

POLITICA DE REMUNERARE A PROMATERIS SA

Octombrie 2026

I. OBIECTIVE

Politica de remunerare a PROMATERIS SA (denumită în continuare, "PROMATERIS" sau "Societatea") vizează stimularea performanțelor echipei de conducere, menținerea unei bune pregătiri profesionale, precum și susținerea dezvoltării sustenabile și a intereselor Societății, într-un mod adecvat profilului și strategiei acesteia, cu respectarea principiului echității și luând în considerare obiectivele pe termen lung ale societății și ale acționarilor.

Politica de remunerare are ca principal scop motivarea și încurajarea echipei de conducere, astfel încât să fie optimizată performanța, atât la nivel individual, cât și colectiv, să fie consolidată o cultură organizațională bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea echitabilă și justă, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale companiei.

Politica de remunerare este în conformitate cu strategia de afaceri, inclusiv pe termen lung, prin evaluarea performanței pe o perioadă mai mare de timp, susținând societatea în atingerea obiectivelor propuse.

Politica se aplică conducătorilor Societății, respectiv membrilor Consiliului de Administrație și Directorului General. Prevederile privind ceilalți membri ai conducerii executive, salariați ai Societății, sunt incluse pentru coerența sistemului de remunerare, în special pentru programul din Anexa nr. 1.

Consiliul de Administrație elaborează și propune politica de remunerare, care se aprobă de Adunarea Generală a Acționarilor.

Pentru Conducătorii executivi, remunerația fixă este stabilită în conformitate cu rolurile, responsabilitățile și practicile din piață.

Politica de remunerare se publică pe site-ul Societății, în condițiile prevăzute la art. 5.4.

Politica susține strategia de afaceri, interesele pe termen lung și sustenabilitatea Societății astfel:
a) remunerația fixă asigură atragerea și retenția unor conducători competenți, la niveluri comparabile cu piața; b) componenta variabilă este legată de EBITDA consolidat, recompensând performanța operațională într-un ciclu investițional în care profitul net poate fi comprimat

temporar de amortizare și de costurile de finanțare; c) modificatorul legat de conversia EBITDA în flux de numerar liber recompensează calitatea rezultatelor, nu doar volumul lor; d) acordarea de acțiuni, cu păstrarea obligatorie a unei părți din ele, aliniază interesele conducerii cu cele ale acționarilor; e) plafoanele, condițiile de acordare și clauzele de malus și clawback limitează asumarea de riscuri excesive.

2. CADRUL JURIDIC APLICABIL

Prezenta politica are la baza prevederile urmatoarelor reglementari:

- a) Legea Societatilor nr. 31/1990;
- b) Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata;
- c) Actul Constitutiv al PROMATERIS;
- d) Regulamentul de organizare si functionare a PROMATERIS.
- e) Regulamentul ASF nr. 5/2018;
- f) Regulamentul (UE) nr. 596/2014 și Regulamentul delegat (UE) 2016/1052;
- g) Codul fiscal;
- h) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii;
- i) Codul de guvernanță corporativă al BVB.

3. ROLURI

3.1. Consiliul de administratie:

- a) propune Politica de Remunerare si modificările acesteia atunci cand considera necesar, pentru a se asigura ca aceasta este în conformitate cu regulile de guvernanta corporativa, cu cele mai bune practici de pe piata si este aliniata cu strategia PROMATERIS, obiectivele, valorile, interesele actionarilor pe termen lung, performanta PROMATERIS, si supravegheaza respectarea acestei politici;
- b) stabileste remuneratia membrilor conducerii executive, cu respectarea art. 153¹⁸ din Legea nr. 31/1990, în limitele generale aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor ;
- c) stabileste remuneratia (indemnizatia) membrilor Comitetelor consultative/Comisiilor speciale, daca acestea au fost infiintate, în limitele prevăzute la art. 4.3;
- d) propune AGA programele de acordare a optiunilor de cumparare de actiuni si/sau a actiunilor, de participare directa si detinere de actiuni emise de PROMATERIS ("Employee Ownership Programme"/"Employee Direct Purchase Programme"), optiuni de cumparare actiuni emise de PROMATERIS ("Employee Stock Option Plan").
- e) constată anual gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță, pe baza situațiilor financiare consolidate auditate;
- f) verifică anual respectarea prezentei politici și a plafoanelor prevăzute de Actul Constitutiv și de hotărârile adunării generale, rezultatele fiind prezentate în raportul anual de remunerare;
- g) constituie Comitetul de nominalizare și remunerare și îi stabilește atribuțiile.

