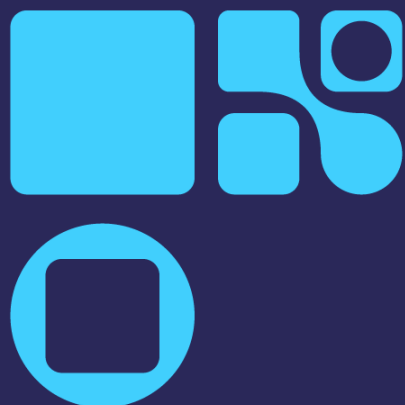




VERGÜTUNGS- POLITIK

FÜR DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS
SIRMA GROUP JSC

Letzte Aktualisierung: 18. Juni 2026



INHALT

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	2
II. GRUNDSÄTZE, VERGÜTUNGSARTEN, KRITERIEN UND KENNZAHLEN	2
III. FESTE VERGÜTUNG	5
IV. VARIABLE VERGÜTUNG.....	5
V. SICHERHEITSLEISTUNGEN.....	8
VI. ANFORDERUNGEN AN DIE MANAGEMENTVERTRÄGE MIT DEN MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS.....	9
VII. OFFENLEGUNG	10
VIII. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	10

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS DER SIRMA GROUP JSC

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1. Diese Vergütungspolitik der Sirma Group JSC (die Politik) wurde im Einklang mit der Verordnung Nr. 48 vom 20.03.2013 über die Anforderungen an die Vergütung, erlassen vom Vorsitzenden der Kommission für Finanzaufsicht (FSC), veröffentlicht im Staatsanzeiger Nr. 32 vom 02.04.2013, zuletzt geändert und ergänzt im Staatsanzeiger Nr. 73 vom 14.08.2026, sowie mit dem Gesetz über das öffentliche Angebot von Wertpapieren (POSA) erstellt. Sie dient der Festlegung klarer und objektiver Grundsätze und Anforderungen für die Bemessung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Sirma Group JSC.

Art. 2. (1) Die Vergütungspolitik wird vom Verwaltungsrat der Sirma Group JSC unter aktiver Mitwirkung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats, funktional unabhängiger und fachkundiger Experten der Gesellschaft sowie erforderlichenfalls externer Berater erstellt, die eine unabhängige Beurteilung der Zweckmäßigkeit der Politik gewährleisten sollen. Die Politik wird vom Verwaltungsrat der Gesellschaft mindestens einmal jährlich regelmäßig überprüft und von der Hauptversammlung mindestens alle 4 Jahre überprüft.

(2) Vorschläge zur Annahme der Politik und zu ihrer Änderung werden als gesonderter Punkt in die Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung der Publikumsgesellschaft aufgenommen, die in der Einberufung gemäß Art. 115 Abs. 2 POSA bekannt gemacht wird, und von der Hauptversammlung gebilligt.

Art. 3. (1) Die Sirma Group JSC legt ihren Aktionären in einem Bericht, der ein eigenständiges Dokument zum Jahresabschluss der Gesellschaft ist, dar, wie sie die Vergütungspolitik anwendet.

(2) Der Bericht nach Abs. 1 muss den in Art. 13 der Verordnung Nr. 48 der FSC vorgeschriebenen Inhalt enthalten.

Art. 4. Der Verwaltungsrat der Gesellschaft ist für die Anwendung der Vergütungspolitik im Hinblick auf die Einhaltung der darin festgelegten Grundsätze verantwortlich.

Art. 5. Die von der Hauptversammlung angenommene Vergütungspolitik und der Bericht nach Art. 3 Abs. 1 werden auf der Internetseite der Gesellschaft www.sirma.com veröffentlicht.

