are ca scop încurajarea performanței și recompensarea acesteia în raport cu obiectivele anuale financiare și nefinanciare. Aceasta este atribuită pentru contribuția colectivă și individuală a directorilor executivi la îndeplinirea obiectivelor societății, în baza indicatorilor cheie de performanță. Indicatorii sunt stabiliți în concordanță cu strategia companiei și aliniați cu interesele acționarilor și sunt aprobați anual de către Consiliul de Administrație, la recomandarea acționarilor. Indicatorii cheie de performanță (KPI) luați în considerare la stabilirea remunerației variabile anuale sunt împărțiți în trei categorii, după cum urmează:
 - indicatori de performanță financiară (reprezentând 50-60% din totalul remunerației variabile);
 - indicatori de performanță specifici atribuțiilor fiecărui director executiv, corelați cu obiectivele strategice ale ariei respective de activitate (reprezentând 30-40% din totalul remunerației variabile);
 - indicatori de performanță individuali (reprezentând 10% din totalul remunerației variabile), ce urmăresc performanța și comportamentul directorului executiv pe baza competențelor generale de management și capacităților personale. Pondere alocată acestor grupe de indicatori poate fi diferită în funcție de rolul și responsabilitățile fiecărui director executiv. Însumate, ponderile alocate fiecărei grupe de indicatori reprezintă 100%.

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

Cuantumul remunerației variabile anuale este calculat în urma evaluării de către Consiliu a gradului de realizare a indicatorilor cheie de performanță, potrivit metodologiei de evaluare a acestora și acordat pro-rata.

Astfel, rezultatul evaluării anuale se va calcula ca medie ponderată dintre gradul de realizare a indicatorilor de performanță financiari, gradul de realizare a indicatorilor de performanță specifici și gradul de realizare a indicatorilor de performanță individuali și va ține cont de următoarele principii:

- în situația în care un indicator specific a fost neaplicabil în cursul unui an, ponderea acestuia se va redistribui pro-rata celorlalți indicatori specifici;
- performanța peste așteptări pentru unul sau mai mulți indicatori din cadrul unei grupe nu se remunerează suplimentar, ci compensează cel mult jumătate din nerealizarea cumulată a indicatorilor cu performanță sub așteptări din aceeași grupă, sub condiția ca, în cazul indicatorilor unde există nivel minim acceptat, acesta să fie atins.

Pentru indicatorii unde se aplică regula extrapolării¹, extrapolarea se va aplica proporțional și în cazul depășirii gradului maxim de realizare – cu menținerea regulii de compensare menționată mai sus. Mecanismul de compensare este definit în metodologia de evaluare a gradului de realizare a indicatorilor de performanță anterior menționată.

În stabilirea remunerațiilor variabile, sunt avute în vedere criterii clare, elaborate în baza bunelor practici, prin care un obiectiv de afaceri este definit ca specific; măsurabil; accesibil; realist și rezonabil din punct de vedere al încadrării în timp. Atingerea obiectivelor de performanță este monitorizată în mod periodic prin instrumente specifice de măsurare și vizualizare a datelor. Indicatorii de performanță sunt elaborați având în vedere contextul strategic, tactic și operațional al Companiei și pot fi structurați pe patru tipuri, astfel:

- **indicatori financiari:** cota de piață, cifra de afaceri; optimizarea costurilor; creșterea profitabilității;

¹ Extrapolarea reprezintă gradul de realizare a unui indicator de performanță pe termen scurt pentru care există un nivel minim de atins și unul maxim, realizarea indicatorului într-un procent din acest interval fiind stabilită respectând principiul direct proportionalității, unde nivelul minim reprezintă grad de realizare de 0% și cel maxim de 100%.

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



- **indicatori privind relația cu clienții:** calitatea serviciilor oferite; - **marketing și promovare;**
 - **indicatori privind procesele interne:** digitalizare și securitate; mitigarea riscurilor operaționale; continuitatea afacerii;
-
- **indicatori cu privire la oameni și învățare:** educație și formare; beneficii și recompense; dezvoltarea culturii organizaționale; sănătate și siguranță în muncă.

