

Politica de remunerare a ROCA Industry Holdingrock1 S.A.

1. Aspecte Generale

- 1.1. Această politică de remunerare („**Politica de remunerare**“) se aplică membrilor executivi și neexecutivi ai consiliului de administrație („**Consiliul de Administrație**“), precum și directorilor societății ROCA Industry Holdingrock1 S.A., o societate pe acțiuni constituită și funcționând în conformitate cu legislația din România, înregistrată la Registrul Comerțului București sub nr. J40/16918/2021, cod unic de înregistrare 44987869, cu sediul social situat în București, strada Gara Herăstrău nr. 4, clădirea A, etaj 3, sector 2 („**Compania**“ sau „**ROCA Industry**“). Politica de Remunerare va fi supusă aprobării de către adunarea generală ordinară a acționarilor Companiei („**AGO**“).
- 1.2. Politica de remunerare a fost elaborată în conformitate cu Codul de Guvernare Corporativă al Burselor de Valori București („**BVB**“), precum și în vederea conformării cu prevederile art. 106 din Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare („**Legea nr. 24/2017**“).
- 1.3. Ca parte a elaborării acestei Politici de Remunerare, a fost efectuată o analiză robustă a scenariului pentru a determina atât valoarea, cât și componența remunerației membrilor Consiliului de Administrație, respectiv directorii, ținând seama atât de practicile de remunerare și angajare de la nivelul Companiei, cât și de poziționarea pe piață. O astfel de analiză va fi făcută în mod periodic, pentru a se asigura că Politica de Remunerare continuă să corespundă scopului său.

2. Scopul Politicii de Remunerare

Politica de Remunerare cuprinde setul de linii directoare pe care ROCA Industry le va pune în aplicare în ceea ce privește modul de remunerare a conducătorilor Companiei și contribuie la strategia de afaceri a ROCA Industry, la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale Companiei și la valorile și obiectivele acesteia.

Politica de Remunerare are în vedere următoarele aspecte:

- (i) să poată fi recrutate și păstrate persoane calificate și cu experiență, capabile să contribuie la îndeplinirea strategiei, la sustenabilitatea și la dezvoltarea intereselor pe termen lung, dar și la succesul Companiei;
- (ii) să fie creată valoare pe termen lung de către Companie pentru acționarii săi și pentru partenerii strategici ai Companiei prin numirea, respectiv angajarea de persoane calificate și cu experiență;
- (iii) membrii Consiliului de Administrație, respectiv directorii să fie răsplătiți în acord cu performanțele Companiei, fără a-i încuraja totuși să acționeze în interes propriu sau să își asume riscuri care nu sunt în acord cu strategia Companiei și apetitul acesteia pentru risc;
- (iv) alinierea la condițiile pieței muncii și la dimensiunea activității desfășurate de Companie prin stabilirea unei remunerații echitabile, adecvată dimensiunii și structurii Companiei, precum și naturii, sectorului de afaceri și complexității activității; și
- (v) alinierea remunerației executive sau neexecutive, după caz, cu nivelul de responsabilitate al pozițiilor ocupate în cadrul Companiei, respectiv cu experiența profesională, să se asigure că aceasta este competitivă în comparație cu alte societăți cu care este comparabilă.

Această Politică de Remunerare sprijină misiunea și strategia Companiei prin recompensarea realizării obiectivelor de performanță durabilă pe termen lung și permițând recrutarea și păstrarea persoanelor potrivite care se angajează să acționeze în interesul pe termen lung al Companiei și al acționarilor acesteia.

3. Remunerația bazei de angajați. Evaluare prin raportare la salariul și condițiile de angajare ale angajaților Companiei.

- 3.1. Administratorii executivi și directorii Companiei se ocupă de aspectele de remunerare la nivelul bazei mai largi de angajați ai Companiei, având adoptate niveluri de remunerare menite să fie competitive pe piața muncii, în afaceri, în scopul atragerii, motivării și reținerii persoanelor calificate și cu expertiză. Pe baza studiilor privind remuneratia in piata, compania folosește o serie de instrumente de compensare pentru a-și consolida poziția de angajator atractiv, cum ar fi elemente fixe și variabile, financiare și nefinanciare.
- 3.2. Pentru a menține competitivitatea pe termen lung, pachetele de remunerare la nivelul bazei mai largi de angajați a Companiei sunt stabilite pentru a obține echitate internă, dar, în același timp, pentru a rămâne competitive pe piețele în care își desfășoară activitatea Compania (prin intermediul filialelor sale), promovând rezultate durabile și contribuind la crearea de valoare pe termen lung.
- 3.3. Condițiile generale de salarizare și angajare ale bazei de angajați ai Companiei au fost luate în considerare la elaborarea acestei Politici de Remunerare, prin aderarea la aceeași abordare bazată pe performanță și realizarea strategiei și obiectivelor Companiei.

4. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație

- 4.1. Structura de remunerare a membrilor Consiliului de Administrație al Companiei cuprinde exclusiv o componentă fixă, și anume o *remunerație fixă lunară* și este aprobată de AGOA ROCA Industry. Conform prezentei Politici, remunerația fixă lunară netă nu va depăși nivelul de 2.000 EUR, acesta fiind stabilit de AGOA.
- 4.2. Această componentă fixă a structurii de remunerare a fost stabilită de așa manieră încât să reflecte rolul, atribuțiile și experiența persoanelor în cauză, avându-se în vedere, totodată, faptul că membrii Consiliului de Administrație nu sunt responsabili doar de activitatea holdingului, ci și de cea a companiilor deținute direct de acesta. Aceasta este stabilită la niveluri adecvate pieței pentru a atrage și reține persoanele necesare implementării strategiei Companiei.
- 4.3. Remunerația fixă lunară nu este diferențiată între Președinte și ceilalți membri ai Consiliului de Administrație.
- 4.4. Membrii Consiliului de Administrație nu li se acordă remunerație suplimentară pentru participarea la comitetele consultative ale Consiliului de Administrație. Pentru claritate, membrii comitetelor consultative care nu sunt membri ai Consiliului de Administrație vor putea fi remunerați, după caz, în baza deciziei Consiliului de Administrație.
- 4.5. Membrii Consiliului de Administrație pot beneficia de o compensație variabilă bazată pe criterii de performanță, în cazul în care aceasta va fi aprobată de acționari.
- 4.6. Membrii Consiliului de Administrație beneficiază, suplimentar, de:
 - 4.6.1. rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, pe bază de documente justificative (cazare, costuri deplasare, carburant etc.);
 - 4.6.2. poliță de asigurare de răspundere profesională tip „Directors&Officers liability” (D&O), având o valoare asigurată de până la 5 milioane EUR/ persoană/ eveniment, conform termenilor din piață, în limita a 20 milioane EUR în agregat. Polița acoperă și o perioadă de cel mult 5 (cinci) ani de la data încetării mandatului, pentru evenimente survenite ca urmare a activității desfășurate de membrii Consiliului de Administrație, pe perioada mandatului acestora.
- 4.7. Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație nu beneficiază de alte tipuri de beneficii sau compensații în caz de încetare a mandatului. În ceea ce privește membrii executivi ai Consiliului de Administrație, aceștia au dreptul să primească beneficiile sau compensațiile stabilite la art. 5 de mai jos pentru poziția executivă pe care o ocupă.

4.8. Durata contractelor încheiate cu membrii Consiliului de Administrație este de până la patru (4) ani, perioadele de preaviz aplicabile fiind de până la trei (3) luni.

5. Limitele generale de remunerație pentru Directorul General

5.1. Structura de remunerare a Directorului General al Companiei cuprinde următoarele elemente:

5.1.1. **o remunerație fixă lunară netă**, în limita a 12.000 EUR net. Suma finală va fi decisă de către Consiliul de Administrație, în limitele aprobate prin prezenta Politică;

5.1.2. **o remunerație variabilă anuală**, denumită bonus de performanță:

- i. în funcție de (i) rezultatele financiare și non-financiare ale Companiei, (ii) evaluarea performanței individuale, și de (iii) rezultatele generale ale grupului din care face parte Compania. Această remunerație variabilă are ca scop încurajarea Directorului General să se concentreze pe aducerea de plus valoare pe termen lung la nivelul Companiei, în conformitate cu strategia Companiei și pe alinierea intereselor sale cu interesele acționarilor Companiei.
- ii. Bonusul de performanță se calculează ca un procent aplicat la remunerația fixă, procent care poate fi de maximum 40% din remunerația fixă anuală totală și se va plăti anual, după confirmarea atingerii rezultatelor urmărite prin criteriile de performanță aplicabile, împreună cu remunerația aferentă lunii aprilie a fiecărui an.

5.1.3. **o remunerație variabilă pe termen lung**, sub forma unor drepturi de opțiune de achiziție/dobândire de acțiuni în temeiul unui plan de opțiune de dobândire de acțiuni, așa cum aceasta va fi aprobată de AGOA companiei.

5.1.4. **alte beneficii**, în acord cu standardele din industrie:

- i. echipamente specific necesare îndeplinirii responsabilităților, inclusiv un autoturism, telefon mobil, laptop;
- ii. rambursarea cheltuielilor rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, pe bază de documente justificative (cazare, costuri deplasare, carburant etc.)
- iii. poliță de asigurare de răspundere profesională tip „Directors&Officers liability” (D&O), având o valoare asigurată de până la 5 milioane EUR/ persoană/ eveniment, conform termenilor din piață, în limita a 20 milioane EUR în agregat. Polița acoperă și o perioadă de cel mult 5 (cinci) ani de la data încetării mandatului, pentru evenimente survenite ca urmare a activității desfășurate de Directorul General, pe perioada mandatului acestuia.
- iv. același pachet de servicii medicale și/sau asigurare medicală contractate de Companie pentru angajați.

5.2. La încetarea contractului cu Directorul General, acesta poate beneficia de o compensație echivalentă cu cel mult 6 (șase) remunerații fixe lunare.

