

**RAPORT**  
**cu privire la implementarea politicii de remunerare a conducatorilor**  
**TURBOMECANICA SA**

**Politica de remunerare** are ca scop asigurarea unui cadru transparent privind activitatea **TBM**, justa recompensa si motivare a conducatorilor in vederea stabilirii unei remuneratii echitabile a administratorilor si conducerii executive, asigura cadrul de atragere de persoane compotente si experimentate in conducerea **TBM**, precum si echilibrul intre performata, resursele si obiectivele societatii.

Societatea respecta principiile de remunerare stabilite în Politica de Remunerare aprobata in cadrul **AGOA din 26.08.2021** dar si reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

**Politica de remunerare** a fost aplicata cu privire la toti Administratorii și Directorilor Executivi (respectiv Directorului General) ai Societatii , indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

**Prezentul Raport** a fost intocmit in baza Politicii de Remunerare adoptata de actionarii societatii corelata cu prevederile Contractelor de administrare incheiate intre Societate si membrii **CA**, avand in vedere urmatoarele prevederi legale aplicabile:

- Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare
- Regulamentul ASF nr. 5/2018 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață
- Legea 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare
- Codul de Guvernanta corporativa al **BVB**;
- ROF-TMB - Regulament de Organizare și Funcționare **TBM**;
- Regulamentul de Guvernanta Corporativa al **TBM**.

Avand in vedere faptul ca in cadrul AGOA din 27.04.2022 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2021, si in ceea ce priveste procesul de implementare a obiectivelor **politicii de remunerare** in cursul exercitiului financiar 2022 s-a avut in vedere alinierea la dinamica industriei, atat la nivel national, cat si international si asigurarea realizarii obiectivelor stategice de management si de dezvoltare a Societatii.

Perioada	Variatia remuneratiei medii a angajatilor care nu sunt conducatori	Variatia remuneratiei medii a conducatorilor	Variatia Cifrei de afaceri	Variatia EBITDA
2018 vs 2017	35%	24%	11.5%	37.8%
2019 vs 2018	18%	1%	2.3%	-10.3%
2020 vs 2019	9%	8%	8.7%	-23.5%
2021 vs 2020	7%	4%	5.1%	-8.6%
2022 vs 2021	9%	2%	5.96%	-2.66%

Remuneratiile acordate membrilor **CA** si directorilor executivi ai Societatii au urmarit asigurarea unei compatibilitati a acestora cu prevederile politicii interne de salarizare si cu activitatea Societatii dar si

fidelizarea și loializarea managementului prin asigurarea unei remunerații totale adecvate, raportată la sarcinile și responsabilitățile atribuite prin **contractul de administrare** în contextul realizării obiectivelor operaționale determinate prin Programul de Vânzări.

În anul 2022 Comitetul de remunerare nu a propus și nu a aprobat componente de stimulare pe termen lung pentru Directori /membri ai Consiliului de Administrație.

În ceea ce privește remunerația de bază stabilită pentru membrii **CA** aceasta se bazează pe rolul, experiența individuală, abilități și nivel de performanță susținut, reflectând practica pieței pentru poziții similare și adaptarea la nevoile și prioritățile de afaceri.

Societatea este administrată în sistem unitar de către un Consiliu de administrație format din 5 administratori (un președinte și 4 membri), persoane fizice române numite de **AGOA** pentru un mandat de 4 (patru) ani de la data numirii, aceștia fiind reeligibili.

Remunerația este stabilită de către acționari în **AGOA** o dată cu aprobarea propunerilor de numire a membrilor **CA** și aprobării contractului de administrare.

Conform **Actului Constitutiv** al Societății, Președintele **CA** este numit și Director General Executiv, iar drepturile și obligațiile acestuia sunt stabilite prin contract de administrare și în conformitate cu prezentele principii de remunerare.

Pentru Președintele **CA** și Directorul General Executiv al Societății, **AGOA** a aprobat următoarea structură de remunerare:

<b>Structura remuneratie</b>	<b>2022 (lei)</b>	<b>2021 (lei)</b>
Remuneratie	594.812	480.372
Asigurare de invaliditate și deces	304,99	277,27
Telefon mobil (% din abonament la nivel <b>TBM</b> )	360	360
Autovehicul (valori estimate)	206.929	206.929

Drepturile ce revin Directorului General Executiv în baza **CCM** au în vedere planificarea concediilor anuale și funcție de situație, ajutorul social pentru deces membru familie.

Asigurarea de invaliditate și deces este o poliță încheiată la nivelul Societății pentru toți angajații acesteia, iar în cazul producerii evenimentului asigurat, funcție de acesta, se decontează o valoare maximă de 50.000 lei.

Referitor la obligațiile **TBM** stabilite în baza contractului de administrare, menționăm următoarele:

#### Autoturism:

- pentru anul 2022 obligația din contractul de administrare a fost îndeplinită parțial, suma raportată cuprinzând doar amortizarea autovehiculului. În anul 2022, Directorul General Executiv al Societății nu a beneficiat de sofer.