Ținând cont de elementele prezentate mai sus, se poate concluziona că remunerația variabilă este direct corelată cu indicatorii de performanță, care, la rândul lor sunt stabiliți astfel:

- Indicatorii de performanță motivează atât atingerea unor rezultate financiare sustenabile în contextul reglementat în care acționează PRACTIC (ex.: EBITDA, plan de investiții), cât și a unei performanțe nefinanciare recunoscute de părțile interesate ;
- Indicatorii de performanță pe termen scurt (anuali) specifici sunt legați de proiectele și inițiativele cu termen de implementare anuală, care să asigure atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung (ex.: implementare proiecte de transformare/modernizare a activelor din PRACTIC SA, etc, fiind alocați fiecărui director în funcție de contribuția proprie, pe baza ariilor de responsabilitate gestionate prin contractul de mandat;
- Indicatorii de performanță pe termen lung au în vedere atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung, astfel cum au fost acestea stabilite prin strategia Companiei, incluzând, de exemplu, dezvoltarea afacerilor în zona de dezvoltarea imobiliară pe segmentele rezidențial și office.

Cuantumul remunerației variabile totale este calculat astfel încât să fie în directă legătură cu nivelul de performanță atins, stabilit prin indicatorii de performanță asumați, cât și cu performanța financiară a companiei și cu rezultatele globale ale grupului din care Societatea face parte, existând și posibilitatea de neplată a componentei variabile în cazul unei performanțe nesatisfăcătoare. Astfel, în situația în care nivelul minim acceptat de

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

realizare a unui indicator de performanță nu este atins, Directorul nu va fi îndreptățit la plata remunerației variabile aferente acestuia. Valoarea remunerației variabile (atât anuale cât și pe termen lung) va fi limitată la maximum 100% din gradul total de realizare a indicatorilor de performanță aferenți.

iii. alte beneficii precum: mașină a societății sau în utilizarea societății; echipamente specifice (telefon mobil, laptop); rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului; polița „directors & officers liability” de asigurare de răspundere suportată de către Societate; pachet de servicii medicale la nivelul celui asigurat pentru angajații Societății;; o compensație în cazul revocării fără cauză.

Limitele generale ale remunerațiilor directorilor executivi sunt aprobate prin Hotărâre a Adunării Generale a Acționarilor PRACTIC.

7.3. Limitele generale de remunerare pentru directorii executivi

A. Director General

Remunerația Directorului General va fi formată din: (a) o remunerație lunară fixă și (b) o remunerație variabilă anuală sau un element de remunerație sau compensație variabilă în funcție de realizarea indicatorilor de performanță, după cum urmează:

- a. Remunerația lunară fixă a Directorului General va fi decisă de către CA în limitele aprobate de către AGA;
- b. Remunerația anuală variabilă a Directorului General va fi cuprinsă între 30% și 50% din remunerația anuală fixă. Procentul final va fi decis de CA în limitele aprobate de către AGA. Valoarea remunerației anuale variabile va fi determinată în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță stabiliți pentru anul respectiv;

B. Directorii Executivi (alții decât Directorul General)

Remunerația directorilor executivi va fi formată din: (a) o remunerație lunară fixă și (b) o remunerație anuală variabilă în funcție de realizarea indicatorilor de performanță, după cum urmează:

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

- a. Remunerația lunară fixă a unui director executiv va fi decisă de către Consiliul de Administrație;
 - b. Remuneratia anuală variabilă a unui director executiv va fi cuprinsă între 15% și 40% din remunerația anuală fixă. Procentul final va fi decis de CA în limitele aprobate de către AGA. Valoarea remunerației anuale variabile va fi determinată în funcție de gradul de realizare a indicatorilor de performanță stabiliți pentru anul respectiv.
- C. Proporția relativă a remunerațiilor fixe lunare**, a limitelor remunerației variabile anuale pe termen scurt (TS) pentru Directorul General și Directorii Executivi (alții decât Directorul General)

Pentru remunerația variabilă anuală brută va fi avut în vedere gradul de realizare a indicatorilor de performanță anualii considerat între 90 și 100%.

