

Notă de fundamentare pentru derularea unui Stock Option Plan, respectiv a unui program de remunerare și fidelizare a echipei de management ROCA Industry Holdingrock1 S.A. (“ROCA Industry”)

Conform Codului Fiscal (Legea nr. 227/2015), „**stock option plan**” (“**SOP**”) reprezintă „un program inițiat în cadrul unei persoane juridice prin care se acordă angajaților, administratorilor și/sau directorilor acesteia sau ai persoanelor juridice afiliate ei, prevăzute la pct. 26 lit. c) și d), dreptul de a achiziționa la un preț preferențial sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de titluri de participare, definite potrivit pct. 40, emise de entitatea respectivă.”

În sensul punctului 40 „titlu de participare” înseamnă „orice acțiune sau altă parte socială într-o societate în nume colectiv, societate în comandită simplă, societate pe acțiuni, societate în comandită pe acțiuni, societate cu răspundere limitată sau într-o altă persoană juridică ori deținerile la un fond de investiții”.

De asemenea, este prevăzut că „Pentru calificarea unui program ca fiind stock option plan, programul respectiv trebuie să cuprindă o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării titlurilor de participare).”

Implementarea unui program de tip SOP prezintă avantajul unor cheltuieli operaționale mai reduse și optimizarea fiscală permisă de prevederile Codului fiscal în vigoare.

Codul Fiscal reglementează un tratament fiscal favorabil distribuirii de acțiuni prin programe SOP. Pentru veniturile obținute din aceste operațiuni, societatea și beneficiarii sunt exceptați de la plata impozitului pe venitul asimilat salariilor (art. 76 Cod Fiscal) și de la plata contribuțiilor de asigurări sociale (art. 142 Cod Fiscal). Pentru a beneficia de facilitățile fiscale, perioada minimă după care dobânditorii acțiunilor în cadrul planului SOP pot să-și exercite opțiunea de a primi acțiuni gratuite nu poate fi mai mică de 12 luni.

Având în vedere:

- i. Necesitatea motivării și fidelizării echipei de management Roca Industry,
- ii. Necesitatea alinierii sistemului de recompensare și motivare a angajaților ROCA Industry la practicile pieței,
- iii. Necesitatea alinierii obiectivelor echipei de management a ROCA Industry cu interesele acționarilor săi,
- iv. Necesitatea setării unor obiective de termen mediu, cuantificabile și măsurabile, precum și
- v. **Aprobarea demersurilor necesare pentru inițierea și implementarea unui Stock Option Plan pentru perioada 2024-2027 de către acționari în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor („AGOA”) ROCA Industry în data de 29 aprilie 2024, care a avut ca material pentru respectiva AGOA o notă de fundamentare cu principalele criterii și cerințe, care ulterior au fost suplimentate pentru o mai bună înțelegere a obligațiilor și beneficiilor echipei de management,**

Consiliul de Administrație al ROCA Industry propune aprobarea demarării unui Stock Option Plan destinat echipei de management a ROCA Industry, cu următoarele **caracteristici generale (completate față de programul supus aprobării anterioare):**

1. **Perioada de desfășurare a SOP: 2025-2028**, cu acordarea efectivă a acțiunilor după aprobarea situațiilor financiare anuale aferente anului 2027, respectiv în T2 2028.

2. Beneficiarii

SOP-ul este adresat persoanelor care au încheiat un contract de muncă sau de mandat (cu privire la administratori/directori) și dețin în cadrul Societății, la data aprobării SOP-ului de către Consiliul de Administrație al ROCA Industry („**Consiliul**”), funcțiile de:

- (i) Director General;
- (ii) Director Financiar;
- (iii) Director Comercial și
- (iv) Director Operațional.

Consiliu poate decide, pe parcursul derulării SOP-ului, să adreseze SOP-ul și către alte persoane care vor dobândi funcțiile menționate la lit. (i)-(iv) de mai sus pe parcursul derulării SOP-ului sau către alte persoane care au calitatea de angajați, administratori și/sau directori în cadrul Societății („**Alți Beneficiari**”), caz în care Consiliul va stabili numărul de acțiuni care vor fi acordate acestor persoane, condițiile de exercitare și modul în care prevederile SOP-ului sunt aplicabile acestora.

3. Procentele oferite – se va aloca Beneficiarilor un procent maximum de 3% din numărul total de Acțiuni la data acordării, după cum urmează:

- (i) Maximum 1% din Acțiuni pentru Directorul General;
- (ii) Maximum 0.33% din Acțiuni pentru Directorul Financiar;
- (iii) Maximum 0.33% din Acțiuni pentru Directorul Comercial;
- (iv) Maximum 0.33% din Acțiuni pentru Directorul Operațional;
- (v) Maximum 1% pentru Alți Beneficiari ce vor fi determinați de Consiliu.

