

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 29.04.2024 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2023, si in ceea ce priveste procesul de implementare a obiectivelor **politicii de remunerare** in cursul exercitiului financiar 2024 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%
2024 vs 2023	9%	-2%	6.56%	47.2%

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 remuneratii totale adecvate, raportata la sarcinile si responsabilitatile atribuite prin **contractul de administrare** in contextul realizarii obiectivelor operationale determinate prin Programul de Vanzari.

In anul 2024 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 remuneratia de baza stabilita pentru membrii CA aceasta se bazeaza pe rolul, experienta individuala, abilitati si nivel de performanta sustinut, reflectand practica pietei pentru pozitii similare si adaptarea la nevoile si prioritatile de afaceri.

Societatea este administrata in sistem unitar de catre un Consiliu de administratie format din 5 administratori (un presedinte si 4 membri), persoane fizice romane numite de AGOA pentru un mandat de 4 (patru) ani de la data numirii, acestia fiind reeligibili.

Remuneratia 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	2024 (lei)	2023 (lei)
Remuneratie	636,747	625,601
Asigurare de invaliditate si deces	295,68	304,99
Telefon mobil (% din abonament la nivel TBM)	380	360
Autovehicul (valori estimate)	0	0

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 100.000 lei.

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

Autoturism:

- La fel ca in anul 2023 si in anul 2024, obligatia din contractul de administrare a fost indeplinita partial, suma raportata cuprinzand doar amortizarea autovehiculului. Nici in anul 2024, Directorul General Executiv al Societatii nu a beneficiat de sofer. In anul 2024, 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 2024 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 115.683,5 lei pentru anul 2024 si egala pentru toti membrii **CA** (93.399 lei pentru anul 2023). O proportie semnificativa a variatiei remuneratiei membrilor **CA** a fost generata de ocuparea in luna Mai a locului vacant in **CA**, datorat decesului Doamnei Spinka Henriette. 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	Functia	Anul expirării prezentului mandat
Radu Viehmann	Președinte, Director General	2028
Dana Maria Ciorapciu	Administrator neexecutiv	2028
Radu Ovidiu Sârbu	Administrator neexecutiv independent	2028
Niculae Havrilet	Administrator neexecutiv independent	2028
Man Gheorghe Alexandru	Administrator neexecutiv independent	2028

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

	2024	2023	2022
Transport	2.575,60 lei	2.328,46 lei	2.452,31 lei

In anul 2024, Societatea nu a decontat diurna sau cazare pentru membrii **CA**.

In cursul anului 2024 structura **CA** a Societatii a suferit modificari Dl Man Gheorghe Alexandru fiind numit nou membru al Consiliului, incepand cu luna Mai.

In anul 2024 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 2024 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 2024 s-au acordat stimulente pe termen scurt Director General Executiv in valoare totala de 1.494.000 lei pentru realizarea obiectivelor Societatii pentru anul 2023, propunere de stimulent care a fost diminuată cu aproximativ 15%, datorita neatingerii (cu 3%) a obiectului cu privire la realizarea cifrei de afaceri de minim 135.000.000 (1.735.015 lei acordate in anul 2023 pentru activitatea realizata in anul 2022), pe baza analizei si evaluarii realizata de Comitetul de remunerare in sedinta din data de 16.04.2024.

Pana la data raportarii, Comitetul de Remuneratie nu s-a intrunit in sedinta de evaluare a activitatii aferente anului 2024, drept urmare, stimulentul pe termen scurt pentru **Directorul General** raportat la activitatea Societatii pe anul 2024, nu a fost propus inca spre aprobare **CA**.

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 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 CA. TBM a înregistrat o cota EBITDA de 20.94% in anul 2023, (2022: 21.13%). Scaderea de doar 0.2%, in contextul în care cifra de afaceri s-a diminuat cu 6% iar cheltuielile au ramas la un nivel semnificativ egaul cu anul 2022, demonstreaza un management eficace si un monitorizare corecta a activitatii;
- Dezvoltarea programelor cu clienții externi din portofoliul anului 2023 astfel incat sa asigure o crestere a CA aferenta activitatii comerciale externe de 2% in anul 2023. In anul 2023 TBM a inregistrat o pondere de 14.6% a clientilor externi comparativ cu anul 2022 cand s-a inregistrat o pondere de 11.8%. Drept urmare ponderea clientilor externi a crescut cu 2.8% in anul 2023 fata de anul 2022.
- Negocierea achizițiilor aprobate prin planul de investitii, astfel încât să asigure o economie societatii în valoare de 1.192.575 Eur, valoarea investitiilor realizate a scazut de la 3.911.000 Eur la 2.718.424 Eur datorita acestei economii;

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 aprobat de catre Comitetul de Remunerare in sedinta din 16.04.2024 si de catre Consiliul de Administratie prin hotararea nr. 3 / 23.04.2024

Avand in vedere prevederile Politicii de remunerare aprobata de actionari in cadrul AGEA din august 2021 la acordarea tuturor stimulentele 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 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 2024 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 29.04.2024 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2023.

CA nu a oferit compensatii extraordinare pe parcursul anilor 2023 si 2024.