



NOTĂ INFORMATIVĂ PRIVIND PUNCTUL 9 DE PE ORDINEA DE ZI AGOA GRUP EM S.A.

GRUP EM S.A., cu sediul social în București, Sectorul 4, Strada Candiano Popescu nr. 1, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului București sub nr. J2022000566401, CUI 45474934, Identificator Unic la Nivel European (EUID): ROONRC.J2022000566401, capital social subscris și integral vărsat: 180.464.760 RON („**EM**” sau „**Societatea**”),

având în vedere AGOA convocată pentru data de 26/27 mai 2026, în conformitate cu prevederile Regulamentului ASF nr. 5/2018 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, informează prin prezenta acționarii săi cu privire la cele de mai jos:

Politica de Remunerare („Politica”) existentă a GRUP EM S.A. („Societatea”) care este un emitent în temeiul Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea 24/2017”), a fost întocmită de conducerea Societății și a fost aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor („AGA”) GRUP EM S.A. prin Hotărârea nr. 2 din 20.05.2025.

Se propune AGOA actualizarea Politicii după cum urmează:

POLITICA DE REMUNERARE A GRUP EM S.A.

1. Introducere

Politica de Remunerare („**Politica**”) a GRUP EM S.A. („**Societatea**”) care este un emitent în temeiul Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea 24/2017”), în forma inițială, a fost întocmită de conducerea Societății și a fost aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor („**AGA**”) GRUP EM S.A. prin Hotărârea nr. 2 din 20.05.2025, iar prin Hotărârea AGOA nr. ___ din 26/27 mai 2026 a fost aprobată în prezenta formă actualizată. Politica este guvernată de principiile echității și nediscriminării.

Având în vedere că Societatea este administrată în mod unitar de un Consiliu de Administrație („**CA**”) pentru o perioadă de 4 ani, iar conducerea executivă este asigurată de

un director general cu contract de mandat, și că Societatea nu are angajați proprii în acest moment, prezenta politică reflectă, în principal, angajamentele cu membrii CA, inclusiv în conformitate cu contractul de mandat/administrare al fiecăruia, cu directorul general, inclusiv conform contractului de mandat încheiat cu acesta, și cu conducerea și angajații 'cheie' ai societăților în care GRUP EM S.A. deține direct sau indirect participații majoritare, conform prezentei Politici.

În esență, angajații „cheie” reprezintă persoanele investite cu autoritatea de a planifica, dirija și controla activitățile societății. Aceștia sunt vectorii decizionali care definesc direcția strategică a grupului. În cadrul entităților în care GRUP EM S.A. deține participații majoritare, această categorie include, de regulă: conducătorii departamentelor critice (tehnic, operațional, economic, dezvoltare, risc, licitații, achiziții, juridic), specialiștii cu expertiză rară esențiali continuității proiectelor de anvergură, managerii de proiect, precum și consilierii conducerii.

Politica este elaborată cu scopul de a contribui la strategia de afaceri, interesele pe termen lung și la sustenabilitatea Societății. Politica este conformă cu și promovează administrarea solidă și eficace a riscurilor, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv al GRUP EM S.A.

Intenția este ca prezenta Politică să rămână în vigoare până la expirarea duratei mandatului administratorilor, cu excepția cazului în care apar evenimente semnificative (de exemplu, schimbarea nivelului remunerațiilor/indemnizațiilor), caz în care o Politică actualizată va fi prezentată spre aprobare AGA.

2. Scopul Politicii

Scopul prezentei Politici este acela de a stabili principiile guvernantei corporative în ceea ce privește remunerarea (i) membrilor CA, a (ii) directorului general, a (iii) angajaților Societății, și a (iv) conducerea și angajații 'cheie' ai societăților în care GRUP EM S.A. deține direct sau indirect participații majoritare, astfel cum sunt prevăzute în legislația în vigoare.

3. Criterii

În scopul de a promova dezvoltarea guvernantei corporative în condițiile aplicării celor mai bune practici și realizării unui management prudent și diligent, GRUP EM S.A. are obligația de a respecta anumite cerințe care stau la baza aplicării principiilor guvernantei corporative în ceea ce privește remunerarea conducerii executive/conducerii administrative și a personalului, după cum urmează:

- Politica de remunerare va fi întocmită de CA astfel încât aceasta să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale GRUP EM S.A. și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese;

- CA se va asigura că toate angajamentele referitoare la remunerare sunt structurate corect și responsabil și că politicile de remunerare permit și promovează o administrare eficientă a riscurilor, fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc al Societății;
- Nivelul remunerației se stabilește în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor.

Politica de Remunerare a Societății reflectă principii de remunerare solide și aliniază obiectivele personale ale beneficiarilor definiți anterior la punctul 2 cu interesele pe termen lung ale GRUP EM S.A.

4. Procesul decizional și guvernanta corporativă

În vederea respectării prevederilor legale în vigoare în domeniul principiilor de guvernanta corporativă, GRUP EM S.A. plătește remunerația administratorilor și/sau conducerii executive în conformitate cu o politică de remunerare care a fost aprobată de adunarea generală a acționarilor, și cu respectarea contractului de administrare și al celui de mandat. Politica este supusă votului AGA în cazul în care apare orice modificare semnificativă și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani. În cazul în care AGA nu aprobă noua politică propusă, Societatea va continua să plătească remunerația în conformitate cu politica deja aprobată și va prezenta o politică revizuită spre aprobare la următoarea adunare generală a acționarilor, chiar dacă nu este o adunare generală anuală. Politica revizuită va include și (i) o descriere a tuturor schimbărilor semnificative ale politicii și a modului în care se ține cont de voturile și de punctele de vedere ale acționarilor cu privire la politica de remunerare precum și (ii) un raport de la ultimul vot al adunării generale a acționarilor cu privire la politica de remunerare. În ceea ce privește procesul decizional, următoarele organe de conducere sunt implicate în elaborarea, transmiterea spre aprobare, aprobarea și implementarea Politicii.

