

POLITICA DE REMUNERARE TERAPLAST

Ianuarie 2023

Cuprins

OBIECTIVUL POLITICII DE REMUNERARE	2
APLICABILITATE	2
PACHETUL DE BENEFICII	3
REMUNERATIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE, INCLUSIV A PRESEDINTELUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE.....	5
REMUNERATIA DIRECTORILOR TERAPLAST	6
CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MADAT/ DE MUNCA.....	9
TRATAMENTUL PLĂȚILOR EXCEPȚIONALE PENTRU BONUSURI ACORDATE ÎNAINTE DE ADOPTAREA PREZENTEI POLITICI	10
TRATAMENTUL DEROGĂRILOR DE LA PREZENTA POLITICĂ	10
CLAUZA DE MALUS	10

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. De asemenea, ea trebuie să asigure competitivitatea companiei în piața muncii și contribuie la motivarea și retenția personalului vizat de această politică.

Cadrul general de remunerare susține Grupul în atingerea obiectivelor de afaceri, strategice și de sustenabilitate stabilite.

Principii:

1. Remunerarea e competitivă cu cea a altor companii cu care Grupul TeraPlast e în concurență 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. Politica de remunerare se poate revizui la propunerea acționarilor, membrilor CA sau a Directorului General. Propunerile se înaintază către Comitetul de Remunerare din cadrul CA care le va prezenta CA pentru avizare înainte ca aceasta să fie supusă aprobării AGA.

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. În același timp Comitetul se asigură că nu există conflicte de interese în cadrul Directorilor sau membrilor CA.

PACHETUL DE BENEFICII

Prezentare generală:

Element de remunerare	Descriere	Scop
Salariul / indemnizația de bază	<i>Nivelurile salariale și ale indemnizațiilor sunt similare nivelurilor acordate în societăți similare și sunt stabilite la un nivel competitiv. Se folosesc spre comparație studii salariale (AIMS sau similare)</i>	<i>Asigură un nivel fix al câștigurilor care reflectă rolul și responsabilitățile fiecărui Director / Membru al CA asigurând competitivitatea</i>
Bonus Anual – Plan de stimulare pe termen scurt (STIP)	<i>Bonusul anual se acordă funcție de performanța companiei pe baza unor KPI stabiliți. Bonusul anual este stabilit ca procent din salariul/ indemnizația de bază</i>	<i>KPI sunt în armonie cu strategia organizației și asigură în același timp aplicarea ei</i>
Plan de stimulate pe termen lung (LTIP) (SOP)	<i>Se aplică un plan de alocare de acțiuni, funcție de performanță. Numărul de acțiuni alocate depinde de îndeplinirea criteriilor interne și externe de performanță financiară, precum și a obiectivelor ESG. Fiecare alocare anuală de acțiuni se face pe baza unei perioade de evaluare a performanței pe trei ani. Numărul de acțiuni este stabilit ca și procent din remunerația fixă</i>	<i>Promovează performanța funcție de criteriile stabilite precum și împiedicarea asumării de riscuri excesive. În același timp scopul SOP este de a stimula retenția pe termen lung a Directorilor.</i>
Cerințe privind deținerea de acțiuni	<i>Participanții la LTIP trebuie să dețină cel puțin 75% din numărul de acțiuni primite în acest plan până la pensionare sau părăsirea societății. Orice vânzare a acțiunilor primite în LTIP se va face cu acordul expres al CA</i>	<i>Asigură armonizarea pe termen lung între interesele acționarilor și implicarea membrilor Executivilor și ne executivilor prin expunerea bunurilor personale</i>
Beneficii	<i>Membrii CA primesc asigurare internațională de sănătate precum și asigurarea de răspundere civilă. Pot primi mașină de serviciu, precum și decontarea unor cursuri de specialitate. Directorii executivi primesc mașină de serviciu care se încadrează în bugetul specificat, asigurare internațională de sănătate precum și asigurarea de răspundere civilă, primă de pensionare, costul relocării și decontarea cazării dacă sunt din altă localitate precum și cursuri de specialitate.</i>	<i>Beneficiile sunt armonizate cu practica din alte organizații similare și ajută la atragerea și fidelizarea Directorilor / membrilor CA (se folosesc studii salariale precum și alte surse oficiale publice)</i>
Recuperare (Malus)	<i>Remunerația LTIP variabilă pe mai mulți ani face subiectul prevederilor de tip clawback (recuperare)</i>	<i>Permite ajustarea remunerației datorate și / sau returnarea remunerației deja plătite în cazul unor evenimente de tip clawback (recuperare), ajutând la responsabilizarea Directorilor / membrilor CA</i>