3.2. Adunarea Generala a Acționarilor ("AGA"):

- a) aprobă Politica de Remunerare și modificările acesteia
- b) fixează limitele generale ale remunerațiilor și beneficiilor acordate membrilor conducerii executive și a celei neexecutive;
- c) stabilește remunerația membrilor conducerii neexecutive;
- d) decide participarea la profitul PROMATERIS a membrilor conducerii executive stabilind și cota din profitul net afectată în acest scop; La stabilirea remunerațiilor și a altor beneficii, AGA, respectiv Consiliul, se asigură ca acestea sunt justificate în raport cu îndatoririle specifice ale persoanelor respective și cu situația economică a societății, conform legii.

3.3. Comitetul de nominalizare și remunerare:

- a) pregătește propunerile privind politica de remunerare și modificările acesteia;
- b) propune Consiliului de Administrație remunerația Directorului General, inclusiv componenta variabilă și nivelul beneficiilor acordate acestuia în cadrul planului prevăzut de art. 25 alin. (5¹) din Actul Constitutiv;
- c) avizează alocările individuale din programul prevăzut în Anexa nr. 1.

3.4. Directorul General:

- a) stabilește remunerația membrilor conducerii executive care au calitatea de salariați, în limitele prezentei politici;
- b) propune beneficiarii și alocările individuale din programul prevăzut în Anexa nr. 1.

4. Principiile și componentele politicii de remunerare

4.1. Principiile cheie care stau la baza politicii de remunerare sunt următoarele:

- a) competitivitatea pe piață și cele mai bune practici privind remunerarea;
- b) corectitudine în luarea deciziilor privind remunerarea;
- c) plată pentru responsabilități, competențe și performanță;
- d) motivare și recompensare cu privire la realizarea contribuției individuale, în conformitate cu strategia PROMATERIS, valorile și performanța societății, pe termen scurt și lung;
- e) prevenirea conflictului de interese.

4.2. Remunerarea membrilor conducerii executive

- (1) Remunerarea membrilor conducerii executive constă într-o remunerație fixă lunară, determinată pe baza serviciilor prestate și a responsabilității poziției;
- (2) Conducerea executivă are dreptul de a primi bonus de performanță, determinat prin corelație directă cu raportul total de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță (KPI) identificați și cuantificați în conformitate cu clauzele contractului, care cuprind criterii financiare (EBITDA consolidat, FCF) stabilite anual; gradul de îndeplinire se constată pe baza situațiilor financiare auditate. Bonusul este supus clauzelor de malus și clawback de la art. 10 din Anexa nr. 1, aplicabile în mod corespunzător. Aceasta componentă variabilă a remunerației nu este garantată;
- (3) Conducerea executivă are dreptul de a primi beneficii, care sunt aliniate la beneficiile competitive de pe piața locală, pentru roluri cu același nivel de responsabilitate; Pentru directorul general, bonusul și beneficiile sunt descrise la art.4.4.
- (4) În condițiile stabilite de AGA, membrii conducerii executive au dreptul de a participa la programe/planuri de tipul: participare directă și deținere de acțiuni emise de PROMATERIS ("Employee Ownership Programme"/"Employee Direct Purchase Programme"), planuri de opțiuni

de cumparare actiuni emise de PROMATERIS ("Employee Stock Option Plan"), alte scheme de recompensare;

4.3. Remunerarea membrilor conducerii neexecutive

- (1) Remunerarea membrilor Consiliului consta intr-o indemnizatie fixa lunara stabilita de AGA;
- (2) In raport cu functia indeplinita in cadrul Consiliului, membrii acestuia pot primi o indemnizatie suplimentara in conditiile stabilite prin hotarare a Consiliului, in limitele generale aprobate de AGA;
- (3) Membrii Consiliului care desfasoara activitati in cadrul unor Comitete consultative / Comisii speciale / Grupuri de lucru au dreptul la o indemnizatie suplimentară. Indemnizația aferentă fiecărui comitet se stabilește prin hotărâre a Consiliului de Administrație. Indemnizațiile cumulate primite de un administrator pentru participarea la toate comitetele din care face parte nu pot depăși 100% din indemnizația fixă anuală stabilită pentru membrii Consiliului prin hotărâre a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor. Aceste indemnizații au caracter fix, nu sunt condiționate de performanță, nu intră în plafonul remunerației variabile prevăzut de prezenta politică și nu se includ în planul de beneficii prevăzut de art. 25 alin. (5¹) din Actul Constitutiv.

