

POLITICA DE REMUNERARE TERAPLAST

Martie 2024

Cuprins

POLITICA DE REMUNERARE A ADMINSTRATORILOR ȘI DIRECTORILOR TRP

OBIECTIVUL POLITICII DE REMUNERARE	2
APLICABILITATE	2
PACHETUL DE BENEFICII	4
REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE, INCLUSIV A PRESEDINTELUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE	7
REMUNERATIA DIRECTORILOR TERAPLAST	8
ALTE BENEFICII ACORDATE DIRECTORILOR	11
CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MADAT/ DE MUNCA	11
TRATAMENTUL PLĂȚILOR EXCEPȚIONALE PENTRU BONUSURI ACORDATE ÎNAINTE DE ADOPTAREA PREZENTEI POLITICI	12
DEROGĂRI DE LA PREZENTA POLITICĂ	12
CLAUZA DE MALUS	12

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:

- Remunerarea e competitivă cu cea a altor companii cu care Grupul TeraPlast e în concurență pentru talente;
- Atât performanța Grupului, cât și contribuțiile individuale sunt recunoscute și recompensate;
- Recompensele sunt echilibrate între succesul pe termen scurt și crearea de valoare pe termen lung;
- Planurile de participare la profit **incurajează angajamentul pe termen lung al executivilor** și o anumită mentalitate a acestora și **alinarea intereselor lor cu cele ale investitorilor**;
- 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:

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 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 ADMINISTRAȚIE avizează politica de remunerare și monitorizează implementarea ei.

COMITETUL DE REMUNERARE ȘI NOMINALIZARE se asigură ca 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.

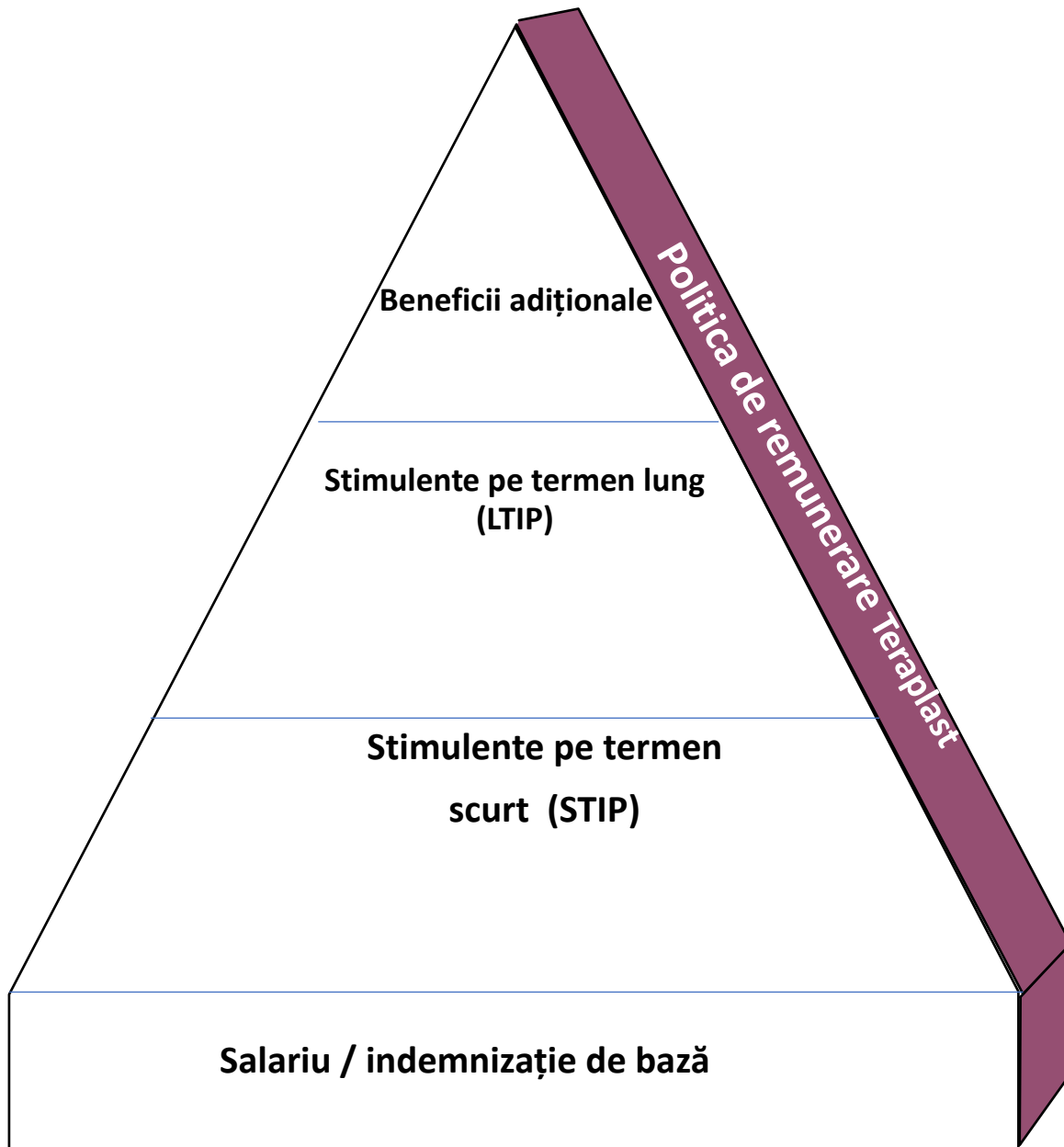
Comitetul revizuieste procesul de evaluare a performanței și propune Consiliului de Administrație aprobarea pachetului de beneficii ale directorilor cu mandat. În același timp Comitetul se asigură că nu există conflicte de interese în cadrul Directorilor sau membrilor CA.