4. Condiții de acordare – acțiunile se vor acorda în baza și ca urmare a îndeplinirii unor Indicatori de Performanță, aliniați cu strategia de dezvoltare a holdingului, după cum urmează:

- **Indicatori financiari (pondere 50%)** - se calculează în funcție de sumă a rezultatelor financiare (cifra de afaceri și EBITDA) din 2025, 2026 respectiv 2027 ale companiilor în care Societatea are calitatea de acționar / asociat la data Planului, în baza situațiilor financiare auditate ale Societății, după cum urmează:
 - i) 2025 – cifra de afaceri cumulată de 700 mil. lei și EBITDA de 85 mil lei;
 - ii) 2026 – cifra de afaceri cumulată de 800 mil. lei și EBITDA de 100 mil lei;
 - iii) 2027 – cifra de afaceri cumulată de 900 mil. lei și EBITDA de 115 mil lei.În urma tranzacțiilor viitoare, Consiliul va actualiza indicatorii financiari de mai sus cumulând valorile de mai sus cu rezultatele bugetate ale companiilor achiziționate după data Planului.
- **Indicatori de dezvoltare (pondere 25%)** – încheierea a minimum unei tranzacții de achiziție pe an care să crească cifra de afaceri cumulată cu minimum 10%, și EBITDA cumulată cu minimum 10%, în baza situațiilor financiare auditate ale Societății.
- **Indicatori de performanță bursieră (pondere 25%)** – Indicatorul de performanță bursieră stabilit de Societate, are în vedere evoluția prețului acțiunilor Societății să depășească evoluția indicelui BET cu minimum 5% pe an.

5. Alte condiții de acordare:

- Pentru fiecare Indicator de Performanță, Consiliul va stabili nivelul de îndeplinire a acestuia (ca procent din pragurile stabilite pentru fiecare indicator).

- Procentele determinate astfel vor fi înmulțite cu ponderea aferentă fiecărui Indicator de Performanță;
- Rezultatele obținute vor fi însumate pentru a determina scorul final pentru anul respectiv („**Scor de Performanță Anual**”);
- În funcție de valoarea Scorului de Performanță Anual, Consiliul va stabili procentul de Acțiuni cu privire la care fiecare Beneficiar va fi îndreptățit să își exercite opțiunea. Procentul de acțiuni aferent fiecărui an reprezintă o treime din procentul maxim alocat în cadrul Planului fiecărui Beneficiar („**Procent de Acțiuni Anual**”).
- În funcție de Scorul de Performanță Anual, Consiliul va aplica următoarele ponderi cu privire Procentul de Acțiuni Anual:

Scor de Performanță Anual	Pondere aplicată Procentului de Acțiuni Anual
100%	100%
85%	75%
70%	50%
<70%	0%

- După evaluarea aferentă anului 2026, în măsura în care Indicatorii de Performanță din anii 2025 și 2026 nu au fost îndepliniți în proporție de 100%, Consiliul va determina, în plus față de Indicatorii de Performanță pentru anul 2027, un set de indicatori de performanță cumulați („**Indicatori de Performanță Cumulați**”), care iau în considerare situația în care Indicatorii de Performanță ar fi fost îndepliniți și în 2025, și în 2026 și în 2027.
- În cazul în care, ca urmare a evaluării performanței Beneficiarilor în anul 2027, scorul de îndeplinire a Indicatorilor de Performanță Cumulați va fi mai mare sau egal cu 100%, Beneficiarii își vor putea exercita Opțiunea cu privire la maximum de acțiuni care au fost alocate în Plan fiecăruia dintre aceștia, indiferent de scorul obținut în anii precedenți.
- Beneficiarii își vor putea exercita Opțiunea doar după expirarea perioadei de vesting, sub condiția suspensivă de a obține un Scor de Performanță Anual de minim 70% cel puțin în cadrul unei evaluări a performanței sale anuale (2025, 2026, 2027).
- Beneficiarii vor dobândi acțiunile pentru care și-au exercitat opțiunea fie prin subscrierea la majorarea de capital aprobată de Societate în acest sens, sau prin dobândirea acestora ca urmare a transferului către aceștia a acțiunilor deținute de Societate în nume propriu. Mecanismele de dobândire a acțiunilor se vor desfășura cu respectarea tuturor prevederilor legale aplicabile Societății.

6. Mecanismul de accelerare

Consiliul are dreptul să decidă în mod unilateral, ca Beneficiarilor să le fie accelerată posibilitatea de exercitare a opțiunii, la o dată stabilită prin decizia Consiliului, în eventualitatea îndeplinirii uneia dintre condițiile de accelerare de mai jos (sau dacă producerea acesteia este iminentă):

- (i) încetarea relației contractuale dintre Societate și Beneficiar, înainte de data exercitării opțiunii, cu excepția cazurilor în care încetarea are loc din culpa Beneficiarului (inclusiv ca urmare a unei fraude comise de Beneficiar);
- (ii) retragerea instrumentelor financiare emise de Societate de pe piața reglementată (delistare), indiferent de mecanismul prin care delistarea are loc;
- (iii) prin intervenirea unui acord în acest sens între Beneficiari și Societate.

Beneficiarilor le poate fi accelerată posibilitatea de exercitare a opțiunii doar după trecerea unei perioade de minim un an de la momentul acordării dreptului de opțiune. Într-o astfel de situație, Beneficiarii își vor putea exercita opțiunea, doar cu privire la numărul de acțiuni la care sunt îndreptățiți până la data stabilită de Consiliu pentru exercitare.

În situația accelerării opțiunii din motivul retragerii de la tranzacționare a acțiunilor Societății, Societatea are dreptul să cumpere de la oricare dintre și/sau de la toți Beneficiarii, ulterior delistării, acțiunile acordate acestora în cadrul SOP-ului ca urmare a accelerării opțiunii, pentru care aceștia și-au exercitat în mod valabil opțiunea primită în cadrul SOP-ului.

În susținerea celor de mai sus, considerăm că acest program de motivare și fidelizare a angajaților este aliniat nu doar cu planul de dezvoltare a holdingului, ci și cu interesele acționarilor.