



POLITICA DE REMUNERARE A ONE UNITED PROPERTIES S.A.

1. Aspecte generale

- 1.1. Această politică de remunerare („**Politica de remunerare**“) se aplică membrilor Consiliului de Administrație și directorilor One United Properties S.A., o societate înregistrată la Registrul Comerțului București cu nr. J40/21705/2007, EUID ROONRC. J40/21705/2007, Cod Unic de Înregistrare 22767862, având sediul social situat în str. Maxim Gorki nr. 20, sector 1, București, România, având un capital social subscris și vărsat de 759.530.863 RON (denumită în continuare „**Societatea**“).
- 1.2. Această Politică de Remunerare a fost elaborată în vederea conformării cu prevederile art. 106 din Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare („**Legea 24/2017**“), precum și în vederea implementării bunelor practici de guvernanță societară.
- 1.3. Ca parte a elaborării acestei Politici de Remunerare, Comitetul de Nominalizare și Compensare a efectuat o analiză robustă a scenariului pentru a determina atât valoarea, cât și componența remunerației membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor, ținând seama atât de practicile de remunerare de la nivelul Societății, cât și de poziționarea pe piață. Comitetul de Nominalizare și Compensare al Societății va revizui Politica de Remunerare cu regularitate, pentru a se asigura că aceasta continuă să fie adecvată scopului său.
- 1.4. Politica de Remunerare va fi transmisă acționarilor spre aprobare în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor („**AGOA**“) o dată la cel puțin patru (4) ani.
- 1.5. Drepturile acordate înainte de aprobarea și implementarea acestei Politici de Remunerare rămân neafectate de termenii din prezenta și sunt implementate conform termenilor procedurii de atribuire de drepturi inițiale, chiar dacă nu aceștia nu sunt în consecvență cu termenii din prezenta Politică.

2. Principiile de remunerare

2.1. Politica de Remunerare aplică următoarele principii:

- (i) asigurând alinierea remunerației personalului executiv și neexecutiv, după caz, cu nivelul de responsabilitate al poziției relevante la nivelul Societății, cu experiența profesională a respectivelor persoane, precum și asigurând o remunerație competitivă prin comparație cu remunerația acordată de alte societăți cu o activitate similară, sunt recrutate și menținute persoane calificate și cu experiență, capabile să contribuie la îndeplinirea strategiei Societății;
- (ii) membrii Consiliului de Administrație, respectiv directorii sunt răsplătiți în acord cu performanțele Societății, fără a-i încuraja totuși să acționeze



în interes propriu sau să își asume riscuri care nu sunt în acord cu strategia Societății și apetitul acesteia pentru risc; și

- (iii) remunerația personalului executiv și neexecutiv este folosită ca un instrument care contribuie la strategia de afaceri a Societății și la sustenabilitatea acesteia, fiind adaptată la dimensiunea și structura Societății, precum și la natura, sectorul de activitate și complexitatea activității.

2.2. Aplicând principiile menționate mai sus, Societatea creează valoare pe termen lung pentru acționari și pentru celelalte persoane interesate prin angajarea de persoane calificate și experte în domeniile lor de activitate, Politica de Remunerare oferind acționarilor cadrul pentru evaluarea și înțelegerea modului în care sunt remunerați membrii Consiliului de Administrație/directorii.

2.3. Remunerația bazei de angajați. Evaluare prin raportare la salariul și condițiile de angajare ale angajaților Societății.

Administratorii executivi și directorii Societății se ocupă de aspectele de remunerare la nivelul bazei mai largi de angajați ai Societății, având adoptate niveluri de remunerare menite să fie competitive pe piața muncii, în afaceri, în scopul atragerii, motivării și reținerii persoanelor calificate și cu expertiză. Societatea folosește o varietate de componente de compensare pentru a-și consolida poziția de angajator atractiv, cum ar fi elemente fixe și variabile, financiare și nefinanciare.

Pentru a menține competitivitatea pe termen lung, pachetele de remunerare la nivelul bazei mai largi de angajați ai Societății sunt stabilite pentru a obține echitate internă, dar, în același timp, pentru a rămâne competitive pe piețele în care Societatea își desfășoară activitatea, promovând rezultate durabile și contribuind la crearea de valoare pentru activitatea comercială a Societății.