4.4. Remunerația suplimentară a Directorului general

- (1) Directorul general poate să beneficieze de o remunerație suplimentară anuală de succes.
- (2) Remunerația suplimentară se acordă în numerar. Acordarea sub formă de acțiuni este posibilă numai în cadrul unui plan de tip stock option plan aprobat de adunarea generală, cu acțiuni proprii dobândite în baza autorizării AGEA prevăzute de art. 103¹ din Legea nr. 31/1990.
- (3) Remunerația suplimentară de succes va fi corelată cu nivelul performanțelor economice obținute în anul precedent acordării. Valoarea remunerației va fi egală cu echivalentul valoric al cotelor procentuale din EBITDA consolidat, definit conform Anexei A, după cum urmează:
 - sub 30.000.000 RON: 0 lei;
 - între 30.000.000 și 41.999.999 RON: 1% din EBITDA
 - de la 42.000.000 RON: 420.000 lei plus 1,5% din EBITDA care depășește 42.000.000 lei, dar nu mai mult de 600.000 RON

Remunerația suplimentară de succes nu poate depăși 100% din remunerația fixă anuală brută a Directorului General și, în orice caz, 600.000 RON pe exercițiu.

(4) Consiliul de administratie poate actualiza anual prin act adițional, pragurile de EBITDA, numai în sensul majorării lor, fără a putea majora procentele de 1% și 1,5% și plafonul de 600.000 RON.

(5) Remunerația suplimentară de succes este supusă clauzelor de malus și clawback de la art. 10 din Anexa nr. 1, aplicabile în mod corespunzător.

4.5. Dispoziții comune

(1) Conducătorii societății beneficiază de acoperirea de către societate a cheltuielilor efectuate în exercitarea mandatului. Membrii Consiliului de Administrație le vor fi rambursate toate cheltuielile rezonabile aferente îndeplinirii mandatului, în baza documentelor justificative.

(2) Raporturile juridice dintre societate, pe de o parte și administratorii și directorii societății ("Conducătorii"), pe de altă parte, sunt încheiate pe o perioadă de:

- a) În cazul administratorilor pentru o perioadă de maximum patru ani, începând cu data alegerii în calitate de membru al Consiliului de administrație și până la data stabilită de AGA;
- b) în cazul Directorului General, contract de mandat pe durata stabilită de Consiliul de Administrație, de cel mult 3 ani, cu preaviz de 90 de zile;
- c) în cazul celorlalți membri ai conducerii executive, contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, cu preaviz conform Codului muncii.

(3) În cazul încetării raportului juridic dintre societate și conducătorii societății, alții decât administratorii și directorul general, din orice cauză ce exclude culpa sau vinovăția sub forma intenției a acestora, este acordat un termen de preaviz conform Codului muncii.

(4) Încetarea raportului juridic dintre Companie și administratori/directorul general se realizează în temeiul dispozițiilor Legii societăților:

-prin ajungere la termen a mandatului;

-în urma revocării de către Adunarea Generală a Acționarilor/Consiliul de Administrație;

-prin demisie, deces, incapacitate juridică de a exercita mandatul.

(5) Politica de remunerare nu implică plata de către Societate a unor contribuții pentru pensii suplimentare sau pensionare anticipată.

(6) În circumstanțe excepționale, Consiliul de Administrație poate deroga temporar de la prezenta politică numai dacă derogarea este necesară pentru a servi intereselor pe termen lung și sustenabilității Societății sau pentru a-i asigura viabilitatea.

(7) Derogarea poate privi numai: criteriile și pragurile componentei variabile, momentul plății, beneficiile. Nu se poate deroga de la plafoanele stabilite prin Actul Constitutiv și prin hotărârile adunării generale.

(8) Derogarea se adoptă prin hotărâre motivată a CA, cu abținerea persoanelor vizate, pentru cel mult un exercițiu financiar, și se prezintă în raportul de remunerare și în prima adunare generală.

(9) Remunerația suplimentară variabilă bazată pe acțiuni contribuie în mod adecvat la atingerea obiectivelor vizate de politica de remunerare prin raportarea cuantumului acesteia la EBITDA consolidat (Anexa A), cu o perioadă minimă de 12 luni între acordare și transfer și obligația de păstrare a cel puțin 30% din acțiuni pe durata funcției (art. 4 și 6 din Anexa nr. 1).