REMUNERAȚIA 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. La calculul remunerației se va ține cont de studiile salariale din anul precedent care pot fi amendate cu rata creșterii salariale acordate salariaților societății (alții decât conducătorii). Cuantumul maxim al remunerației fixe pentru un director executiv poate fi de 10 salarii medii pe companie calculate în anul precedent.

Pachetul fix de beneficii reflectă complexitatea pozițiilor și competențele beneficiarilor.

Contractele de mandat încheiate cu Directorii executivi au un termen de valabilitate de 4. ani.

Încetarea contractelor de mandat se poate face în următoarele condiții:

- Expirarea perioadei pentru care a fost încheiat
- Demisie / retragerea directorului cu un preaviz de 90 de zile, calendaristice
- Revocarea directorului de către CA, cu un preaviz de 90 de zile calendaristice, cu excepția în care directorul încalcă prevederile contractului de mandat, hotărârile AGA sau legislația în vigoare când revocarea are loc de la data la care decizia de revocare e adusă la cunoștința directorului
- Acordul de voință al părților
- Intervenția unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege
- Dizolvarea / lichidarea societății

REMUNERAȚIA VARIABILĂ

Valoarea remunerației variabile, (STPI și SOP), se bazează pe:

1. Performanța individuală, 25% din valoarea totală a remunerației variabile;
2. Performanța departamentului, 25% din valoarea totală a remunerației variabile;
3. Rezultatele companiei și ale grupului, 50% din valoarea totală a remunerației variabile.

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 eşalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri al grupului și riscurile specifice ale activității subsidiarelor sale. Comitetul de remunerație va detalia criteriile de performanță anual.

Remunerația variabilă este acordată în bani (STPI) și/sau în acțiuni TeraPlast (LTPI – SOP).

Stock Option Plan depinde de criteriile de performanță financiară, precum și de realizarea obiectivelor operaționale strategice și de sustenabilitate. 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.

SOP nu poate depăși 200% din remunerația fixă a Directorilor executivi. El se stabilește de către comitetul de remunerație și se aprobă de către CA.

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

Planul de remunerare al Membrilor CA cuprinde doua componente:

1. Remunerație fixă- Indemnizație neta de 2.500 euro/ luna, stabilită și aprobată de AGA
2. Remunerația variabilă in cuantumul maxim aprobat de AGA -poate fi acordata diferențiat funcție de evaluarea activității in comitete si comisii consultative si pe baza unor criterii stabilite de către Consiliul de Administrație.
Partea variabila nu poate depăși 100% din indemnizația anuala fixa conform deciziei Adunării Generale a Acționarilor.

Membrii Consiliului de Administrație nu pot primi bonusuri in acțiuni Teraplast incapând cu aprobarea prezentei politici.

Remunerația fixa a membrilor Consiliului de Administrație este stabilita prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, anual.

De asemenea, administratorii beneficiază :

- de asigurare de răspundere civilă
- asigurare de sănătate cu acoperire internațională.
- Autoturism de serviciu, într-un buget maxim de 1500 euro/lună care să includă costul autoturismului si cheltuielile de întreținere (fără combustibil)
- Plata unor cursuri de specializare in buget maxim de 5000 euro / anual, care se pot reporta maxim un an.