5.3. Criterii pentru acordarea bonusurilor de performanță

5.3.1. Criteriile pentru acordarea remunerației variabile indică performanța financiară și non-financiară a Companiei. Evaluarea criteriilor de performanță se realizează de către comitetul de remunerare (format din membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație) la începutul fiecărui an pentru anul financiar anterior, acesta putând, de asemenea, să facă o analiză discreționară, cu excepția cazului în care acești indicatori sunt obiectivi.

5.3.2. În concret, acordarea remunerației variabile depinde de modul în care sunt îndeplinite următoarele criterii, care se aplică în mod cumulativ:

- a) **Indicatorii financiari** ai Companiei cum ar fi, dar fără limitare: cifra de afaceri, EBITDA și rezultatul net, cuprinși în bugetul anual de venituri și cheltuieli aprobat de către AGOA.
- b) **Indicatorii nefinanciari** ai Companiei cum ar fi, dar fără limitare: dezvoltarea capacității angajaților și a satisfacției acestora, managementul echipei, precum și respectarea strategiei de investiții și implementare la nivelul întregului grup.

Indicatorii specifici pentru fiecare categorie vor fi stabiliți de către Consiliul de Administrație.

5.3.3. În vederea acordării bonusului de performanță, evaluarea performanței Directorului General se va face, de regulă, prin raportare la activitatea acestuia pe durata unui an financiar. În cazul în care Comitetul de Nominalizare și Remunerare al Companiei constată neîndeplinirea criteriilor de performanță, Directorul General va trebui să documenteze lipsa de performanță și să le comunice acestora în scris. În acest caz, componenta variabilă a remunerației poate fi plătită parțial sau nu va fi plătită deloc, în funcție de gradul de atingere al criteriilor de performanță.

5.3.4. În funcție de gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță, cota de realizare va putea avea o valoare cuprinsă între 0 și 100%. Pentru o cotă de realizare a criteriilor de performanță sub nivelul de 75% nu se va acorda bonus. Pentru o cotă de realizare de peste 100%, bonusul acordat poate crește proporțional.

5.3.5. În cazul în care remunerația variabilă pentru o anumită perioadă de activitate a fost bazată pe date incorecte (inclusiv neîndeplinirea indicatorilor de performanță, așa cum reiese din reevaluări ulterioare) sau în caz de abatere individuală gravă, Consiliul de Administrație are dreptul de a amâna, respectiv reduce parțial sau total plățile care nu au fost încă efectuate sau care fac obiectul unor amânări și să ceară rambursarea totală sau parțială a plăților care au fost deja efectuate și corespund acestor evenimente. Consiliul de Administrație poate, de asemenea, să ajusteze remunerația variabilă la un nivel potrivit dacă plata remunerației variabile este inacceptabilă potrivit cerințelor de echitate și corectitudine.

5.4. Durata contractului cu Directorul General este de până la patru (4) ani, perioada de preaviz aplicabilă fiind de până la șase (6) luni.

5.5. Pentru claritate, o persoană poate cumula calitatea de membru executiv al Consiliului de Administrație, respectiv Director General al Companiei, beneficiind de o remunerație care are în vedere cumulul celor două calități.

6. ALTE PREVEDERI

În cazul în care membrii Consiliului de Administrație ar delega puterile lor de reprezentare și altor directori (pe lângă Directorul General), dar care nu sunt membri ai Consiliului de Administrație, remunerația acestora va fi stabilită de către Consiliul de Administrație cu respectarea scopului prezentei politici. Remunerația acestor directori va avea o componentă fixă și/sau una variabilă, dar în orice caz nu va depăși limitele de remunerație stabilite pentru Directorul General.

7. PENSII

Nu se va plăti nicio contribuție la planuri de pensii (altfel decât cele prevăzute de legislația aplicabilă) pentru membrii Consiliului de Administrație și pentru Directorul General.

8. EXCEPȚII

8.1. Se pot aplica excepții de la prezenta Politică de Remunerare dacă circumstanțele excepționale impun și numai cu caracter temporar, până la adoptarea unei noi politici.

8.2. Circumstanțele excepționale sunt circumstanțe în care abaterea este necesară pentru a servi perspectivei pe termen lung și sustenabilității Companiei. Orice astfel de abateri vor fi alinate obiectivelor principale ale Politicii de Remunerare.

- 8.3. În cazul angajărilor externe, în anumite circumstanțe pot fi necesare plăți suplimentare în numerar sau recompensări constând în acțiuni pentru a compensa pierderea de stimulente/ bonusuri la părăsirea angajatorului actual.
- 8.4. Niveluri de remunerare superioare pieței pot fi acordate pentru a atrage sau păstra persoane care sunt considerate indispensabile în realizarea strategiei Companiei.

9. Revizuirea și publicarea Politicii de Remunerare

- 9.1. Politica de Remunerare este aprobată și revizuită în cadrul AGOA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.
- 9.2. După votarea Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, aceasta se publică fără întârziere pe pagina oficială de internet a Companiei, <https://rocaindustry.ro>, secțiunea pentru investitori și va rămâne la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât este aplicabilă.