(10) Totalul beneficiilor acordate într-un exercițiu în cadrul planului de beneficii prevăzut de art. 25 alin. (5¹) din Actul Constitutiv, respectiv remunerația suplimentară de succes a Directorului General și pool-ul programului din Anexa nr. 1, nu poate depăși plafonul prevăzut de Actul Constitutiv. Consiliul de Administrație verifică încadrarea în plafon după aprobarea situațiilor financiare consolidate anuale și înainte de orice acordare. În caz de depășire, fiecare componentă se reduce până la încadrarea în plafon, fără report în exercițiile următoare.

5. ASPECTE PROCEDURALE ȘI DE CONFORMITATE

Programul de stimulare pe bază de acțiuni se derulează cu respectarea condițiilor de conformitate prevăzute în Anexa nr. 1.

5.1. Luarea în considerare a condițiilor salariaților

(1) La elaborarea politicii au fost avute în vedere structura și nivelul remunerației salariaților Societății, evoluția câștigului salarial mediu în cadrul Societății și raportul dintre remunerația conducătorilor și remunerația medie a salariaților.

(2) Componenta pe bază de acțiuni se extinde și asupra conducerii executive salariate, prin programul din Anexa nr. 1, pe baza acelorași indicatori de performanță aplicabili Directorului General.

(3) Raportul anual de remunerare prezintă evoluția comparativă, pe ultimii cinci ani, a remunerației conducătorilor, a performanței Societății și a remunerației medii a salariaților, în condițiile legii.

5.2. Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese

(1) Niciun conducător nu participă la deliberarea și votul privind propria remunerare.

(2) Membrii Consiliului care beneficiază de participarea la planul de beneficii se abțin de la vot la hotărârea privind nivelul acestor beneficii. Dacă din acest motiv nu se întrunește cvorumul, decizia se supune adunării generale.

- (3) Propunerea privind remunerația suplimentară de succes a Directorului General și cea privind depășirea plafonului în situații extraordinare se formulează de Comitetul de nominalizare și remunerare, nu de Directorul General.
- (4) Directorul General nu formulează propuneri privind beneficiarii sau alocările individuale în situațiile în care are, direct ori indirect, un interes personal. În aceste situații, propunerea se formulează de Comitetul de nominalizare și remunerare, iar aprobarea rămâne în competența Consiliului de Administrație.
- (5) Actele adiționale la contractul de mandat al Directorului General se semnează, pentru Societate, de Președintele Consiliului de Administrație.
- (6) Situațiile de conflict de interese se declară în scris și se consemnează în procesul-verbal al ședinței.
- (7) Dacă adunarea generală desemnează administratori independenți, participarea acestora la planul de beneficii se analizează prin raportare la criteriile de independență prevăzute de lege.

5.3. Modificări față de politica anterioară și votul acționarilor

- (1) Față de politica prezentată acționarilor și aprobată, fără observatii, în Adunarea Generală a Acționarilor, în 2020, prezenta politică: a) introduce programul de stimulare pe bază de acțiuni 2026 - 2030 (Anexa nr. 1); b) corelează remunerația suplimentară de succes a Directorului General cu EBITDA consolidat; c) aliniază beneficiile la plafonul prevăzut de art. 25 alin. (5¹) din Actul Constitutiv; d) introduce clauze de malus și clawback; e) reglementează condițiile de derogare, conflictele de interese, plafonul agregat și raportul dintre componenta fixă și cea variabilă.

5.4. Aprobare, publicare și revizuire

- (1) Politica se supune votului adunării generale la fiecare modificare semnificativă și, în orice caz, cel puțin o dată la patru ani.
- (2) Dacă adunarea generală nu aprobă o politică revizuită, Societatea continuă să aplice politica aprobată anterior, iar politica revizuită se prezintă la următoarea adunare generală.
- (3) După vot, politica se publică pe www.promateris.com, împreună cu data și rezultatele votului, și rămâne disponibilă gratuit cel puțin pe durata aplicării.
- (4) Raportul anual de remunerare se supune votului consultativ al adunării generale ordinare anuale. Raportul următor explică modul în care a fost luat în considerare votul acționarilor. Raportul se publică pe site-ul Societății și rămâne disponibil timp de 10 ani.
- (5) Derogările de la politică se aplică exclusiv în condițiile art. 4.5 alin. (6) - (8).