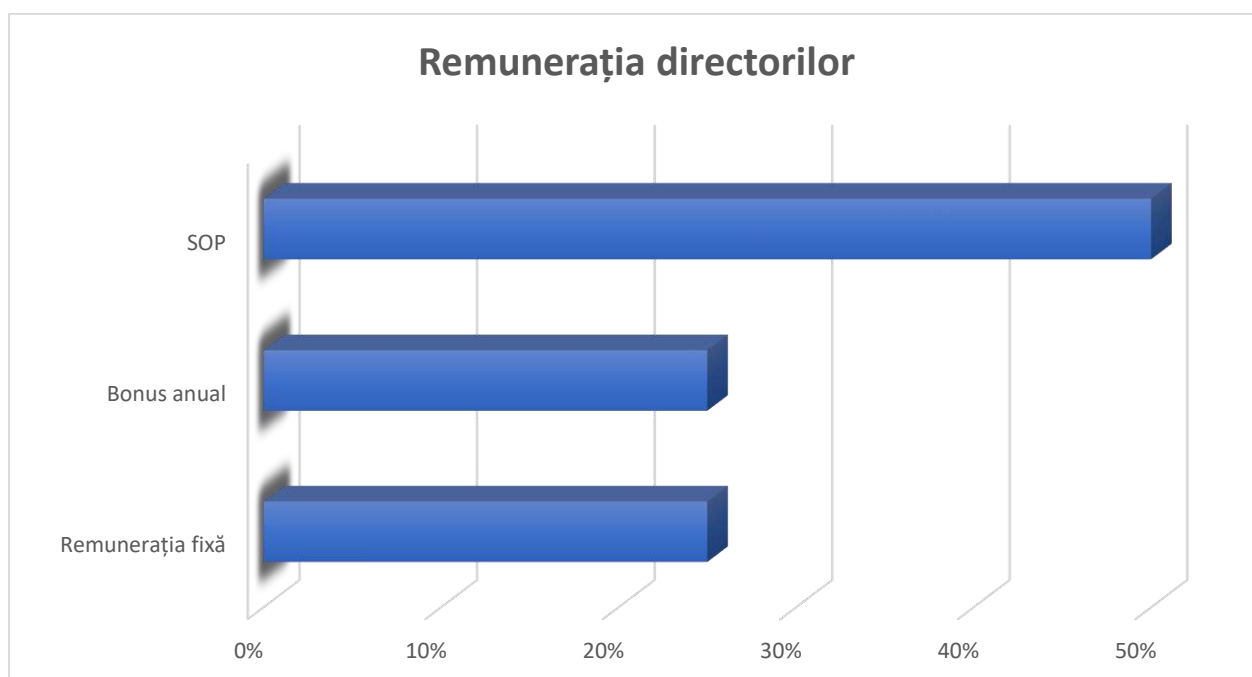
Remunerația administratorului executiv se cumulează cu remunerația pentru funcția de director executiv.

REMUNERATIA DIRECTORILOR TERAPLAST

Remunerația Directorilor Teraplast este alcătuită din elemente fixe și variabile de remunerație precum și din beneficii. Fiecare Director beneficiază de un pachet de remunerație alcătuit din Salariul de bază, Bonus Anual (STPI) , SOP precum și beneficii în numerar și în natură.

Partea majoră a remunerației totale a Directorilor societății este acordată sub forma unor elemente de compensare variabile (STPI și SOP)

1. **Partea fixa**, reprezentata de indemnizația conform contractului de mandat.
2. **Bonus anual de performanta (STPI)** , acordat conform unor indicatori de performanta. Bonusul anual nu poate depăși 100% din salariul anual fix.
3. **SOP (LTPI)** pentru performanțele pe termen lung și evenimente extraordinare și nu poate depăși 200% din salariul anual fix.



Valoarea SOP se stabilește prin evaluarea rezultatelor financiare, de sustenabilitate și extraordinare pe ultimii 3 ani și se acordă anual.

Acțiunile intră în proprietatea beneficiarilor după un an de la acordare.