Condițiile generale de salarizare și angajare ale bazei de angajați ai Societății au fost luate în considerare la elaborarea acestei Politici de Remunerare, prin aderarea la aceeași abordare bazată pe performanță și realizarea strategiei și obiectivelor Societății.

3. Forma remunerației membrilor executivi ai Consiliului de Administrație/directorilor

3.1. Pachetul de remunerare al membrilor executivi ai Consiliului de Administrație al Societății cuprinde drepturi de opțiune privind dobândirea de acțiuni care acordă dreptul de a primi în mod gratuit acțiuni în cadrul Societății, conform celor stipulate în Planul de Opțiune de dobândire de Acțiuni aprobat de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Societății cu nr. 54/19 aprilie 2021, după cum a fost aceasta modificată și actualizată la diverse intervale de timp în urma unei aprobări emise de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

3.2. Pachetul de remunerare al unui director (care nu este un membru executiv al Consiliului de Administrație) cuprinde o remunerație de bază fixă și poate include



- o compensație variabilă, în funcție de performanța acestuia, formată dintr-o componentă reprezentând un stimulent (în forma unor drepturi de opțiune de achiziție/dobândire de acțiuni în temeiul unui plan de opțiune de dobândire de acțiuni sau în forma unui bonus în bani);
- 3.3. De asemenea, atât membrii executivi ai Consiliului de Administrație, cât și Directorii pot primi alte beneficii (conform celor detaliate mai jos).
 - 3.4. Un director (care nu este un membru executiv al Consiliului de Administrație) poate primi și plăți compensatorii la încetarea mandatului.
 - 3.5. Remunerația fixă a unui director (care nu este un membru executiv al Consiliului de Administrație) va fi stabilită astfel încât să reflecte rolul, atribuțiile și experiența persoanelor în cauză. Aceasta este stabilită la niveluri adecvate ale pieței pentru a atrage și reține persoanele necesare implementării strategiei Societății. Remunerația fixă va fi evaluată periodic, pentru a se stabili dacă condițiile pieței impun schimbarea remunerației de bază.
 - 3.6. În măsura în care în pachetul de remunerare al unui membru executiv al Consiliului de Administrație/director este inclusă și o compensație variabilă, aceasta va fi structurată într-o manieră care să încurajeze membrul executiv al Consiliului de Administrație/directorul să se concentreze pe crearea de valoare pe termen lung pentru Societate, în acord cu strategia Societății și care să alinieze (mai bine) interesele membrului executiv al Consiliului de Administrație/directorului cu cele ale acționarilor.
 - 3.7. Remunerația variabilă va fi stabilită într-o manieră care va fi considerată rezonabilă și necesară pentru a atrage și reține persoanele calificate potrivite din piața în care operează Societatea.
 - 3.8. Este deci posibil ca unui membru executiv al Consiliului de Administrație să i se acorde drepturi de opțiune privind dobândirea acțiuni în baza unui plan de opțiune de dobândire de acțiuni.
 - 3.9. Prin urmare, un director (care nu este membru al Consiliului de Administrație) poate:
 - primi bonusuri în bani în funcție de performanța sa și de criteriile care guvernează acordarea compensației variabile; și/sau
 - primi drepturi de opțiune privind dobândirea de acțiuni în baza unui plan de opțiune de dobândire de acțiuni,sub condiția să existe astfel de aranjamente la nivelul Societății, iar Consiliului de Administrație să fi decis să acorde o astfel de remunerație variabilă directorului în cauză.
 - 3.10. Comitetul de Nominalizare și Compensare din cadrul Societății va evalua performanța membrilor executivi ai Consiliului de Administrație/directorilor și va lua o decizie în ceea ce privește acordarea fiecărui bonus pe criterii de performanță în numerar și/sau a unor drepturi de opțiune privind dobândirea de



acțiuni în baza planurilor de opțiune de dobândire de acțiuni care sunt în vigoare sau ar putea fi stabilite la nivelul Societății, ca parte a compensației variabile, ținând cont de condițiile de performanță asociate fiecărui membru executiv al Consiliului de Administrație/director, în cel mult trei (3) luni de la începerea fiecărui nou an financiar, pentru anul financiar anterior.