II. GRUNDSÄTZE, VERGÜTUNGSARTEN, KRITERIEN UND KENNZAHLEN

Art. 6. Bei der Bemessung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesellschaft gelten folgende Grundsätze:

1. Übereinstimmung der Vergütung mit der Verwirklichung der Geschäftsziele und der Entwicklungsstrategie der Gesellschaft, dem Schutz ihrer Interessen und der Bekräftigung der Werte der Sirma Group JSC;

2. Gewährung einer Vergütung, die es ermöglicht, Verwaltungsratsmitglieder mit den für eine erfolgreiche Leitung und Entwicklung der Gesellschaft erforderlichen Qualifikationen zu gewinnen, zu halten und zu motivieren;
3. Vermeidung von Diskriminierung, Interessenkonflikten und Ungleichbehandlung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesellschaft bei der Festlegung und Aushandlung der Vergütung;
4. Berücksichtigung der Pflichten und des Beitrags jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrats zur Tätigkeit und zu den Ergebnissen der Gesellschaft;
5. bei der Erstellung der Vergütungspolitik wurden die Vergütung und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Gesellschaft anhand folgender Kennzahlen berücksichtigt: durchschnittliche Mitarbeiterzahl, Gehalt und Betriebszugehörigkeit, die ihnen gewährten Zusatzleistungen und materiellen Anreize sowie Arbeitsbelastung und Arbeitsumfeld. Das Verhältnis zwischen der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Vergütung der übrigen Beschäftigten wird sorgfältig beobachtet und ist einer der maßgeblichen Faktoren bei der Entscheidung über die Vergütung des Verwaltungsrats.

Art. 7. (1) Die Sirma Group JSC kann den Mitgliedern des Verwaltungsrats der Gesellschaft sowohl eine feste (fixe) als auch eine variable Vergütung in Form von Prämien, Boni, Leistungen im Zusammenhang mit dem Ruhestand und sonstigen materiellen Anreizen gewähren, die auf der Grundlage von Kriterien zur Leistungsbeurteilung gewährt werden. Die variable Vergütung ist kurzfristig und langfristig. Die kurzfristige Vergütung wird in bar, die langfristige in Form von Aktien am Kapital der Gesellschaft gezahlt.

(2) Der Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung muss es der Gesellschaft ermöglichen, eine flexible Politik in Bezug auf die variable Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesellschaft anzuwenden.

Art. 8. (1) Die variable Vergütung wird nach objektiven und messbaren Kriterien für erzielte Ergebnisse sowie nach nichtfinanziellen Kennzahlen gezahlt, die darauf abzielen, die langfristige Stabilität der Gesellschaft zu fördern, und für ihre langfristige Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Die Kriterien für die Zahlung der kurzfristigen variablen Vergütung sind:

2.1. Spezifische finanzielle Kriterien, die alternativ anwendbar sind (Erfüllung eines oder mehrerer davon):

- Wachstum der konsolidierten Umsatzerlöse und des konsolidierten Gewinns des Konzerns gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr;
- ein Beschluss der Hauptversammlung über die Ausschüttung einer Dividende;
- ein positives konsolidiertes Nettoergebnis.

2.2. Allgemeine Kriterien:

- technologische Erneuerung und Produktentwicklung;
- Gewinn und Entwicklung der Gesellschaft;

- Anwendung hoher Standards der Unternehmensführung (Corporate Governance);
- Integration der unternehmerischen Sozialverantwortung in die tägliche Managementpraxis der Gesellschaft;
- stabile und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht;
- Angemessenheit der Verwaltungs-, Organisations- und Berichtsstrukturen der Gesellschaft und Sicherstellung größtmöglicher Effizienz ihrer Tätigkeit;
- Einhaltung der geltenden Regeln und Verfahren;
- Förderung der Zusammenarbeit mit den Stakeholdern;
- Erfüllung der Pflichten – Handeln im Interesse der Gesellschaft und Loyalität;
- Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns.

