

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

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 este un important instrument de motivare și fidelizare a echipei de management, dar în același timp 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, beneficiarii și societatea beneficiază de tratamentul fiscal prevăzut de Codul Fiscal, sub rezerva îndeplinirii condițiilor legale aplicabile la data implementării, respectiv 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. Importanța motivării și fidelizării echipelor de management ale Roca Industry și ale filialelor sale, precum și alinierii obiectivelor acestora cu interesele acționarilor Roca Industry,
- ii. Alinierea sistemului de recompensare și motivare a angajaților la practicile pieței și
- iii. Stabilirea unor obiective de termen mediu-lung, cuantificabile și măsurabile,

Consiliul de Administrație al ROCA Industry propune aprobarea demarării unui Stock Option Plan destinat echipelor de management, personalului cheie și altor angajați selectați ai Roca Industry și ai filialelor sale, cu următoarele **caracteristici generale**:

1. Perioada de desfășurare a SOP: 2026 - 2030, cu acordarea efectivă a acțiunilor după aprobarea situațiilor financiare anuale aferente anului 2029, respectiv în T2 2030.

2. Beneficiarii

SOP-ul este adresat persoanelor care au încheiat un contract de muncă sau de mandat (cu privire la administratori/directori) și dețin, pe parcursul derulării SOP sau la data acordării acțiunilor de către Consiliul de Administrație al ROCA Industry („**Consiliul**”), următoarele funcții:

Beneficiarii din echipa Roca Industry:

- (i) Președinte CA;
- (ii) Director General;
- (iii) toți ceilalți Directori (angajați sau cu contract de mandat) și
- (iv) toți angajații.

Beneficiarii din cadrul filialelor Roca Industry, respectiv Electroplast S.A., Bico Industries S.A., Veltadoors S.A., Evolor S.A., Dial S.A.:

- (i) Director General;
- (ii) Director Financiar;
- (iii) Director Comercial și
- (iv) Director Operațional (sau, acolo unde nu există Director Operațional, Director de Fabrică).

Consiliul poate decide, pe parcursul derulării SOP-ului, să adreseze SOP-ul și către alte persoane care vor dobândi funcțiile menționate mai sus pe parcursul derulării SOP-ului sau către alte persoane care au calitatea de angajați, administratori și/sau directori în cadrul Societății sau filialelor sale („**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 număr de acțiuni reprezentând **un procent de maximum 3% din numărul total de Acțiuni la data acordării**, după cum urmează:

- Pentru administratorii, directorii și angajații **Roca Industry** – **un procent de 1,19%** din numărul total de Acțiuni la data acordării, astfel:
 - (i) 0,47% din numărul de Acțiuni pentru Președintele Consiliului de Administrație;
 - (ii) 0,30% din numărul de Acțiuni pentru Directorul General;
 - (iii) 0,42% din numărul de Acțiuni pentru ceilalți Directori (cu contract de mandat) și pentru ceilalți angajați ai Roca Industry.
- Pentru administratorii, directorii și angajații **Electroplast S.A.** – **un procent de 0,41%** din numărul total de Acțiuni la data acordării;
- Pentru administratorii, directorii și angajații **Veltadoors S.A.** – **un procent de 0,36%** din numărul total de Acțiuni la data acordării;
- Pentru administratorii, directorii și angajații **Bico Industries S.A.** – **un procent de 0,30%** din numărul total de Acțiuni la data acordării;
- Pentru administratorii, directorii și angajații **Evolor S.A.** – **un procent de 0,24%** din numărul total de Acțiuni la data acordării;
- Pentru administratorii, directorii și angajații **Dial S.A.** – **un procent de 0,10%** din numărul total de Acțiuni la data acordării.
- **Un procent de 0,40%** din numărul total de Acțiuni la data acordării reprezintă **rezervă**. Consiliul poate decide acordarea unor acțiuni suplimentare din această rezervă către Beneficiari sau Alți Beneficiari, inclusiv peste nivelurile individuale menționate mai sus, în funcție de criteriile prevăzute în SOP.

Repartizarea între categorii de Beneficiari, între entități din grup și individual se va stabili de către Consiliul de Administrație, în limita plafoanelor aprobate și cu utilizarea rezervei, pe baza unor criterii obiective precum, dar fără a se limita la, responsabilitatea rolului, performanța, retenția, contribuția strategică și dimensiunea entității relevante.

4. Condiție de eligibilitate – vechimea

La data de referință stabilită de Consiliul de administrație:

- i. Beneficiarii care au o vechime de minimum 3 ani în cadrul Roca Industry și/sau al filialelor sale sunt eligibili pentru 100% din numărul de acțiuni alocat individual în cadrul SOP;
- ii. Beneficiarii care au o vechime de minimum 2 ani, dar mai mică de 3 ani sunt eligibili pentru 50% din numărul de acțiuni alocat individual în cadrul SOP;
- iii. Beneficiarii cu vechime mai mică de 2 ani nu sunt eligibili pentru acordare acțiuni în cadrul SOP, cu excepția cazurilor expres aprobate de Consiliul de administrație pentru poziții-cheie sau situații speciale.

Prin vechime se înțelege perioada în care Beneficiarul a avut raporturi contractuale active (de muncă sau mandat) cu Roca Industry și/sau cu filialele sale menționate mai sus.

5. Criterii și mecanism de acordare acțiuni

Pentru Beneficiarii din echipa Roca Industry, indicatorii de performanță urmăriți sunt:

1. EBITDA cumulată pentru perioada 2026-2029 de minimum 80.000.000 EUR.
2. Dividende încasate de la filiale în perioada 2026 – 2029 de minimum 12.000.000 EUR.