3.11. Acordarea va fi condiționată de îndeplinirea condițiilor de performanță relevante, care sunt definite la nivelul adunării generale a acționarilor Societății sau la nivelul Consiliului de Administrație (e.g., condițiile de performanță pentru directorii care nu sunt membri ai Consiliului de Administrație) sau în cadrul planurilor de opțiune de dobândire de acțiuni sau al altor aranjamente privind acordarea de bonificații, care sunt în vigoare la acest moment sau pe viitor la nivelul Societății.

3.12. Criteriile de performanță financiare și non-financiare pentru acordarea compensației variabile sub forma unor bonusuri în numerar și/sau a unor drepturi de opțiune asupra unor acțiuni acordate în baza planurilor de opțiune de dobândire de acțiuni pot include (fără a se limita la):

Criterii financiare:

- acțiunile ordinare ale Societății care sunt tranzacționate pe piața reglementată operată de Bursa de Valori București ating un anumit prag valoric.

Criterii non-financiare:

- ocuparea poziției de administrator sau director al Societății la data la care este acordată remunerația variabilă; și/sau
- indicatori de performanță non-financiară care se referă la aspectele de mediu, responsabilitate socială și guvernare societară, astfel cum sunt aceștia în vigoare la nivelul Societății la diverse intervale de timp.

3.13. Indicatorii de performanță financiare și non-financiare prezentați mai sus reprezintă obiectivele strategice și indicatorii cheie de performanță ai Societății și vor fi definiți pe larg și în mai multe detalii în cadrul adunărilor generale ale acționarilor Societății, în cadrul adunărilor Consiliului de Administrație (e.g., condiții de performanță pentru directorii care nu sunt membri ai Consiliului de Administrație) sau în cadrul planurilor de opțiune de dobândire de acțiuni sau al altor aranjamente privind acordarea de bonificații care sunt în vigoare la acest moment sau pe viitor la nivelul Societății, ținând cont de responsabilitățile specifice ale respectivilor membri executivi ai Consiliului de Administrație/direcțori și de ponderea lor relativă.

3.14. Planurile de opțiune de dobândire de acțiuni. Perioada de timp pe parcursul căreia membrii executivi ai Consiliului de Administrație/direcțori au dreptul de a primi acțiuni, respectiv programul perioadei de alocare și, după caz, perioada restricționată după ce acțiunile sunt transferate definitiv către membrii executivi ai Consiliului de Administrație/direcțori precum și explicațiile privind maniera în



care remunerația pe bază de acțiuni contribuie la îndeplinirea obiectivelor stabilite în prezentul Plan de Remunerare vor fi detaliate în planul de opțiuni de dobândire de acțiuni aflat în prezent în vigoare sau în orice alt plan de opțiuni de dobândire de acțiuni care va fi adoptat la nivelul Societății pe viitor.

- 3.15. Clawback. Dacă remunerația variabilă pentru o anumită perioadă de performanță s-a întemeiat pe date incorecte (inclusiv neîndeplinirea indicatorilor de performanță văzută retrospectiv) sau în cazul emiterii unor declarații financiare importante eronate sau în cazul neglijenței grave a unei persoane, Comitetul de Nominalizare și Compensare are dreptul de a amâna, respectiv de a reduce total sau parțial plățile care nu au fost achitate deja ori de a amâna și solicita rambursarea totală sau parțială a plăților asociate acestor evenimente care au fost deja achitate. Este posibil să fie nevoie de aprobarea AGOA pentru a implementa amânarea sau reducerea stipulate mai sus, respectiv pentru a ajusta remunerația variabilă la un nivel adecvat dacă plata remunerației variabile este inacceptabilă în condiții rezonabile și oneste.
- 3.16. Alte beneficii. Membrii executivi ai Consiliului de Administrație/directorii au dreptul de a primi și alte beneficii cu respectarea standardelor industriei, cum ar fi mașină de serviciu, telefon, laptop sau alte beneficii (inclusiv orice beneficii în domeniul sănătății).
- 3.17. Plăți la încetarea mandatului. În cazul încetării mandatului și sub rezerva unor prevederi legale obligatorii, directorii au dreptul de a primi o plată compensatorie de 6.750 RON. Compensațiile la încetarea mandatului nu se vor acorda dacă contractul încetează la inițiativa persoanei în cauză sau în cazul unei culpe grave sau a unui comportament neglijent semnificativ din partea membrului executiv relevant al Consiliului de Administrație/directorului relevant.
- 3.18. Durata contractelor. Durata contractelor încheiate cu membrii executivi ai Consiliului de Administrație este de până la 4 (patru) ani conform prevederilor relevante ale legii române, iar aceste contracte prevăd o perioadă de preaviz de până la 3 luni.