(3) Die Kriterien für die Zahlung der langfristigen variablen Vergütung sind:

3.1. Spezifische finanzielle Kriterien, die alternativ anwendbar sind (Erfüllung eines oder mehrerer davon):

- Wachstum der Marktkapitalisierung der Gesellschaft gegenüber dem Vorjahr, berechnet auf der Grundlage des durchschnittlichen Marktpreises je Aktie für einen zweimonatigen Referenzzeitraum, der den letzten Monat des betreffenden Geschäftsjahres und den ersten Monat des folgenden Geschäftsjahres umfasst, im Vergleich zum durchschnittlichen Marktpreis je Aktie für einen zweimonatigen Referenzzeitraum, der den letzten Monat des vorangegangenen Geschäftsjahres und den ersten Monat des laufenden Geschäftsjahres umfasst;
- Wachstum der konsolidierten Umsatzerlöse gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr;
- Wachstum der konsolidierten Umsatzerlöse über das Zielwachstum von 10% (zehn Prozent) gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr hinaus;
- Wachstum des konsolidierten Nettogewinns über das Zielwachstum von 8% (acht Prozent) gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr hinaus;
- Wachstum des konsolidierten Gewinns.

3.2. Allgemeine Kriterien:

- technologische Erneuerung und Produktentwicklung;
- Gewinn und Entwicklung der Gesellschaft;
- Anwendung hoher Standards der Unternehmensführung (Corporate Governance);
- Integration der unternehmerischen Sozialverantwortung in die tägliche Managementpraxis der Gesellschaft;
- stabile und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht;
- Angemessenheit der Verwaltungs-, Organisations- und Berichtsstrukturen der Gesellschaft und Sicherstellung größtmöglicher Effizienz ihrer Tätigkeit;
- Einhaltung der geltenden Regeln und Verfahren;
- Förderung der Zusammenarbeit mit den Stakeholdern;

- Erfüllung der Pflichten – Handeln im Interesse der Gesellschaft und Loyalität;
- Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns.

III. FESTE VERGÜTUNG

Art. 9. (1) Die feste Vergütung umfasst die Zahlungen an ein Mitglied des Verwaltungsrats, die nicht auf der Grundlage erzielter Ergebnisse bemessen werden.

(2) Die Höhe der festen Vergütung eines Mitglieds des Verwaltungsrats wird so festgelegt, dass die Sirma Group JSC eine flexible Politik in Bezug auf die variable Vergütung anwenden kann, einschließlich der Möglichkeit, diese nicht auszuzahlen, wenn die Kriterien für die erzielten Ergebnisse nicht erfüllt sind oder sich die Finanzlage der Gesellschaft erheblich verschlechtert hat.

(3) Die Höhe der festen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird durch Beschluss der Hauptversammlung gemäß Art. 116c Abs. 1 POSA festgelegt.

(4) Die Höhe der festen Vergütung des Geschäftsführers wird in dem mit ihm abgeschlossenen Managementvertrag festgelegt. Der Managementvertrag wird vom Vorsitzenden des Verwaltungsrats abgeschlossen. Ist der Vorsitzende des Verwaltungsrats zugleich Geschäftsführer, wird der Vertrag vom stellvertretenden Vorsitzenden abgeschlossen.

Art. 10. Die Hauptversammlung kann Beschlüsse über die Zahlung einmaliger zweckgebundener Sonderprämien an jedes Mitglied des Verwaltungsrats fassen.

IV. VARIABLE VERGÜTUNG

Art. 11. (1) Die variable Vergütung umfasst die Zahlungen an ein Mitglied des Verwaltungsrats, die auf der Grundlage erzielter Ergebnisse bemessen werden.

(2) Für die Zahlung der variablen Vergütung werden die in Art. 8 genannten finanziellen und nichtfinanziellen Kriterien für erzielte Ergebnisse herangezogen.