5.5. Intrare în vigoare

- (1) Politica intră în vigoare la data aprobării de către adunarea generală ordinară a acționarilor și înlocuiește politica de remunerare prezentată acționarilor în 2020.
- (2) Contractele în curs cu conducătorii Societății se aliniază la prezenta politică prin acte adiționale, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare.

ANEXA NR. 1 LA POLITICA REMUNERARE A CONDUCĂTORILOR SOCIETĂȚII

Programul de stimulare pe bază de acțiuni 2026 - 2030 (Regulament)

Art. 1. Obiect, durată, plafon

1.1. Programul este organizat ca stock option plan în sensul art. 7 pct. 39 din Codul Fiscal și acoperă exercițiile de performanță 2026 - 2030, fiecare exercițiu putând genera cel mult o tranșă anuală.

1.2. Valoarea maximă a programului este în limita plafonului stabilit prin Actul Constitutiv a 10% din profitul net anual consolidat, stabilindu-se un plafon maxim de 1.800.000 RON per exercițiu, exprimat ca valoare a acțiunilor la data acordării. Programul se implementează exclusiv prin cumpararea și transferarea de acțiuni existente, fără emisiune de acțiuni noi și fără diluție pentru acționari.

Art. 2. Beneficiari

2.1. Beneficiarii sunt salariații Societății și ai filialelor care fac parte din conducerea executivă, desemnați de Directorul General și aprobați de Consiliul de Administrație, potrivit art. 11.1.

2.2. Directorul General nu participă la program.

Art. 3. Determinarea pool-ului anual

3.1. Pool-ul de bază se determină în funcție de EBITDA consolidat al exercițiului de performanță, definit în Anexa A, conform grilei pentru exercițiul 2026 și se actualizează de CA până la 30 mai a exercițiului de performanță, numai prin majorarea pragurilor de EBITDA, fără a depăși plafonul anual.

* sub 26.000.000 RON: zero;

* între 26.000.000 și 28.999.999 RON: 750.000 RON;

* între 29.000.000 și 30.999.999 RON: 1.000.000 RON;

* între 31.000.000 și 35.999.999 RON: 1.450.000 RON;

* între 36.000.000 și 41.999.999 RON: 1.650.000 RON;

* de la 42.000.000 RON: 1.800.000 RON.

Neatingerea pragului minim de EBITDA consolidat de 26.000.000 RON atrage neacordarea tranșei aferente exercițiului, fără report.

3.2. Pool-ul de bază se ajustează cu un modificador determinat de rata de conversie a EBITDA în flux de numerar liber (Anexa B):

- sub 30%: 0,85;

- între 30% și 49,99%: 0,95;

- între 50% și 69,99%: 1,00;
- de la 70%: 1,10, fără a depăși plafonul anual.

Art. 4. Ciclul anual

4.1. După aprobarea situațiilor financiare consolidate auditate ale exercițiului de performanță se constată pool-ul efectiv și se emit deciziile de acordare nominale, în termen de maxim 3 luni de la data ședinței AGOA. Numărul de acțiuni per beneficiar rezultă din împărțirea valorii alocate la prețul mediu ponderat al acțiunii pe 30 de ședințe de tranzacționare anterioare acordării.

4.2. Dobândirea acțiunilor se realizează în baza autorizării AGEA prevăzute de art. 103¹ din Legea nr. 31/1990, în termen de 12 luni de la acordare. Transferul către beneficiari are loc la prima fereastră deschisă după împlinirea a 12 luni de la data acordării și, în orice caz, în termen de 12 luni de la dobândire, conform art. 103¹ alin. (2), sub rezerva art. 7.

4.3. Până la transfer, beneficiarul nu are calitatea de acționar pentru acțiunile promise și nu are drept de vot sau la dividende aferente acestora. Transferurile se programează în afara perioadelor închise, cu îndeplinirea obligațiilor prevăzute de art. 19 din Regulamentul (UE) nr. 596/2014.

Art. 5. Sursa acțiunilor

5.1. Acțiunile se asigură exclusiv prin dobândirea de către Societate a propriilor acțiuni, în baza autorizării AGEA prevăzute de art. 103¹ din Legea nr. 31/1990, cu respectarea Regulamentului (UE) nr. 596/2014 și a Regulamentului delegat (UE) 2016/1052 (informarea prealabilă a pieței privind programul, limitele de preț și de volum, raportarea tranzacțiilor).