7.4. Limitele beneficiilor acordate Directorilor Executivi

- i. Directorii vor beneficia de o poliță de asigurare de răspundere profesională tip D&O, având o valoare asigurată de 5 milioane EUR/ eveniment. Polița va acoperi și o perioadă de cel mult 5 (cinci) ani de la data încetării mandatului, pentru evenimente survenite ca urmare a activității desfășurate de Directori, pe perioada mandatului acestora. Societatea va suporta și va plăti costul primelor acestei asigurări;
- ii. Compania asigură echipamentele specifice, precum și alte tipuri de sprijin necesar, în vederea îndeplinirii responsabilităților, într-o manieră adecvată și sigură, inclusiv un autoturism al companiei sau în utilizarea companiei, telefon mobil, laptop, echipamente pe care Directorul le va restitui la încetarea contractului de mandat;
- iii. Rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente executării mandatului, pe baza documentelor justificative;
- iv. Același pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de Societate pentru angajați;
- vi. Maximum 30 de zile lucrătoare de vacanță pe an.

7.5. Condițiile de încetare a mandatului

Contractul de mandat poate înceta, inclusiv prin reziliere, în următoarele situații și condiții:

- a. La revocarea mandatului, fără justă cauză, de către Societate prin intermediul organelor sale competente, la data stipulată în decizia aprobată de Societate și comunicată în timp util

Directorului;

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

b. La revocarea mandatului cu justă cauză, de către Societate, cu efect imediat de la data la care

Societatea va comunica Directorului încetarea;

c. La demisia Directorului, cu un preaviz de 3 luni la care Societatea poate renunța și poate accepta încetarea anticipată a Contractului;

d. În cazul apariției dovedite a unui eveniment ce reprezintă o imposibilitate finală de îndeplinire a mandatului;

e. La expirarea duratei contractului;

f. În cazul rezilierii contractului de către Director, în situația în care Societatea nu își îndeplinește, integral și în timp util, oricare și toate obligațiile sale față de director, în temeiul contractului, Statutului, altor regulamente/decizii interne sau conform Legii Aplicabile, în cazul în care Societatea nu remediază această neîndeplinire în termen de 15 zile de la data la care Consiliul de administrație a fost înștiințat în scris de către Director cu privire la încălcare. Totuși, încetarea nu se aplică în cazurile în care Directorul a fost responsabil direct cu realizarea acestor obligații neîndeplinite;

g. În cazul modificării controlului în cadrul Societății, în cazul anulării în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive a unei decizii a Consiliului de Administrație de numire a Directorului sau în cazul dizolvării Societății în mod voluntar sau din motive care depășesc răspunderea

Directorului;

h. În caz de deces;

i. Prin acordul Părților.

7.6. Limitele compensațiilor acordate la rezilierea/încetarea contractului de mandat

În situațiile prevăzute la lit. b, c, d de mai sus, Directorul nu va fi îndreptățit la nicio compensație din partea Societății, ci doar la sumele datorate de Societate pentru perioada anterioară încetării mandatului și, după caz, a compensației de neconcurență, în valoare de maximum 3 Remunerații fixe lunare brute (dacă Societatea își exercită o opțiunea de Neconcurență).

În oricare dintre situațiile prevăzute la lit. a, f, g și i de mai sus, Directorul este îndreptățit la plata sumelor datorate de Societate pentru perioada anterioară încetării mandatului și

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

la plata unei compensații în valoare de maximum 6 remunerații fixe lunare brute pentru Directorul General, respectiv de maximum 2 remunerații fixe lunare brute în cazul celorlalți Directori Executivi, la care se poate adăuga compensația de neconcurență, după caz (dacă Societatea își exercită o opțiunea de neconcurență).

8. REMUNERAREA ANGAJATILOR PRACTIC SA

8.1. STRUCTURA REMUNERAȚIILOR

Orice remunerație se poate împărți în:

- remunerație fixă (plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță);
- remunerație variabilă (plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale).

În situațiile în care persoanele vizate de prezentele politici dețin și acțiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea personalului identificat.

8.2. REGULI CU PRIVIRE LA ACORDAREA REMUNERAȚIILOR

Politica de remunerare a personalului Practic SA este aprobată de Consiliul de administrație al societății, supusă aprobării acționarilor Societății și corespunde strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății.

Politica de remunerare respectă prevederile legislației muncii și cele agreate prin Regulamentul intern aplicabil la nivel de societate.