Art. 12. (1) Die konkreten Parameter der finanziellen Kriterien nach Art. 11 Abs. 2 für jedes folgende Kalenderjahr werden am Ende des laufenden Jahres durch Beschluss des Verwaltungsrats festgelegt, und zwar auf der Grundlage einer Analyse der erzielten Ergebnisse gemessen an den für das Vorjahr festgelegten finanziellen Kriterien sowie des genehmigten Budgets und der Strategie für das folgende Kalenderjahr.

(2) Die Erfüllung der finanziellen Kriterien für erzielte Ergebnisse wird jährlich auf der Grundlage des geprüften Jahresabschlusses der Gesellschaft beurteilt.

Art. 13. (1) Die nichtfinanziellen Kriterien für erzielte Ergebnisse werden jährlich vom Verwaltungsrat der Sirma Group JSC im Einklang mit den kurz- und mittelfristigen Entwicklungsplänen der Gesellschaft festgelegt.

(2) Die Erfüllung der nichtfinanziellen Kriterien für erzielte Ergebnisse wird jährlich auf der Grundlage einer Analyse der erzielten Ergebnisse gemessen an den für das Vorjahr festgelegten nichtfinanziellen Kriterien beurteilt.

Art. 13a. Die kurzfristige variable Vergütung wird in bar gezahlt und setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- (1) Bei einem Beschluss der Hauptversammlung über die Ausschüttung einer Dividende ein Prozentsatz des Gesamtbetrags der ausgeschütteten Dividende, und zwar wie folgt:
 - 1.1. der Geschäftsführer erhält eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe von 1% (einem Prozent) des Gesamtbetrags der ausgeschütteten Dividende;
 - 1.2. die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe von 0.25% (null Komma zwei fünf Prozent) des Gesamtbetrags der ausgeschütteten Dividende.
- (2) Bei einem positiven konsolidierten Gewinn und einem Wachstum der konsolidierten Umsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe des Zweifachen ihrer festen Monatsvergütung.
- (3) Der Geschäftsführer erhält eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe von 1% (einem Prozent) und die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 0.2% (null Komma zwei Prozent) des konsolidierten Nettogewinns.
- (4) Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe des 1.5-fachen (Eins Komma fünf-fachen) der kurzfristigen Vergütung eines nicht geschäftsführenden Mitglieds des Verwaltungsrats.

Art. 13b. Die langfristige variable Vergütung wird in Form von Aktien oder Optionen am Kapital der Gesellschaft gewährt und setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- (1) Der Geschäftsführer erhält eine langfristige variable Vergütung in Höhe von 1% (einem Prozent) und die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 0.4% (null Komma vier Prozent) des Betrags des Wachstums der Marktkapitalisierung der Gesellschaft gegenüber dem Vorjahr. Das Wachstum der Marktkapitalisierung wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Marktpreises je Aktie für einen zweimonatigen Referenzzeitraum, der den letzten Monat des betreffenden Geschäftsjahres und den ersten Monat des folgenden Geschäftsjahres umfasst, im Vergleich zum durchschnittlichen Marktpreis je Aktie für einen zweimonatigen Referenzzeitraum berechnet, der den letzten Monat des vorangegangenen Geschäftsjahres und den ersten Monat des laufenden Geschäftsjahres umfasst.
- (2) Der Geschäftsführer erhält eine langfristige variable Vergütung in Höhe von 0.5% (null Komma fünf Prozent) und die Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 0.2% (null Komma zwei Prozent) des Betrags des Wachstums der konsolidierten Umsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr, sofern dieses Wachstum das Zielwachstum von 10% (zehn Prozent) nicht übersteigt. Übersteigt das Wachstum das Zielwachstum, erhält der Geschäftsführer zusätzlich zu der Vergütung nach dem vorstehenden Satz eine langfristige variable Vergütung in Höhe von 2% (zwei Prozent) und die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe

von 0.3% (null Komma drei Prozent) des Betrags, um den das Wachstum der konsolidierten Umsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr 10% (zehn Prozent) übersteigt.

