

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 27.04.2023 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2022, si in ceea ce priveste procesul de implementare a obiectivelor **politicii de remunerare** in cursul exercitiului financiar 2023 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	7%	2%	5.96%	-2.66%
2023 vs 2022	8%	0%	-5.60%	-6.5%

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 si loializarea managementului prin asigurarea unei remunerații totale adecvate, raportata la sarcinile si responsabilitatile atribuite prin **contractul de administrare** in contextul realizarii obiectivelor operaționale determinate prin Programul de Vanzari.

In anul 2023 Comitetul de remunerare nu a propus si nu a aprobat componente de stimulare pe termen lung pentru Directori /membri ai Consiliului de Administratie.

In ceea ce priveste remunerația de baza stabilita pentru membrii CA aceasta se bazează pe rolul, experiența individuală, abilități și nivel de performanță susținut, reflectand practica pieței pentru pozitii 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 stabilita de catre actionari in **AGOA** o data cu aprobarea propunerilor de numire a membrilor CA si aprobarii contractului de administrare.

Conform **Actului Constitutiv** al Societatii, Presedintele CA este numit si Director General Executiv, iar drepturile si obligatiile acestuia sunt stabilite prin contract de administrare si in conformitate cu prezentele principii de remuneratie.

Pentru Presedintele CA si Directorul General Executiv al Societatii, **AGOA** a aprobat urmatoarea structura de remuneratie:

Structura remuneratie	2023 (lei)	2022 (lei)
Remuneratie	625,601	594.812
Asigurare de invaliditate si deces	304,99	304,99
Telefon mobil (% din abonament la nivel TBM)	360	360
Autovehicul (valori estimate)	0	206,929

Drepturile ce revin Directorului General Executiv in baza **CCM** au in vedere planificarea concediilor anuale si functie de situatie, ajutorul social pentru deces membru familie.

Asigurarea de invaliditate si deces este o polita incheiata la nivelul Societatii pentru toti angajatii acesteia, iar in cazul producerii evenimentului asigurat, functie de acesta, se deconteaza o valoare maxima de 50.000 lei.

Referitor la obligatiile **TBM** stabilite in baza contractului de administrare, mentionam urmatoarele:

Autoturism:

- La fel ca în anul 2022 și în anul 2023, obligatia din contractul de administrare a fost indeplinita partial, suma raportata cuprinzand doar amortizarea autovehiculului. Nici în anul 2023, Directorul General Executiv al Societatii nu a beneficiat de sofer. In anul 2023, cheltuiala cu amortizarea autoturismului a fost zero , fiind complet amortizat.

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 2023 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 93.399 lei pentru anul 2023 si egala pentru toti membrii **CA** (104.850 lei pentru anul 2022). 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:

Nume	Funcția	Anul expirării prezentului mandat
Radu Viehmann	Președinte, Director General	2024
Dana Maria Ciorapciu	Administrator neexecutiv	2024
Radu Ovidiu Sârbu	Administrator neexecutiv independent	2024
Niculae Havrilet	Administrator neexecutiv independent	2024
Henriette Spinka	Administrator neexecutiv	Decedat 2023

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

	2023	2022	2021
Transport	2.328,46 lei	2.452,31 lei	802,44 lei

In anul 2023, Societatea nu a decontat diurna sau cazare pentru membrii **CA**.

In cursul anului 2023 structura **CA** a Societatii a suferit modificari, prin decesul unui membru al **CA**, Dna Henriette Spinka, locul ramanand vacant si urmand sa fie ocupat la alegerile **CA** din anul 2024.

In anul 2023 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 2023 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 2023

s-au acordat stimulente pe termen scurt Director General Executiv in valoare totala de 1.735.015 lei pentru obiectivele realizate, raportat la activitatea Societatii din anul 2022 (1.726.655 lei lei acordate in anul 2022 pentru activitatea realizata in anul 2021), pe baza analizei si evaluarii realizata de Comitetul de remunerare in sedinta din data de 09.04.2023 .