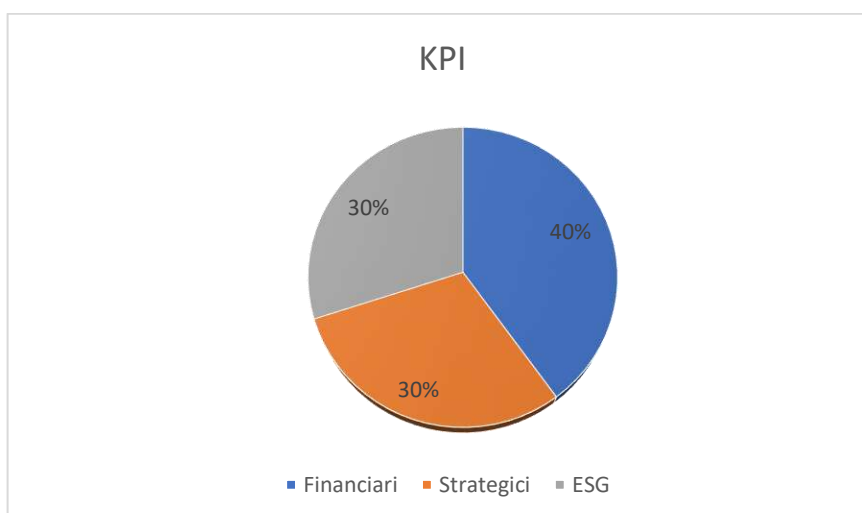
În această perioadă de un an, se pot aplica rețineri ca urmare a unor evenimente nefavorabile generate de tranzacții efectuate în perioada de evaluare (ultimii 3 ani) , a căror efect s-a materializat în perioada de un an dintre acordare și transferul dreptului de proprietate.

Indicatori cheie de performanta

Calculul STPI si LTPI se face funcție de indicatorii cheie de performanta:

- Indicatori Financiar:
 - a. Rata de creștere a cifrei de afaceri (normalizata)
 - b. Rata de creștere EBIDTA
 - c. Gradul de realizare a bugetului
 - d. Numerarul operațional, după scăderea plăților pentru investiții (Free cash flow)
 - e. Randamentul investițiilor (Internal Rate of Return)
- Indicatori strategici:
 - a. Realizarea obiectivelor de M&A
 - b. Managementul proiectelor strategice: intrarea pe piețe noi, investiții semnificative, dezvoltarea de produse noi, îmbunătățiri semnificative ale proceselor
- Indicatori de sustenabilitate (ESG)
 - a. Reducerea amprentei de carbon a grupului
 - b. Management-ul eficient al resurselor si deșeurilor (monitorizare consum, eficientizare si reducere acolo unde este cazul)
 - c. Performanta in indicatori sociali (SSM, informare si consultare, fluctuația de personal, programe de dezvoltare profesionala, respectarea normelor privind drepturile omului – etica – anticorupție – munca egala si echitabila etc.)

Ponderea fiecărui indicator de performanță se stabilește funcție de obiectivele Grupului și este aprobată de CA.



Gradul de realizare a indicatorilor de performanță este dată de comparația acestora cu bugetul aprobat în AGA. Condițiile de acordare (la cât% din realizare se acorda % din bonus) se detaliază anual de către comitetul de remunerație și se aprobă de CA. Pentru anul 2023 bonusul de performanță și SOP se acordă după cum urmează:

	KPI<70%	71%>KPI<110%	KPI>110%
Bonus Performanță	0	100%	120%
SOP	0	100%	120%

Alte beneficii acordate Directorilor

- Directorii pot beneficia de o indemnizație de pensionare sau de o contribuție la un fond de pensii privat.
 - o Acordarea plăților este realizată în conformitate cu propunerile comitetului de remunerație și este aprobată de CA
- Asigurare de răspundere profesională
- Asigurare de sănătate cu acoperire internațională.
- Autoturism de serviciu, într-un buget maxim de 1500 euro/lună care să includă costul autoturismului și cheltuielile de întreținere (fără combustibil)
- Cazare în Bistrița, în cazul în care locuiesc în alt oraș, în limita a 1000 euro / lunar.
- Plata unor cursuri de specializare în buget maxim de 5000 euro / anual, care se pot reporta maxim un an.

CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MADAT/ DE MUNCA

In cazul încetării contractelor, directorii pot primi o parte din remunerația variabilă aferentă perioadei de evaluare a performanței, respectiv:

1. În cazul încetării contractelor din vina (culpa) directorilor sau prin demisie, aceștia nu au dreptul la nici un fel de remunerație.
2. În cazul în care contractul încetează prin acordul părților, prin hotărârea TRP (excluzând motive de culpă ale directorilor) sau din alte motive neimputabile părților (incapacitate de muncă, deces, pensionare)

STPI	LTPI
<p>Max. 50% din bonusul anual, ajustat cu numărul de luni lucrate până la încetarea contractului</p> <p>Ex. dacă bonusul anual este de X euro și a lucrat 9 luni, bonusul este = $X \cdot 50\% / 12 \cdot 9$</p>	<p>Max. 100% din bonusul în acțiuni acordat, pentru care la data încetării contractului nu s-a transferat dreptul de proprietate.</p>

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.

DEROGĂRI DE LA PREZENTA POLITICĂ

- Dacă în timpul unui an apar condiții extraordinare (război, realizări de peste 120% a bugetului prevăzut, condiții de situații de urgență, sau situații de criză) se pot face derogări de la această procedură, derogări propuse de comitetul de remunerație și aprobate de CA sau AGA, după caz.
- În cazul unor modificări fiscale (ca de exemplu transferul contribuțiilor sociale de la angajat la angajator) membrii CA și directorii executivi pot beneficia de o indemnizație compensatorie temporară. Această despăgubire este acordată procentual din elementele de remunerație selectate.
- Remunerații extraordinare : pot fi acordate beneficii excepționale ca de ex. un bonus de semnare pentru atragerea și motivarea Directorilor sau o remunerație temporară care poate fi plătită în cazul în care Directorul respectiv își asumă / primește responsabilități suplimentare pe o perioadă de timp. În aceste cazuri, se vor specifica elementele de remunerație extraordinare acordate efectiv, în cadrul Raportului de Remunerare.
- Derogările sunt propuse de comitetul de remunerație, aprobate de CA în cazul directorilor executivi și avizate de CA și aprobate de AGA în cazul membrilor CA.

CLAUZA DE MALUS

- Proprietatea acțiunilor se dobândește după un an de la acordarea lor. Dacă în acest timp se dovedește ca un eveniment generat de tranzacții / decizii efectuate afectează performanțele financiare sau de imagine ale companiei, numărul de acțiuni poate fi scăzut sau anulat. Aprecierea efectelor asupra companiei precum și propunerea reducerii numărului de acțiuni sau anularea bonusului în acțiuni, în cazul producerii unui astfel de eveniment este de competența Comitetului de remunerație, care se autosesizează sau este sesizat de orice persoană interesată. Comitetul face recomandări CA care este decident în aceasta speță.
- Dacă bonusul de performanță în bani se dovedește că a fost acordat pe baza unui indicator care nu a fost raportat corect sau a fost alterat din diferite cauze o parte / totalitatea bonusului poate fi retrasă persoanei în cauză. Această decizie se ia de către CA pe baza sesizării și recomandărilor făcute de comitetul de remunerație.
- Evenimentele de mai jos sunt considerate evenimente de recuperare: ajustarea situațiilor financiare datorită unei erori, o eroare majoră a sistemului de management al riscului care conduce la pierderi semnificative, culpe grave ale membrilor CA sau ale directorilor executivi prin care se încalcă legislația română. În plus, în cazul în care plățile în numerar sau transferul de acțiuni sunt bazate pe date incorecte, membrii CA și directorii executivi au obligația să ramburseze remunerația primită pe baza acestor erori de calcul.