(3) Der Geschäftsführer erhält eine langfristige variable Vergütung in Höhe von 3% (drei Prozent) und die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 0.4% (null Komma vier Prozent) des Betrags des Wachstums des konsolidierten Nettogewinns gegenüber dem Vorjahr, sofern dieses Wachstum das Zielwachstum von 8% (acht Prozent) übersteigt.

(4) Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält eine langfristige variable Vergütung in Höhe des 1.5-fachen (Eins Komma fünf-fachen) der langfristigen Vergütung eines nicht geschäftsführenden Mitglieds des Verwaltungsrats.

Art. 13c. (1) Erhalten Mitglieder des Verwaltungsrats eine variable Vergütung, wird zur Erzielung stabiler Finanzergebnisse die Zahlung von 40% (vierzig Prozent) der variablen Vergütung über einen Zeitraum von 3 (drei) Jahren aufgeschoben; der aufgeschobene Teil wird in jedem Jahr des Aufschubzeitraums anteilig oder in steigenden Beträgen ausgezahlt.

(2) Eine bereits zugeteilte variable Vergütung kann bei Nichterfüllung der festgelegten Kriterien und/oder bei finanziellen Schwierigkeiten der Publikumsgesellschaft unausgezahlt bleiben.

(3) Eine gezahlte variable Vergütung ist zurückzuzahlen, wenn innerhalb der Frist nach Abs. 1 festgestellt wird, dass folgende Umstände vorlagen:

1. die erzielten Ergebnisse tragen nicht zur Erreichung der Geschäftsziele der Gesellschaft bei und
2. die erzielten Ergebnisse tragen nicht zur Wahrung der langfristigen Interessen der Gesellschaft bei und
3. die erzielten Ergebnisse sind nicht nachhaltig und tragen nicht zur nachhaltigen Entwicklung der Publikumsgesellschaft bei.

Art. 13d. (1) Wird eine variable Vergütung in Form von Aktien gewährt, werden die Aktien frühestens drei Jahre nach dem Datum des Beschlusses über ihre Gewährung in das Eigentum der Mitglieder des Verwaltungsrats übertragen. Aktienoptionen und alle sonstigen Rechte zum Erwerb von Aktien oder zum Bezug einer Vergütung auf der Grundlage von Aktienkursänderungen dürfen frühestens drei Jahre nach ihrer Gewährung ausgeübt werden.

(2) Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, die keine geschäftsführenden Mitglieder sind, darf keine Aktienoptionen umfassen.

(3) Der Beschluss, den Mitgliedern des Verwaltungsrats eine Vergütung in Form von Aktien der Gesellschaft, Aktienoptionen oder sonstigen Rechten zum Erwerb von Aktien oder eine auf Änderungen des Aktienkurses der Gesellschaft beruhende Vergütung zu gewähren, bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptversammlung. Die Zustimmung der Hauptversammlung muss sich auf das konkrete aktienbasierte Vergütungssystem beziehen, das die Gesellschaft den Mitgliedern des Verwaltungsrats gewähren wird; eine Zustimmung zur Vergütung jedes einzelnen Verwaltungsratsmitglieds ist nicht erforderlich.

(4) Die Zustimmung ist erforderlich für:

1. die Gewährung einer Vergütung in Form von Aktien der Gesellschaft, einschließlich Aktienoptionen;
2. die Festlegung der Höchstzahl der Aktien, die Gegenstand einer solchen Vergütung sind, und des Verfahrens ihrer Gewährung;
3. den Zeitraum, in dem die Optionen ausgeübt werden können;
4. die Bedingungen für jede spätere Änderung des Ausübungspreises der Optionen, sofern eine solche Änderung möglich und zulässig ist;
5. sonstige langfristige Anreizformen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats offenstehen und nicht zu vergleichbaren Bedingungen für die übrigen Beschäftigten der Gesellschaft gelten;
6. die Erdienungsfrist (Vesting) und gegebenenfalls die Bedingungen für das Halten der Aktien nach ihrem Erwerb.