Asigurare:

- **TBM** nu a incheiat o polita specifica de asigurare pentru invaliditate si deces avand ca beneficiar Directorul General Executiv.

Toți membrii **CA** au primit in cursul anului 2022 o remuneratie lunară fixă stabilita prin contractul de administrare. Remuneratia este calculată lunar in cuantum de 20% din remuneratia Presedintelui **CA** in suma totala de 104.850 lei pentru anul 2022 si egala pentru toti membrii **CA** (96.096 lei pentru anul 2021). Remuneratia Presedintelui **CA** mentionata mai sus reprezinta suma platita acestuia in considerarea tuturor atributiilor pe care in situatia specifica a **TBM** le indeplinete Presedintele **CA** care cumuleaza aceasta pozitie si cu functia de Director General Executiv al Societatii, conform hotararilor organelor societare competente in acest sens.

Componenta Consiliului de Administratie este urmatoarea:

<b>Nume</b>	<b>Funcția</b>	<b>Anul expirării prezentului mandat</b>
Radu Viehmann	Președinte, Director General	2024
Dana Maria Ciorapciu	Administrator neexecutiv	2024
Radu Ovidiu Sârbu	Administrator neexecutiv independent	2024
Niculae Havrilet	Administrator neexecutiv	2024
Henriette Spinka	Administrator neexecutiv	2024

Societatea a decontat cheltuieli aferente transportului pentru membrii **CA** care nu au domiciliul in Bucuresti (dl. Radu Sarbu) dupa cum urmeaza:

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Transport	2.452,31 lei	802,44 lei	670 lei

In anul 2022, Societatea nu a decontat diurna sau cazare pentru membrii **CA**.

In cursul anului 2022 structura **CA** a Societatii nu a suferit modificari.

In anul 2022 membrii **CA** nu au primit alte remuneratii sau stimulente cu exceptia remuneratiei lunare.

Angajatii si managementul Societatii nu beneficiaza de un plan de pensii specific/personalizat in baza prevederilor **CCM**, altul decat cele prevazute in legislatia privind asigurarile sociale si pensiile astfel incat nu s-au achitat alte sume cu acest titlu.

In anul 2022 nu au existat membrii **CA** care sa fi indeplinit atribuții suplimentare dincolo de responsabilitățile normale în calitate de membru al **CA** astfel incat, raportat la activitatea desfasurata nu s-au acordat stimulente pe termen scurt, numite “premiere”, pentru acest gen de activitati suplimentare.

In vederea recunoasterii atingerii scopurilor si obiectivelor anuale de afaceri ale **TBM** in contextul strategiei de afaceri pe termen lung de asigurare a continuitatii activitatii si legat de indeplinirea aspectelor de performanta financiara, performanta strategica si performanta individuala in cadrul **TBM** in anul 2022

s-au acordat stimulente pe termen scurt Director General Executiv in valoare totala de 1.726.655 lei pentru obiectivele realizate raportat la activitatea Societatii din anul 2021 (1.724.540 lei acordate in anul 2021), pe baza analizei si evaluarii realizata de Comitetul de remunerare.

Pana la data raportarii, Comitetul de Remuneratie nu s-a intrunit in sedinta de evaluare a activitatii, drept urmare, stimulentele pe termen scurt nu au fost propuse spre aprobarea CA. Societatea a estimat un stimulent comparabil cu cel acordat in anul 2022.

Obiectivele de performanță in baza carora s-au stabilit stimulentele pe termen scurt au fost :

- Asigurarea realizării obiectivelor financiare in proportie de cel puțin 60%;
- Asigurarea realizării obiectivelor strategice **TBM** în termeni de durabilitate;
- Contributia personala la dezvoltarea relatiilor de afaceri si atragerea de oportunitati;
- Asigurarea continuitatii activitatii;

Comitetul de Remunerare a avut in vedere urmatoarele aspecte concrete legate de obiectivele de performanta prevazute in politica de remunerare detaliate mai sus, astfel:

- Asigurarea obtinerii autorizatiei Part 145 C emisa de AACR. Aceasta autorizatie certifica conformitatea sistemului de management al calitatii si mediului adoptat de catre TMB cu cerintele EASA aferente domeniului de intretinere a componentelor cu destinatie civila. Aceasta autorizatie este baza planului de dezvoltare a Societatii in domeniul aviatiei civile.
- Managementul eficace din punct de vedere al sanatatii si securitatii in munca continuat si in anul 2021, tinand cont de continuarea crizei sanitare COVID 19 pe tot parcursul anului. S-a demonstrat pana la finalul anului 2021 ca deciziile DG au condus catre realizarea integrala a obligatiilor contractuale chiar daca primul trimestru a fost dificil, fiind impactat de indisponibilitatea unei sectii intregi timp de 1 luna de zile. Intarzierile s-au recuperat, iar anul a fost inchis fara obligatii neonorate.
- Obiectivul strategic referitor la realizarea EBITDA de 20% din Cifra de afaceri a fost indeplinit in anul 2021 acesta situandu-se la nivelul de 21,83%.
- Obiectivul strategic referitor la asigurarea unei cifre de afaceri minime de 117.000.000 lei a fost realizat. CA pentru anul 2021 este de 131.331.165 lei.
- Prin analiza continua a evolutiei Societatii in anul 2021, DG a avut in permanenta ca obiectiv realizarea eforturilor necesare pentru limitarea impactului cresterii cheltuielilor in rezultatul Societatii.
- Implicarea in cresterea valorii activelor contractate prin participarea la discutiile strategice si negocierile cu partenerii de business, astfel incat sa asigure dimensionarea cifrei de afaceri la un nivel satisfactor, care sa permita companiei absorbtia cresterii cheltuielilor si totodata sa asigure nu numai indicatorul EBITDA dar si realizarea unei cote de profit la nivelul industriei aeronautice.
- Asigurarea documentatiei sistemului de management al calitatii astfel incat sa fie conform si cu standardele de aeronavigabilitate din domeniul militar. In acest sens s-a emis memoriul de prezetare TMB catre autoritatea de reglementare AAMN (Autoritatea de Aeronavigabilitate Militara Nationala) iar auditul de certificare a fost realizat de catre aceasta in anul 2022. Prin asigurarea certificarii RMAR 145 si RMAR 21, Turbomecanica va fi autorizata si implicit recunoscuta international ca o organizatie de intretinere si fabricatie militara certificate de catre EMAR
- Asigurarea de fonduri proprii in valoare de 15 mil lei ( 3 mil Eur) pana la sfarsitul anului 2021 si 22 mil lei (4.45 mil Eur) pana la data intrunirii Comitetului de Remunerare, pentru realizarea investitiilor necesare asigurarii continuitatii activitatii Societatii.
- Identificarea oportunitatilor de asigurare a capacitatilor de testare motoare civile cu o investitie de aproximativ 25% mai mica comparativ cu valoarea estimată in planul de afaceri realizat de consultantul independent ALTON Aviation Company. In acest sens, in anul 2021 s-au purtat discutii si s-au analizat documente si date cu privire la determinarea deciziei de a intra intr-un parteneriat

cu institutul de cercetare COMOTI. Activitatea s-a continuat in anul 2022, iar pana la data acestui raport s-a semnat un protocol de colaborare pentru realizarea acestui obiectiv.

- Inceperea analizei si a discutiilor cu partenerii nationali pentru identificarea oportunitatilor de continuare a asigurarii intretinerii flotei de elicoptere nationale si a fabricatiei de piese de schimb pentru aceasta si dupa scoatrea din uz a echipamentelor actuale. Identificarea unei oportunitati in acest sens reduce semnificativ riscul de continuitate al activitatii si ar determina o pozitionare echilibrata a Societatii intre domeniul civil si militar.

In acest scop **Comitetul de remunerare** a analizat performanța de afaceri in lumina obiectivelor și valorilor stabilite în raport cu sursele de date care pot include cifre financiare auditate, indicatori cheie de performanță cu urmărire disponibilă, precum și orice evaluări interne relevante. Performanța pentru orice matrice calitativă va fi la latitudinea Consiliului, in ceea ce priveste conducerea executiva, cu aprobarea **AGOA** daca este cazul.

Stimulentul pe termen scurt a fost de asemenea aprobat de catre Comitetul de Remunerare in sedinta din 31.03.2022 si de catre Consiliul de Administratie prin hotararea nr 3/08.04.2022.

Avand in vedere prevederile Politicii de remunerare aprobata de actionari in cadrul AGEA din august 2021 la acordarea tuturor stimulentelor si remuneratiilor si evaluarea activitatii s-au avut in vedere de asemenea si indicatorii de performanta din punct de vedere cantitativ (indicatori financiari) si calitativ (indicatori nefinanciari), astfel:

- indeplinirea intr- o proportie semnificativa a obiectivelor de performanta economica ale Societatii;
- implicarea in indeplinirea strategiei de afaceri;
- realizarea bugetului aprobat intr-o proportie semnificativa pe parcursul anilor 2021 si 2022
- intrepriderea de demersuri pentru asigurarea continuitatii activitatii;
- asigurarea implementarii si imbunatatirii continue a politicilor aplicabile la nivelul Societatii;
- contributia deciziilor luate la performanta generala a Societatii;

#### **Precizari legate de elaborarea prezentului Raport :**

**Comitetul de remunerare nu a identificat si nici nu a avut in vedere eventuale** conflicte de interese in conditiile Politicii de remunerare art 8.2.

**In cursul anului 2022 nu s-au inregistrat** abateri de la Politica de remunerare

La redactarea prezentului raport s-a avut in vedere si faptul ca in cadrul AGOA din 27.04.2022 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2021.

**CA** nu a oferit compensații extraordinare pe parcursul anilor 2021 si 2022.