Adunarea Generală a Acționarilor

- Aprobă Politica și orice modificare a acesteia;
- Aprobă remunerația administratorilor.

Consiliul de Administrație

- Stabilește și aprobă remunerația conducerii executive, inclusiv a directorului general.

Directorul General

- Stabilește și aprobă remunerația personalului angajat, în condițiile stabilite de CA.

5. Remunerarea CA

Modalitatea de remunerare a administratorilor GRUP EM S.A. este stabilită prin contractul de mandat/administrare, și eventuale acte adiționale la acesta, în deplin acord cu prezenta politică adoptată de AGA.

Fiecare administrator în funcție la data de 01.06.2026 este îndreptățit să primească:

- remunerație fixă lunară începând cu 01.06.2026 și până la încetarea mandatului: 5.000 RON/lună, sumă brută (la care se adaugă TVA în cazul administratorilor plătitori de TVA);
- remunerație variabilă anuală începând cu 01.06.2026:
 - 6.000 de acțiuni emise de Societate, acordate cu titlu gratuit Președintelui Consiliului de Administrație la sfârșitul primului an de mandat, pentru primul an de mandat;
 - 5.000 de acțiuni emise de Societate, acordate cu titlu gratuit fiecărui membru al Consiliului de Administrație, la sfârșitul primului an de mandat, pentru primul an de mandat.

Remunerația variabilă se acordă prin programele de tip SOP adoptate de AGA Societății. Atât remunerația fixă cât și cea variabilă pot fi modificate de AGA.

6. Remunerarea conducerii executive

Modalitatea de remunerare a conducerii executive a GRUP EM S.A., inclusiv a directorului general, este stabilită în contractul de mandat aprobat de către CA pentru fiecare funcție de director. Remunerația actuală a directorului general este reglementată prin contractul de mandat încheiat între CA și acesta.

7. Remunerarea angajaților Societății și conducerii și angajaților 'cheie' ai societăților în care GRUP EM S.A. deține direct sau indirect participații majoritare

În prezent, Societatea nu are angajați. La momentul la care va fi necesară angajarea de personal, directorul general va încheia contractele de muncă în condițiile stabilite de către Consiliul de Administrație și prevăzute de Codul Muncii.

În vederea fidelizării și stimulării performanței conducerii și angajaților 'cheie' ai GRUP EM S.A. și ai societăților în care GRUP EM S.A. deține direct sau indirect participații majoritare, la nivelul organizației GRUP EM S.A. s-a implementat o politică de tipul „Stock Option Plan” (SOP).

În cadrul politicii SOP, prin programele de tip SOP care se adoptă de adunarea generală a acționarilor, se acordă membrilor din conducere și angajaților 'cheie' ai **Societății și conducerii și angajaților 'cheie' ai societăților în care GRUP EM S.A. deține direct sau indirect participații majoritare** beneficii financiare constând în acțiuni gratuite sau acțiuni care pot fi achiziționate la un preț preferențial de către aceștia. Astfel, angajații vor deveni

co-interesați de creșterea valorii GRUP EM S.A. și societăților din grup, rezultatul final fiind o aliniere a intereselor organizației cu cele ale conducerii și angajaților, în strânsă dependență cu dezvoltarea grupului, care depinde într-o măsură considerabilă și de performanța oamenilor din organizația extinsă compusă din societățile în care GRUP EM S.A. deține direct sau indirect participații majoritare.

Programele de tip SOP adoptate de AGA sunt implementate de Consiliul de Administrație.

Cu titlu general, politica SOP va fi implementată pentru un număr de aproximativ 70 de persoane iar remunerația totală va fi de maximum 10% din rezultat.

8. Evitarea conflictelor de interese

Prezenta Politică este redactată pornind de la principiul evitării conflictului de interese și cuprinde măsuri care asigură un comportament profesional și responsabil la nivelul GRUP EM S.A. Membrii conducerii administrative și executive vor acționa cu diligență și integritate și se vor comporta într-un mod etic, astfel încât să se evite un conflict de interese, real sau aparent. Un „conflict de interese” reprezintă acea situație sau circumstanță care poate apărea în procesul operațional sau decizional, în care interesul privat, direct sau indirect, al unei persoane care deține o funcție cheie în cadrul GRUP EM S.A. se interpune cu interesele GRUP EM S.A. și, în mod rezonabil, afectează sau se consideră că i-ar putea afecta independența și imparțialitatea în procesul decizional, raționamentul profesional sau îndeplinirea la timp și obiectivă a atribuțiilor sau care ar putea afecta, prin natura sa, integritatea sau stabilitatea GRUP EM S.A. În acest sens, membrii conducerii administrative și executive trebuie să evite activitățile, interesele și alte relații care sunt contrare intereselor GRUP EM S.A. sau care provoacă un conflict cu îndeplinirea atribuțiilor lor.

9. Posibile excepții de la prezenta Politică

Modificările legislative pot duce la excepții de la prezenta Politică și sunt în afara controlului Societății.