4. Structura compensațiilor destinate membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație

- 4.1. Retribuția fixă pentru administratorii neexecutivi ai Societății va fi stabilită la niveluri corespunzătoare pieței, în temeiul hotărârii AGOA, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Compensare al Societății.
- 4.2. Suplimentar față de remunerația fixă acordată conform Clauzei 4.1 de mai sus, membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație li se va putea acorda și o remunerație variabilă, sub forma opțiunilor acordate în conformitate cu programe de alocare a acțiunilor (de tip „stock option plan”), după cum astfel de programe vor fi aprobate prin hotărâri ale AGOA, precum și sub forma oricăror bonusuri de performanță ale căror acordare și quantumuri vor putea fi stabilite prin hotărâri ale AGOA.



- 4.3. Administratorii neexecutivi pot beneficia de o compensație la încetarea mandatului în valoare de până la de 6 ori valoarea remunerației lor lunare.
- 4.4. Durata contractelor încheiate cu membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație este de până la 4 (patru) ani, conform prevederilor relevante ale legii române, și prevăd o perioadă de preaviz de până la 3 (trei) luni.
- 4.5. Plata retribuției fixe a administratorilor neexecutivi ai Societății va avea loc anual, până la data de 31 decembrie a fiecărui an calendaristic, după ultima adunare a Consiliului de Administrație din fiecare an calendaristic. Pentru fiecare absență a unui director neexecutiv de la o adunare a Consiliului de Administrație se va aplica o reducere de 20% din retribuția fixă anuală totală, convenind că este obligatorie participarea la cel puțin 5 (cinci) adunări ale Consiliului de Administrație/an.

5. Structura compensațiilor pentru președintele comitetelor înființate de Consiliul de Administrație

- 5.1. Fiecare președinte al unui comitet înființat de Consiliul de Administrație are dreptul la o remunerație fixă care va fi stabilită la nivelurile adecvate ale pieței, pe baza unei decizii a AGOA, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Compensare al Societății. Plata remunerației stipulate în prezenta clauză 5.1 va avea loc anual, până la data de 31 decembrie a fiecărui an calendaristic, după ultima adunare a Consiliului de Administrație din fiecare an calendaristic.

6. Pensii

Nu se va plăti nicio contribuție la planuri de pensii (altfel decât cele prevăzute de legislația aplicabilă) pentru membrii Consiliului de Administrație și/sau directori.

7. Excepții

- 7.1. Se pot aplica excepții de la prezenta Politică de Remunerare dacă circumstanțe excepționale o impun (i.e., abaterea este necesară pentru a servi perspectivele și sustenabilitatea pe termen lung a Societății) și numai cu caracter temporar, până la adoptarea unei noi politici. Excepțiile/abaterile pot consta în:
 - modificarea structurii compensațiilor, depășind pragul indicat în Politica de Remunerare;
 - posibilitatea de a ajusta criteriile de performanță financiară și nefinanciară (inclusiv orice perioade de performanță relevante) pentru acordarea de compensații variabile, precum și calendarele de intrare în drepturi;
 - în cazul angajării unor persoane care provin din alte companii, ar putea fi necesară, în circumstanțele date, acordarea de sume suplimentare în numerar sau a unor compensații constând în acțiuni pentru a compensa pierderea de stimulente/ bonusuri la părăsirea angajatorului actual; și



- pot fi acordate niveluri de remunerare superioare pieței pentru a atrage sau păstra persoane care sunt considerate indispensabile în realizarea strategiei Societății.

7.2. Toate excepțiile/abaterile vor fi aliniate cu obiectivele principale ale Politicii de Remunerare. Excepțiile/abaterile vor fi supuse aprobării/confirmării AGOA.