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>
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)	<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 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). Cuantumul 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 VARIABILĂ

Valoarea remunerației variabile, (STIP), 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.

Valoarea remunerației variabile, (LTIP), se bazează pe:

1. Performanțe financiare
2. Performanțe non-financiare (ESG)

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 și/sau în acțiuni TeraPlast (LTIP, STIP).

LTIP depinde de criterii de performanță financiară și de ESG. 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.

LTIP nu poate depăși 100% din remunerația fixă a Directorilor executivi. El se stabilește de către comitetul de remunerație și nominalizare și se aprobă de către CA.

REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE, INCLUSIV A PRESEDINTELUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Consiliul de Administrație este alcătuit din :

- membri CA (care sunt administratori neexecutivi sau administratori independenți) și
- Președintele CA.

Planul de remunerare al Membrilor CA cuprinde doua componente:

1. **Indemnizație netă**, stabilită și aprobată de AGA, care la momentul întocmirii acestei politici este de 2.500 de euro/lună
2. **Remunerația pentru participarea in comitete consultative** din cadrul CA, în cuantumul maxim aprobat de AGA.
 - Președintele de comisie : 2.250 euro net /lună
 - Membri in comisii: 250 euro net /lună .

Remunerația pentru comitete consultative nu poate depăși 100% din indemnizația anuală fixa conform deciziei Adunării Generale a Acționarilor și nu poate fi sub formă de acțiuni.

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

Membrii CA beneficiază și 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 și cheltuielile de întreținere (fără combustibil)
- Buget de training de maxim 5000 euro / anual, care se pot reporta maxim un an.
- Decontarea cheltuielilor pentru comunicarea la distanță și participarea la ședințele de CA în format on-line (costuri mobil, internet, calculator etc)
- Decontarea cheltuielilor cu deplasirile și administrative efectuate pentru indeplinirea atribuțiilor

