

## **POLITICA DE REMUNERARE A GRUPULUI TERAPLAST (Grupul)**

mai 2021

### Cuprins

OBIECTIVUL POLITICII DE REMUNERARE .....	2
APLICABILITATE.....	2
PACHETUL DE BENEFICII .....	3
REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE, INCLUSIV A PRESEDINTELUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE.....	3
REMUNERATIA DIRECTORILOR GRUPULUI TERAPLAST .....	4
CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MADAT/ DE MUNCA.....	4
TRATAMENTUL PLĂȚILOR EXCEPȚIONALE PENTRU BONUSURI ACORDATE ÎNAINTE DE ADOPTAREA PREZENTEI POLITICI .....	4

## OBIECTIVUL POLITICII DE REMUNERARE

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

Cadrul general de remunerare susține Grupul în atingerea obiectivelor de afaceri stabilite.

Principii:

1. Remunerarea e competitivă cu cea a altor companii cu care Grupul TeraPlast e în competiție pentru talente;
2. Atât performanța Grupului, cât și contribuțiile individuale sunt recunoscute și recompensate;
3. Recompensele sunt echilibrate între succesul pe termen scurt și crearea de valoare pe termen lung;

## APLICABILITATE

Această politică se aplică pentru personalul a cărui activitate profesională are un impact semnificativ asupra Grupului TeraPlast, respectiv:

1. Membrii Consiliului de Administrație, inclusiv Președintele Consiliului de Administrație, ai TeraPlast SA
2. Directorii executivi ai TeraPlast SA

## STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE PRIVIND REMUNERAREA

ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR aprobă Politica de remunerare. De asemenea, în conformitate cu Legea nr. 31 din 1990, aprobă indemnizațiile membrilor consiliului de administrație precum și limitele generale ale remunerației suplimentare a membrilor consiliului de administrație și a conducerii executive.

Grupul se angajează să evalueze toate propunerile acționarilor, pentru revizuirea Politicii de Remunerare.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE avizează politica de remunerare și monitorizează implementarea ei.

COMITETUL DE REMUNERARE se asigură că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului a cărui activitate profesională are un impact semnificativ asupra Grupului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale organizației. Comitetul revizuieste procesul de evaluare a performanței și propune Consiliului de Administrație aprobarea pachetului de beneficii ale directorilor cu mandat.

## PACHETUL DE BENEFICII

### REMUNERAȚIE FIXĂ

Remunerația este stabilită la un nivel competitiv pentru a atrage, a fideliza și a motiva cei mai potriviți directori pentru a conduce Grupul, în interesul acționarilor.

Pachetul fix de beneficii reflecta complexitatea pozițiilor și competențele beneficiarilor.

### REMUNERAȚIE VARIABILĂ

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

1. Performanța individuală;
2. Performanța departamentului;
3. Rezultatele companiei și ale grupului.

Evaluarea de performanță se realizează într-un cadru multi-anual, pentru a ne asigura că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung și că plata actuală a componentelor de remunerare bazată pe performanță este eșalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri al grupului și riscurile specifice ale activității subsidiarelor sale.

Remuneratia variabila este acordata in bani si/sau in actiuni TeraPlast.

Bonusul in actiuni/ Stock Option Plan depinde criteriile de performanță financiară, precum și de realizarea obiectivelor operaționale strategice. Este acordat pe baza unei perioade de referință a performanței de trei ani, pentru a promova crearea de valoare pe termen mediu și lung. Acest bonus urmărește de asemenea să împiedice asumarea de riscuri excesive precum și să încurajeze retenția.

### ALTE BENEFICII

Directorii primesc un autoturism de serviciu, telefon și cazare în Bistrita, în cazul în care locuiesc în alt oraș.

## REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE, INCLUSIV A PRESEDINTELUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Planul de remunerare cuprinde două componente:

1. Remuneratie fixa- Indemnizatie neta de 2.000 euro/ luna
2. Remuneratie variabila -poate fi acordata diferentiat in functie de evaluarea activitatii in comitete si comisii consultative si pe baza unor criterii stabilite de catre Consiliul de Administratie. Partea variabila nu poate depasi 200% din indemnizatia anuala fixa conform deciziei Adunarii Generale a Actionarilor.

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este stabilită prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, anual. Tot Adunarea Generală a Acționarilor poate aproba acordarea de acțiuni TeraPlast pentru membrii Consiliului de Administrație.

De asemenea, administratorii beneficiază de asigurare de răspundere civilă.

Remuneratia administratorului executiv se cumuleaza cu remunerația pentru funcția de director executiv.

## REMUNERATIA DIRECTORILOR GRUPULUI TERAPLAST

Planul de remuneratie cuprinde 3 componente

1. **Partea fixa**, reprezentata de indemnizatia conform contractului de mandat
2. **Bonus anual de performanta**, acordat conform unor indicatori de performanta. Bonusul anual nu poate depasi 50% din salariul anual fix.
3. **Bonus in actiuni TeraPlast.**

Valoarea se stabileste prin evaluarea rezultatelor pe ultimii 3 ani.

Actiunile intra in proprietatea beneficiarilor dupa un an de la acordare. In aceasta perioada de un an, se pot aplica retineri ca urmare a unor evenimente nefavorabile generate de tranzactii efectuate in perioada de evaluare, a caror efect s-a materializat in perioada de un an dintre acordare si transferul dreptului de proprietate.

### Indicatori cheie de performanta

Calculul bonusului se face in functie de indicatorii cheie de performanta ai Grupului:

- Rata de crestere a cifrei de afaceri (normalizata)
- Rata de crestere EBIDTA
- Gradul de realizare a bugetului
- Numerarul operational, dupa scaderea platilor pentru investitii (Free cash flow)
- Randamentul investitiilor (Internal Rate of Return)
- Realizarea obiectivelor de M&A
- Managementul proiectelor strategice: intrarea pe piete noi, investitii semnificative, dezvoltarea de produse noi, imbunatatiri semnificative ale proceselor
- Indeplinirea indicatorilor de sustenabilitate (economii de dioxid de carbon, accidente de munca, etc.) așa cum sunt ele stabilite in politica de sustenabilitate

Ponderea indicatorilor de performanta se stabileste anual in functie de obiectivele Grupului.

## CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MADAT/ DE MUNCA

In cazul incetarii contractelor, directorii pot primi o parte din remuneratia variabila aferenta perioadei de evaluare a performantei, respectiv:

- pana la 50% din bonusul anual, ponderat cu numarul de luni lucrate pana la incetarea contractului si
- pana la 100% din bonusul in actiuni acordat, pentru care la data incetarii contractului nu s-a transferat dreptul de proprietate.

## TRATAMENTUL PLĂȚILOR EXCEPȚIONALE PENTRU BONUSURI ACORDATE ÎNAINTE DE ADOPTAREA PREZENTEI POLITICI

Bonusurile acordate înainte de aprobarea și implementarea prezentei Politici rămân neafectate de aceste prevederi.