(5) Die Hauptversammlung muss den Zeitraum festlegen, in dem den Mitgliedern des Verwaltungsrats der Gesellschaft eine Vergütung in Form von Aktien gewährt werden kann.

(6) Jede wesentliche Änderung der Fristen und Bedingungen des aktienbasierten Vergütungssystems bedarf der vorherigen Zustimmung durch Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft, der Informationen über alle Bedingungen der vorgeschlagenen Änderung einschließlich ihrer Auswirkungen vorzulegen sind.

Art. 14. (1) Der höchstzulässige Gesamtbetrag der Vergütung wird von der Hauptversammlung gemäß Art. 116c Abs. 1 POSA genehmigt.

(2) Der höchstzulässige Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats darf 1% der konsolidierten Umsatzerlöse des betreffenden Jahres und derjenige der langfristigen variablen Vergütung 1% des eingetragenen Kapitals der Gesellschaft zum Ende des betreffenden Jahres nicht übersteigen. Übersteigt die Summe der einzelnen Vergütungskomponenten der Mitglieder des Verwaltungsrats diese Grenzen, werden die Komponenten anteilig gekürzt.

V. SICHERHEITSLEISTUNGEN

Art. 15. (1) Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, innerhalb von 7 (sieben) Tagen nach ihrer Wahl eine Sicherheit für ihre Geschäftsführung zu leisten, deren Höhe von der Hauptversammlung festgelegt wird und nicht geringer sein darf als ihre Bruttovergütung für 3 (drei) Monate. Die Sicherheit wird zugunsten der Gesellschaft auf einem Bankkonto der betreffenden Person bei einer von der Gesellschaft bestimmten Bank im Inland gesperrt. Anstelle einer Sicherheit kann jedes Mitglied des Verwaltungsrats einen Eigenwechsel zugunsten der Gesellschaft über einen Betrag in Höhe seiner Bruttovergütung für 3 (drei) Monate ausstellen.

(2) Wird die Sicherheit nicht fristgerecht geleistet oder kein Eigenwechsel ausgestellt, erhält die betreffende Person bis zur vollständigen Leistung der Sicherheit keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.

(3) Die Sicherheit wird freigegeben:

- a) zugunsten der Person, die sie geleistet hat – nach dem Datum des Beschlusses der Hauptversammlung über ihre Entlastung und nach ihrer Abberufung aus dem Amt;
- b) zugunsten der Gesellschaft – wenn die Hauptversammlung bei Feststellung eines der Gesellschaft entstandenen Schadens einen entsprechenden Beschluss gefasst hat.

(4) Der Eigenwechsel wird dem Aussteller nach dem Datum des Beschlusses der Hauptversammlung über seine Entlastung und nach seiner Abberufung aus dem Amt zurückgegeben oder bei Feststellung eines der Sirma Group JSC entstandenen Schadens zugunsten der Gesellschaft verwertet.

(5) Die Hauptversammlung kann ein Mitglied des Verwaltungsrats entlasten, wenn ein von einem registrierten Abschlussprüfer geprüfter und von der ordentlichen Hauptversammlung festgestellter Jahresabschluss für das vorangegangene Jahr sowie ein Zwischenabschluss für den Zeitraum vom Beginn des laufenden Jahres bis zum letzten Tag des Monats vorliegen, der dem Monat vorausgeht, in dem die Einberufung der Hauptversammlung veröffentlicht wurde.

VI. ANFORDERUNGEN AN DIE MANAGEMENTVERTRÄGE MIT DEN MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS

Art. 16. (1) Der Managementvertrag mit dem geschäftsführenden Mitglied des Verwaltungsrats muss eine Klausel enthalten, die es der Gesellschaft ermöglicht, die Rückzahlung einer gezahlten variablen Vergütung zu verlangen, die auf der Grundlage der Grundsätze nach Kapitel IV bemessen wurde. Zurückzuzahlen sind Beträge, die auf der Grundlage von Daten gewährt wurden, die sich später als unzutreffend erwiesen haben. Über die Rückzahlung beschließt die Hauptversammlung der Gesellschaft.