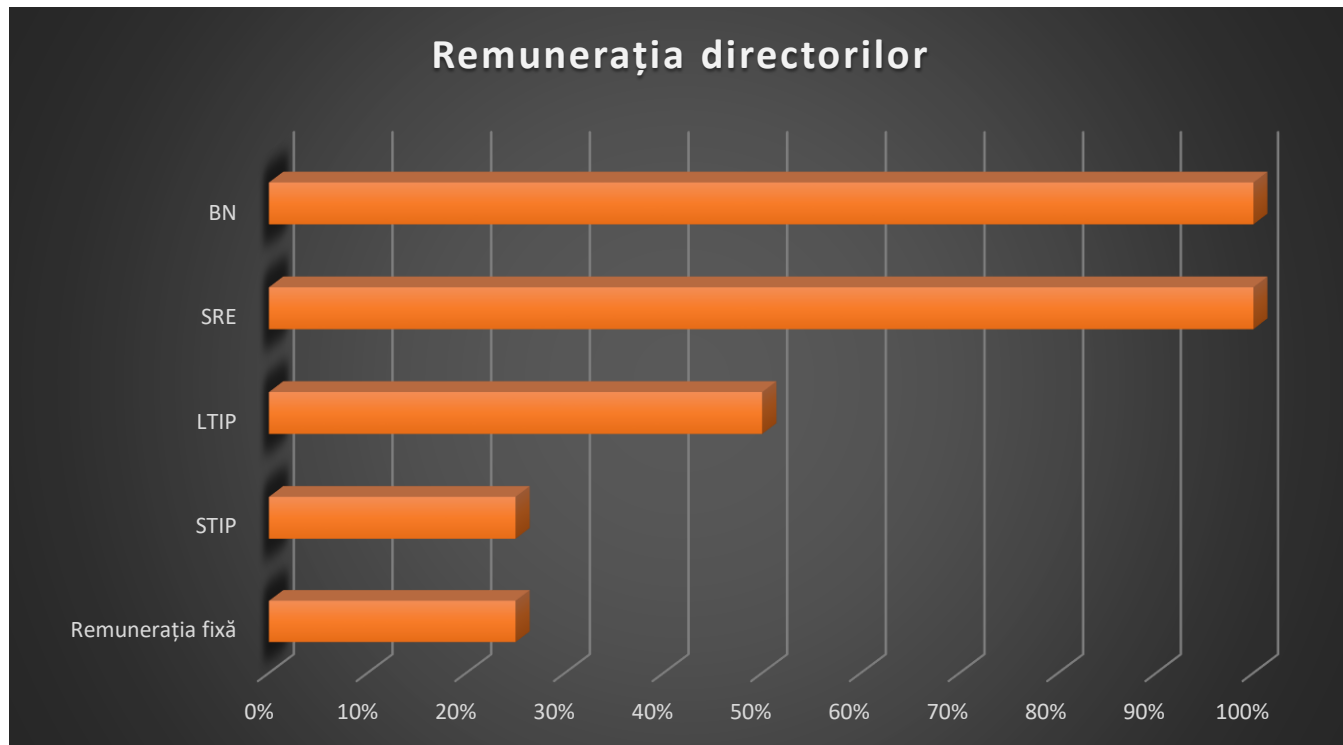
Remunerația unui administrator executiv se cumulează cu remunerația pentru rolul de director.

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, STIP, LTIP 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 (STIP și LTIP)

1. **Partea fixa**, reprezentata de indemnizația conform contractului de mandat.
2. **Stimulente pe termen scurt (STIP)**, sunt acordate conform unor indicatori de performanță și sunt în valoare de maxim 50% din salariul anual fix pentru realizare KPIs de 100% și nu poate depăși 72% din salariul fix anual în cazul depășirii obiectivelor cu peste 20%.
3. **Stimulente pe termen lung (LTIP)** pentru performanțele pe termen lung și nu poate depăși 100% din salariul anual fix.
4. **Stimulente pentru realizări extraordinare (SRE)** – decise de CA, în cazuri extraordinare
5. **Beneficii în natură (BN)** – descrise în prezenta politică



Acțiunile intră în proprietatea beneficiarilor anual, în trei tranșe anuale egale, transferul de proprietate a primei tranșe urmând a fi efectuat la un an de la acordare.

În această perioadă de trei ani, se pot aplica rețineri asupra acțiunilor care nu au fost transferate ca urmare a unor evenimente nefavorabile generate de tranzacții efectuate în perioada de evaluare, a căror efect s-a materializat în perioada de trei ani dintre acordare și transferul dreptului de proprietate.