Art. 6. Restricții post-transfer

6.1. Pe durata exercitării funcției, beneficiarul păstrează minimum 30% din acțiunile primite prin program.

Art. 7. Efectele încetării raporturilor contractuale între Beneficiar și Societate

7.1. Good leaver (deces, invaliditate, pensionare, încetare din inițiativa companiei fără culpă): drepturile acordate și netransferate se transferă integral la prima fereastră legal posibilă.

7.2. Neutral leaver. Se consideră neutral leaver beneficiarul ale cărui raporturi cu Societatea încetează prin:

- a) acordul părților, consemnat în scris;
- b) nereînnoirea, din inițiativa Societății, sau a filialei acesteia, a contractului sau a mandatului ajuns la termen;
- c) demisia beneficiarului ca urmare a reducerii unilaterale de către Societate, sau a filialei acesteia, a remunerației sale fixe cu peste 20%.

În aceste cazuri, beneficiarul păstrează din drepturile acordate și netransferate la data încetării o cotă proporțională. Cota se calculează ca raport între numărul de luni întregi scurse de la data acordării până la data încetării și perioada de acordare de 12 luni, fără a depăși 100%. Perioada de

acordare începe la data deciziei de acordare prevăzute la art. 4.1. Numărul de acțiuni rezultat se rotunjește în jos la cel mai apropiat număr întreg, iar drepturile care depășesc această cotă se sting la data încetării.

Acțiunile păstrate se transferă la data la care s-ar fi realizat transferul în lipsa încetării, conform art. 4.2. Clauza de neconcurență prevăzută la art. 8 nu se aplică.

Încetarea raporturilor beneficiarului în termen de 12 luni de la transferul controlului către un terț este reglementată exclusiv de art. 9.3.

7.3. Bad leaver (demisie fără acord scris, culpă gravă, condamnare definitivă pentru fapte legate de funcție): drepturile acordate și netransferate se sting integral. În toate cazurile, tranșele viitoare de acțiuni neacordate nu vor mai fi transferate, iar acțiunile deja transferate rămân proprietatea beneficiarului, sub rezerva art. 8 și 10.

Art. 8. Neconcurența

8.1. Timp de 12 luni de la încetarea raporturilor, beneficiarul nu va activa pentru un concurent direct definit în Anexa C. Aplicarea acestei clauze este condiționată de plata de către Societate, pe perioada clauzei de neconcurență, a unei compensații lunare de minim 50% din media veniturilor salariale brute din ultimele 6 luni; Societatea poate renunța la clauză în 30 de zile de la încetare, caz în care compensația nu este datorată. Încălcarea atrage decăderea drepturilor netransferate și o penalitate egală cu prejudiciul efectiv, în condițiile legii. Pentru beneficiarii care au calitatea de salariați, clauza de neconcurență se include în contractul individual de muncă, cu respectarea art. 21 - 24 din Codul muncii, iar sancțiunile se aplică în limitele permise de acesta.

Art. 9. Operațiuni asupra acționariatului

9.1. Transferurile și reorganizările în interiorul grupului de acționari care acționează concertat la data aprobării programului și care controlează pachetul majoritar de acțiuni, inclusiv structurile succesoriale, nu produc efecte asupra programului.

9.2. În cazul retragerii acțiunilor Promateris de la tranzacționare, indiferent de metoda aleasă de Societate sau de grupul ce deține pachetul majoritar, Beneficiarii valorilor mobiliare alocate conform prezentului Program, dar netransferate își păstrează drepturile la valoarea economică a acestora în următoarele condiții:

a) În cazul retragerii de la tranzacționare în temeiul Hotărârii AGEA, se va realiza transferul dreptului de proprietate asupra acțiunilor alocate și deținute de Societate în condițiile prezentului Program, iar societatea va avea obligația răscumpărării acestora la un preț egal cu prețul stabilit în cadrul procedurii de retragere de la tranzacționare sau, în lipsa acestuia, cu valoarea stabilită de un evaluator independent, în limitele art. 103¹ din Legea nr. 31/1990, în termen de maxim trei ani de la data retragerii de la tranzacționare, cu condiția indeplinții condițiilor legale care să permită aceasta rascumparare;

b) În cazul retragerii de la tranzacționare în urma derulării unei oferte publice de preluare, urmate de exercitarea dreptului de squeeze out, acțiunile alocate deținute de Societate vor fi transferate către Beneficiari cel târziu cu 5 zile lucrătoare înainte de încheierea perioadei de derulare a ofertei.

c) În cazul retragerii de la tranzacționare a acțiunilor Promateris la o dată la care acțiunile alocate conform prezentului program nu sunt deținute de Societate, dreptul Beneficiarilor la dobândirea acestor acțiuni este convertit în dreptul de a beneficia de o sumă de bani egală cu prețul pe acțiune calculat în cadrul procedurii de retragere de la tranzacționare înmulțit cu numărul de acțiuni alocate și netransferate.

