

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 între 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 29.04.2025 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2024, si in ceea ce priveste procesul de implementare a obiectivelor **politicii de remunerare** in cursul exercitiului financiar 2025 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%
2024 vs 2025	10%	0%	-4,98%	-45,1%

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 2025 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 bazează pe rolul, experienta 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.

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	2025 (lei)	2024 (lei)
Remuneratie	654.452	636.747
Asigurare de invaliditate si deces	295,68	295,68
Telefon mobil (% din abonament la nivel TBM)	365	380
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:

- In anul 2025, obligatia din contractul de administrare a fost indeplinita partial, suma raportata cuprinzand doar amortizarea autovehiculului. Nici în anul 2025, Directorul General Executiv al Societatii nu a beneficiat de sofer.

In anul 2025, cheltuiala cu amortizarea autoturismului a fost:

Amortizare autoturism	2025 (lei)	2024 (lei)	2023 (lei)
Amortizare anuala	56.638	0	0

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 2025 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 126.547 lei pentru anul 2025 si egala pentru toti membrii CA (115.683,5 lei pentru anul 2024). Diferenta valorica reprezinta ocuparea in cursul intregului an a tuturor posturilor din CA, anul 2024 fiind inca impacat de decisiul Doamnei Spinka Henriette si de ocuparea abia in luna Mai a locului vacant in CA, de catre Dl. Man Gheorghe Alexandru. Remuneratia Presedintelui CA mentionata mai sus reprezinta suma platita acestuia in considerarea tuturor atributiilor pe care in situatia specifica a **TBM** le indeplinesc 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	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 dupa cum urmeaza:

	2025	2024	2023
Transport	2.805,52 lei	2.575,60 lei	2.328,46 lei

In anul 2025, Societatea nu a decontat diurna sau cazare pentru membrii CA.

In cursul anului 2025 structura CA a Societatii nu a suferit modificari.

In anul 2025 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 2025 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 2025 s-au acordat stimulente pe termen scurt Director General Executiv in valoare totala de 1.524.975 lei pentru realizarea obiectivelor Societatii pentru anul 2024, stimulent care a inregistrat o crestere cu doar 2% fata de anul 2024, an in care stimulentul a fost diminuat cu aproximativ 15%, datorita neatingerii obiectivelor pentru anul 2023.(1.494.000 lei acordate in anul 2024 pentru activitatea realizata in anul 2023), pe baza analizei si evaluarii realizata de Comitetul de remunerare in sedinta din data de 11.04.2025.

Pana la data raportarii, Comitetul de Remuneratie nu s-a intrunit in sedinta de evaluare a activitatii aferente anului 2025, drept urmare, stimulentul pe termen scurt pentru **Directorul General** raportat la activitatea Societatii pe anul 2025, nu a fost propus inca spre aprobare **CA**.

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

- Asigurarea realizarii obiectivelor financiare in proportie de cel puțin 60%;
- Asigurarea realizarii 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 indeplinirii obiectivului strategic al societatii, respectiv realizarea unui profit din exploatare la cote suficiente pentru asigurarea stabilitatii societatii si satisfactiei tuturor partilor interesate prin cresterea eficacitatii activitatii de productie pe baza realizarii unei cote EBITDA de 20% din CA. TBM a inregistrat o cota EBITDA de 28,92% (2023: 20,94).

Atingerea obiectivului de asigurare a unei Cifrei de Afaceri de minim 135.000.000 Lei. Cifra de afaceri inregistrata s-a ridicat la valoarea de 139.9 milioane lei, iar profitul net la 16.1 milioane lei, respectiv o maija de profit net de 11,54% (2023: 8,28% 2023, 2022:8,76%).

Dezvoltarea programelor cu clientii externi din portofoliul anului 2024 astfel incat sa asigure o crestere a CA aferenta activitatii comerciale externe de 2% in anul 2024. In anul 2024 TBM a inregistrat o pondere de 17.3% a clientilor externi comparativ cu anul 2023 cand s-a inregistrat o pondere de 14.6%. Drept urmare ponderea clientilor externi a crescut cu 2,7% in anul 2024 fata de anul 2023.

In anul 2024 **a inceput colabararea cu GE Aviation (aviatie civila)** in vederea efectuarii procesului de metalizare pentru front-spinner, respectiv rear-spinner ale motorului CFM56-7B, cu posibilitate de largire a gamelor de reparatii a acestui spinner, precum si pentru cele ale tipului de motor CFM56-5A. Dupa finalizarea lotului FAI (First Article Inspection), aflat in prezent in curs de executie, urmand ca ulterior sa fie semnat contractul.

Pe parcursul anului 2024 TBM **a inceput fabricatia lotului FAI** de pinioane pentru ansamble mecanice ale noului elicopter TAI T625 Gokbey (primul fiind livrat in Octombrie 2024) pentru **Turkish Aerospace Industries** . S-a semnat un NDA, finalizarea lotului FAI a fost stabilita pentru decembrie 2025 - ianuarie 2026, iar ulterior se preconizeaza semnarea contractului.

In anul 2024 TBM a negociat cu succes cresterea preturilor pentru clientul **Leonardo Helicopters**, aceasta reprezentand aproape dublarea acestora, incepand cu anul 2025. Totodata s-a discutat si cresterea cantitatilor pentru anumite componente importante (ex: TGB)

La finalul anului 2024 s-a realizat nota de negociere cu privire la majorarea preturilor pentru ultimele 3 seturi de elicopter aferente **programul NATO** cu 19%.

In vederea dezvoltarii in domeniul aviatiei civile prin realizarea mentenantei complete la motoarele CFM 56-7B, TBM a primit aviz favorabil pe structura de rezistenta a cladirii C2, studiu inceput in anul 2023. Prin urmare in anul 2024 TBM a inceput eliberarea spatiului prin relocarea utilajelor. Spatiului disponibil poate fi folosit in scopuri de dezvoltare afacere.

Comitetul de remunerare considera actiunile realizate ca fiind cu impact major in buna functionare a societatii si considera ca s-a tinut sub control riscul de continuitate a afacerii si se mentin premisele favorabile in ceea ce priveste dezvoltarea companiei.

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 11.04.2025 si de catre Consiliul de Administratie prin hotararea nr. 3 / 16.04.2025

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 pe parcursul anului 2024
- 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 2025 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 29.04.2025 actionarii au aprobat fara rezerve sau comentarii/observatii raportul de remunerare aferent exercitiului financiar 2024.

CA nu a oferit compensații extraordinare pe parcursul anilor 2024 si 2025.