Pentru Beneficiarii din echipele filialelor Roca Industry, indicatorii de performanță urmăriți sunt:

1. Performanța companiei proprii (75% din pachet):

75% din pachetul individual de acțiuni se acordă în funcție de realizarea bugetului anual, aprobat de AGA pentru compania în care activează Beneficiarul. Când filiala își atinge obiectivul, beneficiarul primește această parte integral – indiferent de performanța celorlalte companii din grup.

2. Performanța consolidată Roca Industry (25% din pachet)

25% din pachetul individual de acțiuni se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor consolidate la nivelul holdingului ROCA Industry, respectiv a indicatorilor de performanță menționați mai sus. Această componentă are rolul de a reflecta apartenența Beneficiarului la grup și contribuția colectivă la realizarea rezultatelor comune.

Pachete de acțiuni:

Fiecare Beneficiar poate primi între 0% și 100% din alocarea individuală ce va fi stabilită de către Consiliu. Alocarea individuală este structurată în **4 pachete egale de câte 25%**, acordate separat, în funcție de îndeplinirea criteriilor aplicabile. Neîndeplinirea condițiilor aferente unui pachet nu afectează dreptul potențial la celelalte pachete.

Acordarea efectivă a acțiunilor se realizează într-o singură etapă, după aprobarea situațiilor financiare aferente exercițiului 2029, respectiv în T2 2030. Evaluarea performanței se realizează cumulativ pentru perioada 2026–2029.

Pachetul 1 – criteriul de vechime (25%)

Pachetul 1, reprezentând 25% din alocarea individuală, se acordă tuturor Beneficiarilor care îndeplinesc criteriul de eligibilitate privind vechimea minimă prevăzută în Plan, respectiv minimum 2 ani de activitate continuă în cadrul ROCA Industry și/sau al filialelor sale, la data de referință stabilită de Consiliul de administrație.

Pachetele 2, 3 și 4 – criteriul de performanță (75%)

Pachetele 2, 3 și 4, reprezentând în total 75% din alocarea individuală, se acordă în funcție de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță aplicabili fiecărei categorii de Beneficiari, evaluați cumulativ pentru perioada 2026–2029, după cum urmează:

Pentru Beneficiarii din echipa ROCA Industry:

- i. **Pachetul 2 (25%)** – se acordă în cazul unui grad de îndeplinire a obiectivelor de minimum 75% și sub 80%;
- ii. **Pachetul 3 (25%)** – se acordă în cazul unui grad de îndeplinire a obiectivelor de minimum 80% și sub 90%;
- iii. **Pachetul 4 (25%)** – se acordă astfel:
 - o 20% din alocarea individuală, în cazul unui grad de îndeplinire de minimum 90% și sub 100%;
 - o integral (25%), în cazul unui grad de îndeplinire de 100%.

În cazul unui grad de îndeplinire sub 75%, nu se acordă niciun pachet aferent criteriului de performanță.

Pentru Beneficiarii din filialele ROCA Industry Holdingrock1 S.A.:

- i. **Pachetul 2 (25%)** – se acordă în cazul unui grad de îndeplinire a obiectivelor de minimum 75% și sub 90%;
- ii. **Pachetul 3 (25%)** – se acordă în cazul unui grad de îndeplinire a obiectivelor de minimum 90% și sub 100%;
- iii. **Pachetul 4 (25%)** – se acordă în cazul unui grad de îndeplinire de 100%.

În cazul unui grad de îndeplinire sub 75%, nu se acordă niciun pachet aferent criteriului de performanță.

6. Alte condiții de acordare:

- Metodologia de calcul a gradului de îndeplinire a obiectivelor de performanță va fi stabilită de Consiliul de administrație;
- Beneficiarii își vor putea exercita Opțiunea doar după expirarea perioadei de vesting de un an.
- Beneficiarii vor dobândi acțiunile pentru care și-au exercitat opțiunea fie prin dobândirea acestora ca urmare a transferului către aceștia a acțiunilor deținute de Societate în nume propriu fie prin subscrierea la majorarea de capital ce va fi aprobată de Societate în acest sens. Mecanismele de dobândire a acțiunilor vor fi aprobate de către Consiliu și se vor desfășura cu respectarea tuturor prevederilor legale aplicabile Societății.

7. Mecanismul de accelerare

Consiliul de Administrație poate decide, în cazuri justificate și în condițiile ce vor fi stabilite ulterior prin SOP sau prin decizie separată, accelerarea totală sau parțială a dreptului unor Beneficiari de a participa la acordarea acțiunilor în cadrul SOP.

Condițiile, categoriile de Beneficiari eligibili și efectele accelerării pot fi stabilite de Consiliul de administrație, inclusiv în situații precum încetarea raporturilor contractuale, reorganizări corporative, delistare, schimbarea controlului sau alte evenimente excepționale.

Notă importantă – Ipoteze de bază ale Programului SOP

Prezentul Program SOP este structurat pe baza configurației actuale de business și finanțare a holdingului. În cazul unor modificări semnificative ale activității, structurii grupului sau finanțărilor existente (inclusiv LBO), Consiliul de administrație poate recalibra criteriile de eligibilitate, indicatorii de performanță și condițiile de acordare, pentru a reflecta efectele acestor modificări. Orice ajustare se face fundamentat și se aplică numai pentru viitor.

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.