



POLITICA DE REMUNERARE



septembrie 2023



CUPRINS

- 03** Obiectivul politicii de remunerare
- 03** Aplicabilitate
- 04** Structuri interne cu responsabilitate privind remunerarea
- 05** Pachetul de beneficii
- 06** Remunerația executivilor TeraPlast
- 08** Remunerația membrilor Consiliului de Administrație, inclusiv a președintelui Consiliului de Administrație
- 09** Remunerația directorilor TeraPlast
- 12** Condiții aplicabile la încetarea contractelor de mandat / de muncă
- 13** Tratatamentul plăților excepționale pentru bonusuri acordate înainte de adoptarea prezentei politici
- 13** Derogări de la prezenta politică
- 14** Clauza de malus

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;
4. Planurile de participare la profit **incurajează angajamentul pe termen lung a executivilor** și o anumită mentalitate a acestora și **alinieră interesele lor cu cele ale investitorilor**;
5. Executivii sunt protejați de riscuri prin programe de pensie și asigurare.

APLICABILITATE

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

- 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 aproba 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 înaintează 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.



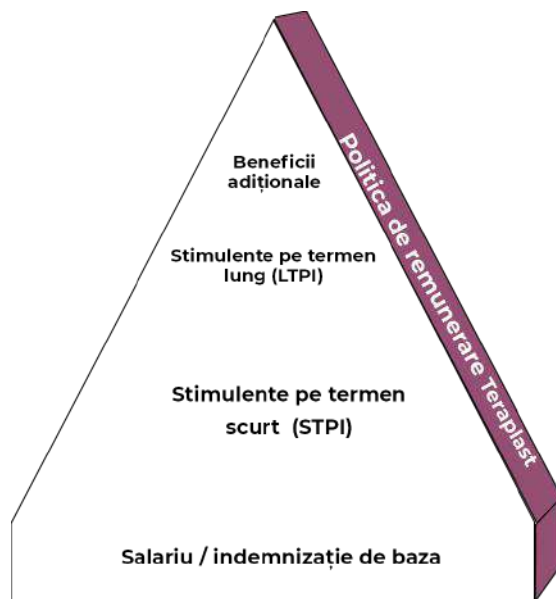
COMITETUL DE REMUNERARE se asigură că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului a cărui activitate profesională are un impact semnificativ asupra Grupului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale organizației. Comitetul 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	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)	Asigură un nivel fix al câștigurilor care reflectă rolul și responsabilitățile fiecărui Director / Membru CA asigurând competitivitatea.
Plan de stimulare pe termen scurt (STIP)	Bonusul anual se acordă în funcție de performanța companiei pe baza unor KPI stabiliți. Bonusul anual este stabilit ca procent din salariul/ indemnizația de bază	KPI sunt în armonie cu strategia organizației și asigură în același timp aplicarea ei
Plan de stimulare pe termen lung (LTIP)	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	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.
Cerințe privind deținerea de acțiuni	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	Asigură armonizarea pe termen lung între interesele acționarilor și implicarea membrilor Executivilor și ne-executivilor prin expunerea bunurilor personale
Beneficii	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.	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)
Recuperare (Malus)	Remunerația LTIP variabilă pe mai mulți ani face subiectul prevederilor tip clawback (recuperare)	Permite ajustarea remunerației datorate și/sau returnarea remunerației deja plătite în cazul unor evenimente de tip clawback (recuperare), ajutând la responsabilizarea Directorilor/ membrilor CA

REMUNERAȚIA EXECUTIVILOR TERAPLAST



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). Quantumul maxim al remunerației fixe pentru un director executiv poate fi de max. 10 salarii medii pe companie calculate în anul precedent.

Pachetul fix de beneficii reflecta 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 EXECUTIVILOR TERAPLAST

REMUNERAȚIA VARIABILĂ

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

1. Performanța individuală, 10% din valoarea totală a remunerației variabile;
2. Performanța non-financiară (ESG), 30% din valoarea totală a remunerației variabile;
3. Performanțele financiare ale companiei și ale grupului, 60% 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 eșalonată 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 și/sau în acțiuni TeraPlast (LTPI, STPI).

LTPI depinde de criteriile de performanță financiară. 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.

LTPI 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. **Remuneratie fixă**- Indemnizație neta de 2.500 euro/ luna, stabilită și aprobată de AGA
2. **Remuneratia fixă netă** pentru participarea in comitete / comisiile consultative din cadrul CA, in cuantumul maxim aprobat de AGA.
 - Președintele de comisie – indemnizație de 2250 euro lunar
 - membri in comisii 250 euro / lunar.

Indemnizația pentru comitete / comisii nu poate depăși 100% din indemnizația anuala fixa conform deciziei Adunării Generale a Acționarilor și nu poate fi sub formă de acțiuni.