Indicatori cheie de performanță

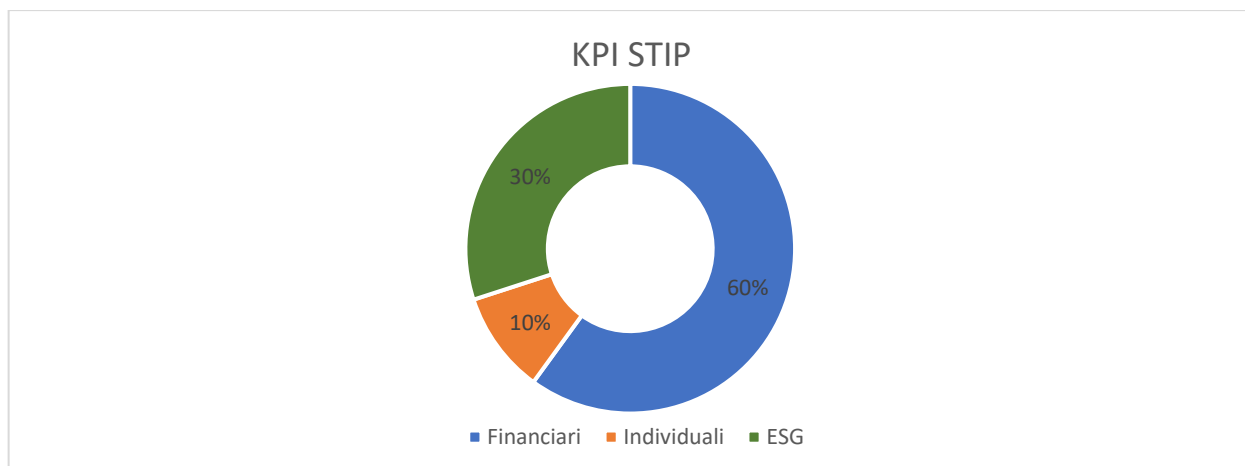
Calculul STIP se face funcție de indicatorii cheie de performanță:

- KPI 1: **Indicatori Financiar**i (60% din total STIP) :
 - Vânzări (realizat vs bugetat) 20%
 - EBITDA (realizat vs bugetat) 50%
 - ROIC (realizat vs bugetat) 30% ROIC = Profit net/ Capital investit
- KPI 2: **Indicatori Individuali** (10% din total STIP):

Realizarea indicatorilor individuali se determină în urma evaluării anuale, realizată de către Președintele Comitetului de Remunerare și Nominalizare și aprobate de către CA.

Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
70%	100%	120%

- KPI 3: **Indicatori de sustenabilitate** (ESG) (30% din total STIP)
 - Consum relativ de material reciclat și biodegradabil în total producție
 - Conformarea cu prevederile interne din politici, proceduri și cod de conduită privind incidente care includ, dar nu se rezumă exclusiv la sferile: muncă, etică și integritate, drepturile omului, confidențialitate, conflicte de interese, măsurată ca număr de incidente față de anul precedent.



Gradul de realizare a indicatorilor de performanță financiară este dată de comparația acestora cu bugetul aprobat în AGA.

Gradul de realizare al obiectivelor de ESG se măsoară față de obiectivele de ESG prevăzute în raportul de sustenabilitate.

Calculul LTIP se face funcție de următorii indicatorii cheie de performanță :

- Evoluția intensității emisiilor de carbon
- Management-ul riscurilor și îmbunătățirea indicatorilor de performanță ESG, măsurați prin rating-uri, în termen de 5 ani de la primul raport
- Rentabilitatea totală a acționarilor (Combină aprecierea prețului acțiunilor și dividendele plătite)

Condițiile de acordare se detaliază anual de către comitetul de remunerație și se aprobă de CA, după cum urmează:

	KPI<80%	80%>KPI<90%	91%>KPI<110%	KPI>111%
STIP (X)	0	75%	100%	120%
LTIP (Y)	0	75%	100%	120%

VTA= SB + STIP + LTIP + BN + ICA + SRE

VTA= Veniturile totala anuale

SB= Salariu fix

STIP = Stimulente pe termen scurt (max. 72% din SBA)

LTIP = Stimulente pe termen lung (max.100% din SBA)

BN = Beneficii în natură

ICA = indemnizație CA

SRE= Stimulente realizări extraordinare

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 2500 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 reporta maxim un an.
- Posibilitatea de a cumpăra un număr de acțiuni egal cu cel primit prin LTPI la un discount de 50% față de prețul pieței la data atribuirii acțiunilor, opțiune pe care o pot exprima într-un termen de 30 de zile de la data atribuirii acțiunilor.
- Orice sumă fixă prevăzută în această politică, exceptând indemnizațiile / remunerațiile, se indexează cu rata inflației luându-se data de referință 01.01.2023.

CONDITII APLICABILE LA INCETAREA CONTRACTELOR DE MADAT/ 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) :

STIP	LTIP
<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 = $X*50\%/12*9$</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, codiții 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, o remunerație temporară care poate fi plătită în cazul în care Directorul respectiv își asumă / primește responsabilități suplimentare pe o perioadă de timp sau în cazul activităților de M&A. 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 minim 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 și nominalizare, 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 și nominalizare.
- 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.