(2) Bei vorzeitiger Beendigung des Managementvertrags mit dem Geschäftsführer darf der Gesamtbetrag der ihm im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung zustehenden Abfindungen einschließlich der Zahlungen für die Kündigungsfrist die Summe der ihm für zwei Jahre gezahlten festen Jahresvergütung nicht übersteigen.

(3) Eine Abfindung nach Abs. 2 ist nicht geschuldet, wenn die Beendigung des Vertrags auf unzureichende Ergebnisse und/oder ein schuldhaftes Verhalten des Geschäftsführers zurückzuführen ist.

(4) Bei vorzeitiger Beendigung des Managementvertrags mit dem Geschäftsführer wegen Verletzung der Wettbewerbsverbotsklausel schuldet die betreffende Person der Gesellschaft Schadensersatz in Höhe von höchstens der ihr für zwei Jahre gezahlten festen Jahresvergütung.

Art. 17. (1) Der Vertrag mit den Mitgliedern des Verwaltungsrats muss Bestimmungen enthalten, die es der Gesellschaft ermöglichen, die Rückzahlung einer variablen Vergütung zu verlangen, die auf der Grundlage von Daten gewährt wurde, die sich später als unzutreffend erwiesen haben.

- (2) Über die Rückzahlung der variablen Vergütung beschließt die Hauptversammlung, die die Bedingungen und die Frist für die Rückzahlung festlegt, sofern diese nicht im Vertrag bestimmt sind.

Art. 18. Die Anwendung der Grundsätze und Kriterien für die Bemessung der Vergütung gewährleistet:

1. Transparenz der erhaltenen Vergütung;
2. die Bindung der Zahlung von Vergütungen und Tantiemen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und die geschäftsführenden Mitglieder an die erzielten Ergebnisse.

VII. OFFENLEGUNG

Art. 19. (1) Die von der Hauptversammlung angenommene Vergütungspolitik und der Bericht werden auf der Internetseite der Sirma Group JSC, www.sirma.com, veröffentlicht.

(2) Die Sirma Group JSC legt ihre Vergütungspolitik und jede spätere Änderung klar und verständlich offen, ohne geschäftlich sensible Informationen oder sonstige gesetzlich geschützte Geheimnisse preiszugeben. Bei Änderungen und/oder Ergänzungen umfasst die Offenlegung:

1. eine Beschreibung und Erläuterung der wesentlichen Änderungen;
2. die Art und Weise, in der die Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung und die Stellungnahmen der Aktionäre berücksichtigt wurden; und
3. die Protokolle der Hauptversammlungen, auf denen die Vergütungspolitik behandelt und darüber abgestimmt wurde.

(3) Angaben über die im Laufe des Jahres von den Mitgliedern des Verwaltungsrats bezogene Vergütung sowie über sonstige von ihnen erhaltene materielle Anreize werden im jährlichen Tätigkeitsbericht der Sirma Group JSC dargestellt, der von der ordentlichen Hauptversammlung angenommen wird.

VIII. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

§1. Diese Politik wurde vom Verwaltungsrat der Sirma Group JSC erarbeitet.

§2. Diese Politik tritt an dem Tag in Kraft, an dem die Hauptversammlung der Gesellschaft ihre Billigung beschlossen hat.

§3. Diese Politik wurde durch Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 04.12.2014 gebilligt und durch Beschlüsse der Hauptversammlungen vom 14.06.2016, 23.06.2021, 09.01.2023 und 17.09.2024 geändert. Der Name der Gesellschaft wurde gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 18.06.2026 aktualisiert.

* * *