

Nota de fundamentare pentru derularea unui Stock Option Plan, respectiv a unui program de remunerare si 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 sai,
- iv. Necesitatea setării unor obiective de termen mediu, cuantificabile și măsurabile,

Consiliul de Administrație al Roca Industry propune aprobarea demarării unui Stock Option Plan destinat echipei de management a Roca Industry, cu următoarele caracteristici generale:

1. **Perioada de desfășurare a SOP** se va întinde pe 3 ani, respectiv 2024-2026, cu acordarea efectivă a acțiunilor după aprobarea situațiilor financiare anuale aferente anului 2026, respectiv în T2 2027.
2. **Procentele oferite** – se vor aloca un maximum de 3% din acțiunile companiei, cu titlu gratuit, prin emisiune de noi acțiuni, după cum urmează:

- Maximum 1% pentru CEO;
 - Maximum 1% pentru CFO, CCO si COO, respectiv câte maximum 0,33% pentru fiecare;
 - Maximum 1% va rămâne la dispoziția Consiliului de Administrație pentru a se acorda altor membri ai echipei, existenți sau viitori, care astăzi nu s-ar califica din punct de vedere al vechimii și seniorității.
3. **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%)** – calculați ca sumă a rezultatelor companiilor aflate astăzi în portofoliul ROC1 (inclusiv Workshop Doors):
 - ✓ 2024 – cifra de afaceri cumulata de 650 mil lei si EBITDA de 70 mil lei;
 - ✓ 2025 – cifra de afaceri cumulata de 750 mil lei si EBITDA de 90 mil lei;
 - ✓ 2026 – cifra de afaceri cumulata de 850 mil lei si EBITDA de 110 mil lei.
- În urma tranzacțiilor viitoare, Consiliul de Administrație va actualiza indicatorii folosind același principiu, respectiv cumulând valorile de mai sus cu rezultatele bugetate ale companiilor achiziționate.
- **Indicatori de dezvoltare (pondere 25%)** – minimum o tranzacție de achiziție pe an care să aduca minimum 10% la cifra de afaceri cumulată și minimum 10% la EBITDA cumulată.
 - **Indicatori de performanță bursieră (pondere 25%)** – evoluția prețului acțiunilor ROC1 să depășească evoluția indicelui BET cu minimum 5% pe an.
4. **Alte condiții de acordare:**
- Acordarea acțiunilor se va calcula anual, raportat la îndeplinirea indicatorilor anuali de performanță și nu cumulat la finalul perioadei. De asemenea, se va implementa un mecanism de catch-up, astfel încât îndeplinirea indicatorilor financiari din anul 3 și îndeplinirea cumulată a indicatorilor de dezvoltare și performanță bursieră la finalul anului 3 să permită acordarea în integralitate a acțiunilor.
 - Acțiunile aferente fiecărui an se vor acorda integral în condițiile îndeplinirii în procent de 100% a indicatorilor. În cazul îndeplinirii în procent de minimum 90% a indicatorilor anuali, se vor acorda 75% din acțiunile aferente, iar în cazul îndeplinirii indicatorilor în procent de minimum 80%, se vor acorda 50% din acțiunile aferente. Îndeplinirea indicatorilor sub pragul de 80% nu dă dreptul la niciun procent din acțiuni.

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.