Pana la data raportarii, Comitetul de Remuneratie nu s-a intrunit in sedinta de evaluare a activitatii aferente anului 2023, drept urmare, stimulentele pe termen scurt pentru **Directorul General** raportat la activitatea Societatii pe anul 2023, nu a fost propus inca spre aprobare **CA**.

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

- Asigurarea realizării obiectivelor financiare în proporție de cel puțin 60%;
- Asigurarea realizării obiectivelor strategice **TBM** în termeni de durabilitate;
- Contribuția personală la dezvoltarea relațiilor de afaceri și atragerea de oportunități;
- Asigurarea continuității activității;

Comitetul de Remunerare a avut în vedere următoarele aspecte concrete legate de obiectivele de performanță prevăzute în politica de remunerare detaliată mai sus, astfel:

- Asigurarea îndeplinirii obiectivului strategic al societății, respectiv realizarea unui profit din exploatare la cote suficiente pentru asigurarea stabilității societății și satisfacției tuturor părților interesate prin creșterea eficacității activității de producție pe baza realizării unei cote EBITDA de 20% din cifra de afaceri. Având în vedere condițiile economice care au avut un impact negativ major în anul 2022, TBM a înregistrat o cota EBITDA de 21.13%
- Asigurarea îndeplinirii obiectivului strategic al societății, respectiv realizarea unei cifre de afaceri de peste 120.000.000 Lei. În acest sens, TBM a înregistrat o CA de 139,161,607 Lei la sfârșitul anului 2022 cu 5,96% mai mare comparativ cu anul 2021.
- Asigurarea certificării personalului și certificarea TBM RMAR 145, ca urmare a îndeplinirii obiectivelor anului 2021 de aliniere a sistemului de asigurare a calitatii și mediului la cerințele de standard. Auditul de certificare a fost desfășurat în anul 2022, în baza pregătirilor din anul 2021. Auditul pentru RMAR 21 urmează a fi desfășurat în anul 2023 datorită lipsei de disponibilitate a auditorilor AAMN, societatea fiind pregătită pentru evaluarea auditului.
- Stabilirea acțiunilor necesare asimilării reparației capitale pentru motorul VIPER 632-41M și realizarea acțiunilor planificate în conformitate cu disponibilitatea resurselor
- Realizarea acțiunilor necesare în vederea asigurării fluxului de aprovizionare pentru realizarea reparației capitale pentru motorul VIPER 632-41M prin implicarea utilizatorului final al produsului în demersuri.
- Asigurarea realizării planului de investiții aprobat în proporție de 89.35% și negocierea achizițiilor astfel încât să asigure o economie societății în valoarea de aproximativ 900.000 Eur.
- Finalizarea discuțiilor cu partenerii naționali pentru identificarea oportunităților de continuarea asigurării interținerii flotei de elicoptere naționale și a fabricației de piese de schimb pentru aceasta. În acest sens la sfârșitul anului 2022 s-au început negocierile pentru 2 programe noi pentru elicopterele ONU/SAR și L în parteneriat cu societatea IAR Brasov care determină relaxarea riscului de continuitate al activității în următorii 3 ani, perioada 2023-2025

În acest scop **Comitetul de remunerare** a analizat performanța de afaceri în 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, în ceea ce privește conducerea executivă, cu aprobarea **AGOA** dacă este cazul.

Stimulentul pe termen scurt a fost aprobat de catre Comitetul de Remunerare in sedinta din 09.04.2023 si de catre Consiliul de Administratie prin hotararea nr 3/15.04.2023.

Avand in vedere prevederile Politicii de remunerare aprobata de actionari in cadrul AGEA din august 2021 la acordarea tuturor stimulentei 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 anului 2023
- 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 2023 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 27.04.2023 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2022.

CA nu a oferit compensatii extraordinare pe parcursul anilor 2022 si 2023.