Art. 10. Malus și clawback

10.1. Retratarea negativă, în termen de 24 de luni, a situațiilor financiare care au stat la baza unei acordări, atrage reducerea proporțională sau anularea drepturilor netransferate. Societatea poate recupera contravaloarea netă a acțiunilor transferate în ultimele 36 de luni în caz de retratare negativă imputabilă beneficiarului, fraudă sau culpă gravă, constatate prin hotărâre a CA pe baza raportului auditorului ori prin hotărâre judecătorească.

Art. 11. Guvernanță și raportare

11.1. Consiliul de administrație implementează programul în limitele hotărârii Adunării generale și ale prezentului Regulament. Alocările individuale către Beneficiari se aprobă de Consiliul de Administrație, la propunerea Directorului General. Programul se reflectă în politica de remunerare și în raportul anual de remunerare, iar operațiunile se raportează conform legislației pieței de capital.

11.2 Consiliul de administrație constată anual îndeplinirea condițiilor și pool-ul efectiv; alocările individuale se aprobă potrivit art. 11.1. Înainte de fiecare transfer, Societatea pune la dispoziția beneficiarilor documentul de informare prevăzut de art. 1 alin. (4) lit. i) din Regulamentul (UE) 2017/1129.

Anexa A. EBITDA consolidat

Noțiunea de EBITDA consolidat în scopul prezentului Program înseamnă rezultatul din exploatare din situațiile financiare consolidate auditate ale grupului (incluzând Biodeck S.A. și orice entitate consolidată integral, după eliminările intra-grup), plus cheltuielile cu amortizarea și deprecierile, plus cheltuielile aferente plăților pe bază de acțiuni. Subvențiile urmează politica din situațiile auditate, aplicată consecvent, veniturile din subvenții pentru investiții adăugându-se simetric cu amortizarea aferentă. Din calcul EBITDA consolidat se exclud rezultatul din cedări de active, costurile de tranzație aferente operațiunilor de fuziuni și achiziții și elementele excepționale care depășesc individual 500.000 RON. La variații de perimetru, respectiv în cazurile în care se modifică structura grupului, cu contribuție anualizată peste 10%, pragurile grilei se recalibrează proporțional. Ajustările se aprobă de Consiliul de Administrație și se prezintă în raportul de remunerare.

Anexa B. FCF și rata de conversie

FCF reprezintă fluxul net de numerar din exploatare conform situației consolidate auditate, minus CAPEX de menținere, respectiv plățile pentru imobilizări exclusiv proiectele de extindere aprobate distinct, plafonat la 40% din amortizarea anuală consolidată. Din FCF se exclud variațiile de capital de lucru determinate de evenimente exogene documentate, plățile excepționale peste

500.000 RON și constituirea de stocuri strategice aprobată expres, la nivelul aprobat. Rata de conversie este raportul FCF / EBITDA al exercițiului de referință. Ajustările se aprobă de Consiliul de Administrație și se prezintă în raportul de remunerare.

Anexa C. Concurenți direcți

Sunt considerați concurenți direcți operatorii economici care desfășoară, pe teritoriul României sau al Uniunii Europene, activități de producție, procesare sau comercializare de ambalaje și produse de unică folosință din materiale plastice, biodegradabile ori compostabile, similare celor din portofoliul grupului PROMATERIS, precum și societățile care controlează asemenea operatori sau sunt controlate de aceștia. Lista nominală a concurenților direcți se aprobă anual de Consiliul de Administrație, se comunică beneficiarului la data acordării și se actualizează la data încetării raporturilor. Pentru beneficiarii care au calitatea de salariați, activitățile interzise, terții, aria geografică, durata și indemnizația se preiau în clauza de neconcurență din contractul individual de muncă, conform art. 21 - 24 din Codul muncii.