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

Beneficii suplimentare:

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

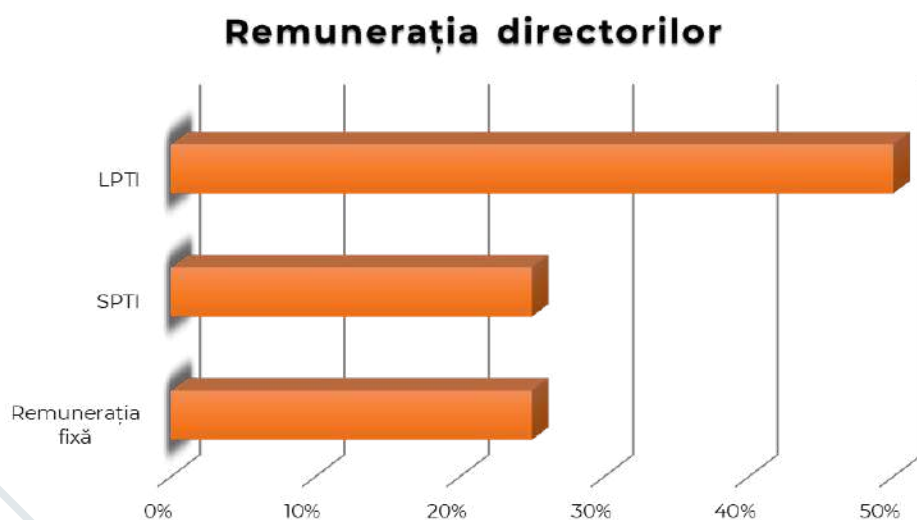
Remuneratia administratorului executiv se cumulează cu remuneratia pentru funcția de director executiv.

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, STPI , LPTI 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 LPTI)

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



REMUNERATIA DIRECTORILOR TERAPLAST

Valoarea LPTI se stabilește prin evaluarea rezultatelor financiare (ROIC= rentabilitatea capitalului investit) și extraordinare pe ultimii 3 ani și se acordă anual.

ROIC = Profit net/ Capital investit

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 performanță

Calculul STPI se face funcție de indicatorii cheie de performanță:

- KPI 1: **Indicatori Financiar**i (60% din total STPI) :

- a. Vânzări (realizat vs bugetat) 20%
- b. EBITDA (realizat vs bugetat) 50%
- c. ROIC (realizat vs bugetat) 30%

- KPI 2: **Indicatori Individuali** (10% din total STPI):

- a. Realizarea obiectivelor de performanță din Managementul performanței (anuală):

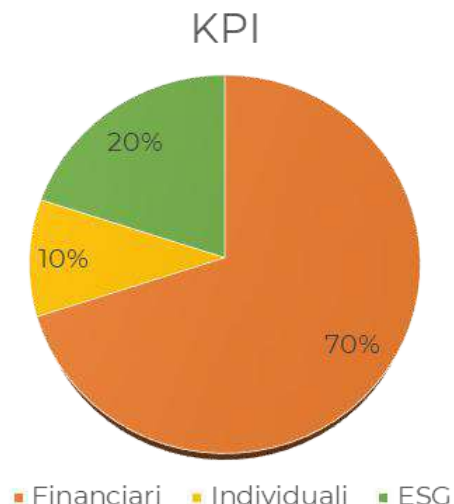
Inovatia produselor si a serviciilor, Intrarea pe piete noi , Managementul proiectelor strategice, Leadership

- KPI 3: **Indicatori de sustenabilitate** (ESG) (30% din total STPI)

- a. Reducerea amprentei de carbon a grupului
- b. Management-ul eficient al resurselor și deșeurilor (monitorizare consum, eficientizare și reducere acolo unde este cazul)
- c. Performanța în indicatori sociali (SSM, informare și consultare, fluctuația de personal, programe de dezvoltare profesională, respectarea normelor privind drepturile omului – etica – anticorupție – munca egală și echitabilă etc.)

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

REMUNERATIA DIRECTORILOR TERAPLAST



Gradul de realizare a indicatorilor de performanță este dată de comparația acestora cu bugetul aprobat in AGA. Condițiile de acordare se detaliază anual de către comitetul de remunerație și se aprobă de CA, după cum urmează:

	KPI <70%	71%>KPI<110%	KPI>110%
STPI (X)	0	100%	120%
LTPI (Y)	0	100%	120%

VTA= SB + STPI (max100% din SB) + LTPI/3

VTA= Veniturile totala anuale

SB= Salariu fix

STPI = Stimulente pe termen scurt (max100% din SBA)

LTPI = Stimulente pe termen scurt (max200% din SBA / 3)

Exemplu de calcul: **VTA= SBA + X % STPI + Y %LTPI/3**

- X%, Y% = %atingerea targetului

- STPI= 70% (ROIC) + 10% (KPI) + 20%(ESG)

- LTPI= 100% / 3 ani

REMUNERATIA DIRECTORILOR TERAPLAST

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.
- Buget pentru traininguri de maxim 10.000 euro / anual, care se poate raporta maxim un an.
- Posibilitatea de a cumpăra un număr de acțiuni egal cu cel primit prin LTPI la un discount de 50%.

CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MANDAT/ DE MUNCA

În 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) / prin ajungerea la termen și ne-prelungire sau din alte motive neimputabile părților (incapacitate de muncă, deces, pensionare):

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

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.



TeraPlast®

TeraPlast SA

Calea TeraPlast nr 1, sat Sărățel, jud. Bistrița-Năsăud, România

www.teraplast.ro