Practic SA poate propune și acorda personalului societății o remunerație care să include atât o componentă fixă cât și o componentă variabilă (prime sau bonusuri), fundamentate pe performanță sau care pot avea la bază criteriile convenționale convenite prin Regulamentul intern aplicabil la nivel de Societate.

Ca regulă generală, societatea stabilește pachetul total de remunerare al personalului identificat într-un mod în care remunerația fixă rămâne suficient de ridicată în comparație cu componenta variabilă, în scopul de a remunera serviciile profesionale prestate, în conformitate cu nivelul de pregătire, nivelul de expertiză și abilitățile necesare. În cazul în

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

care remunerația include o componentă variabilă sau un bonus, pachetul de remunerare este structurat astfel încât să existe un echilibru adecvat între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia în funcție de membrii personalului, în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează societatea. O separare absolută între componentele fixe și variabile este menținută permanent cu nici o scurgere între aceste două componente.

Componenta fixă: Consiliul de administrație are competența de a stabili grila de salarii (pentru remunerații fixe) la nivelul Practic SA, aplicabile la nivelul contractelor individuale de muncă încheiate de societate cu angajații săi.

Fiecare poziție din cadrul structurii organizaționale a societății are clar stabilite, prin fișele de post și reglementările interne, atribuții și responsabilități precum și un set de competențe și abilitați necesare ocupării poziției respective.

Drepturile salariale ale angajaților sunt stabilite prin contractele individuale de muncă precum și prin Regulamentul intern al societății.

Nivelul remunerației fixe de bază a angajaților poate fi revizuit pe baza rezultatelor analizei și evaluării performanțelor și condițiilor de piață (de ex. inflație, nivelul salariilor în sectorul de activitate).

Componenta variabilă: Consiliul de administrație are competența de a stabili criteriile generale de acordare a componentei variabile. Remunerarea salariaților, din perspectiva remunerațiilor variabile, are la bază evaluarea anuală a performanțelor individuale, raportat la îndeplinirea obiectivelor anuale asumate.

Plata unor remunerații variabile nu este o componentă garantată a remunerării, ci are un caracter excepțional și are ca scop recompensarea performanței.

Remunerarea bazată pe performanță nu este garantată și niciun angajat nu va avea un drept contractual la o astfel de plată. Societatea adoptă o abordare discreționară a remunerării bazate pe performanță.

Remunerația bazată pe performanță depinde de decizia consiliului de administrație de alocare de fonduri pentru plata unor asemenea remunerații, prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli anual aprobat de acționari. Sumele alocate pentru plata remunerațiilor bazate pe performanță pot varia în timp și depind de:

- profitul net al societății în termeni absoluți, cât și față de bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

- limitele bugetare aprobate de adunarea generală a acționarilor;
- planul multianual de dezvoltare al societății;
- riscurile interne specifice care pot să afecteze societatea;
- condițiile speciale ale pieței relevante pentru activitatea societății.

Reducerea sau eliminarea remunerației bazate pe performanță poate fi considerată adecvată în cazul neîndeplinirii corespunzătoare a sarcinilor și responsabilităților de către personalul societății.

În vederea diversificării modalităților de stimulare a personalului, componenta variabilă a remunerației, pentru toate categoriile de personal identificat, poate îmbrăca următoarele forme:

- numerar sub forma unor prime (suplimentele față de salariul de bază determinate prin evaluarea performanței), bonusuri (recompense pentru performanțe deosebite) sau stimulente (recompense acordate în funcție de atingerea unor ținte stabilite anterior, menite să stimuleze personalul să ajungă la niveluri tot mai înalte de performanță)

9. EVALUAREA PERFORMANȚEI

Evaluarea performanței profesionale are în vedere o combinație de abordări cantitative (financiare) și calitative (nefinanciare), în corelație cu:

- obiectivele/performanța globală a societății;
- performanțele compartimentului operațional din care face parte persoana;
- criteriile și indicatorii de evaluare a performanței sunt definiți clar și reflectă în mod adecvat riscurile prezentate de acțiunile personalului.

Evaluarea performanțelor individuale ale personalului se face în baza unei proceduri interne scrise, care este accesibilă în mod transparent întregului personal implicat. Procedura conține dispoziții explicite privind principiile de stabilire a obiectivelor individuale de performanță, precum și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestor obiective. Toți angajații societății au o fișă a postului, au o descriere a locului de muncă, care asigură că aceștia sunt responsabili și înțeleg responsabilitățile și rolul pe care îl au în cadrul societății.

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

10. REMUNERAREA ANGAJAȚILOR

Remunerațiile angajaților societății sunt stabilite în urma negocierilor dintre societate, în calitate de angajator și personalul angajat, la momentul încheierii contractelor individuale de muncă și, eventual, pe parcursul executării acestora, conform grilei de salarizare aprobată de Consiliul de administrație.

Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul să primească un salariu de baza stabilit de comun acord cu angajatorul și reflecta un program de lucru de 40 de ore pe săptămână. Salariul individual de baza este stabilit pentru angajarea cu normă întreagă. La angajare se negociază un salariu de baza lunar brut care se acordă în lei și se plătește lunar.

În societate se aplică forma de salarizare în regie, respectiv salarizarea după timpul lucrat. Salariile de baza brute se negociază conform grilei de salarizare, anexa la procedura de salarizare și recompensare.

Grila de salarizare cuprinde salariile brute de baza pentru toate categoriile de încadrare, posturi existente în structura organizatorică a societății distingând muncitori calificați și necalificați și personal TESA cu funcții de execuție și de conducere. Diferențierea salariilor pe categorii de încadrare se face prin intermediul coeficienților tarifari.

Revizuirea nivelurilor salariale, a grilei de salarizare se face conform procedurii de salarizare și recompensare și se aprobă de către Consiliu de Administrație, având în vedere:

- Priorități de afaceri și criteriile mediului financiar;
- Dimensiunea postului în ceea ce privește cunoștințele tehnice necesare, responsabilitățile și complexitatea;
- Salariile plătite în alte companii pentru posturi similare.

Obiectivele procedurii de salarizare și recompensare a angajaților societății sunt orientate către:

- Recrutarea personalului care să corespundă numeric și calitativ obiectivelor strategice ale societății
- Obținerea de către angajați a unui nivel maxim de performanță
- Menținerea unui grad dezirabil de satisfacție al angajatului

Politica de remunerare și salarizare la nivelul Societății PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 și 23A,
Sector 1 București, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal înregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris și varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000

- Pastrarea si fidelizarea angajatilor
- Prevenirea fenomenelor, nedorite si costisitoare, de absenteism si fluctuatie a angajatilor si evitarea conflictelor de munca

Aditional platii lunare a salariului, organizatia recunoaste si premiaza performanta si rezultatele deosebite. Plata variabila este corelata, in mod specific, cu evaluarea performantelor, si cu rezultatele de ansamblu ale organizatiei.

11. Dispoziții finale

După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare, se publică fără întârziere pe website-ul emitentului și rămân la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.

Politica de remunerare va fi supusă aprobării în cadrul AGOA cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani, în conformitate cu prevederile art. 92[^]1 lit. (7) din legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

În cazul revizuirii politicii, se vor include o descriere și o explicație a tuturor schimbărilor semnificative și a modului în care se ține cont în cadrul acesteia de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare.

În cazul în care Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor nu aprobă forma propusă a unei noi politici, Compania plătește remunerația Conducătorilor în conformitate cu hotărârea AGOA și prezintă o politică revizuită pentru aprobare, în cadrul următoarei AGOA.

Prezenta politică de salarizare și remunerare a fost aprobată în Adunarea Generală Ordinară a Actionarilor din data de 07.07.2021.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE PRACTIC S.A.

Politica de remunerare si salarizare la nivelul Societatii PRACTIC SA 07.07.2021



PRACTIC S.A.
Str. Biserica Amzei nr. 21-23 si 23A,
Sector 1 Bucuresti, ROMANIA, Cod 010143
Tel: 021-315.09.55, Fax: 021-316.78.15 www.practicsa.ro
Operator de date cu caracter personal inregistrat sub nr.35327

Nr. O.N.R.C.: J40/611/19.02.1991
CIF: RO2774512 | Cod CAEN: 6820
Capital social subscris si varsat: 40.983.171 lei
Banca: EXIM BANCA ROMANEASCA
Cod IBAN: RO74 BRMA 0500 0508 1340 0000