

TITLU : POLITICA DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR SI CONDUCERII EXECUTIVE

CUPRINS :

1. Scop.
2. Domeniu.
3. Documente de referință și complementare.
4. Definiții și abrevieri.
5. Obiective.
6. Principii remunerare.
7. Structura de remunerare.
8. Actualizare Politicii de remunerare.
9. Procesul Decizional.
10. Obligatii de publicare.

FORMULARE: ---

ANEXE : ---

DECIZII : ---

BAZE DATE : ---

SINTEZĂ : Ediție nouă in conformitate cu prevederile art. 92² din Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare

INFLUENȚĂ : ---

APLICARE DE LA DATA: Aprobării de catre **AGOA**

Aprobat	Avizat
Presedinte Consiliului de Administratie Radu Viehmann	Consiliu de Administratie Dna Henriette Spinka Dna Dana Ciorapciu Dl. Nicolae Havrilet Dl. Radu Sarbu
Emitent Comitetul de Remunerare Prin presedinte Dl. Radu Sarbu	Nr. copie <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

Formular 2 Ed. 8 PG-SO-01

1. SCOP

Politica de remunerare are ca scop asigurarea unui cadru transparent privind activitatea **TBM**, justa recompensa si motivare a conducatorilor. Prezentarea principiilor ce stau la baza stabilirii unei remuneratii echitabile a administratorilor si conducerii executive, care asigura cadrul de atragere de persoane competente si experimentate in conducerea **TBM**, precum si echilibrul intre performanta, resursele si obiectivele societatii.

In concret prin aplicarea Politicii de Remunerare se urmareste:

Asigurarea performantei managementului, alinierea cu interesele investitorilor, asigurarea realizarii obiectivelor si cresterea transparentei.

Stabilirea cadrului de remunerare a membrilor Consiliului de administrație și a Directorilor Executivi ai **TBM** in baza principiilor acordarii remunerațiilor și a modului în care fiecare componentă susține realizarea strategiei, interesul pe termen lung și sustenabilitatea **TBM**.

Stabilirea unui pachet de remunerare adecvat pentru Directori și **CA**, asigurând atragerea, angajarea și păstrarea profilurilor potrivite pentru rolurile executive.

Asigurarea unei remuneratii totale, care leagă strategia de afaceri **TBM** de interesele investitorilor **TBM**, luând în considerare în mod corespunzător dinamica industriei care are impact asupra **TBM**.

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile ținând cont de și în măsura în care sunt adecvate dimensiunii sale, organizării interne și naturii și complexității activităților sale.

2. DOMENIU

Această politica se aplică aplică tuturor Administratorilor și Directorilor Executivi (respectiv Directorului General), indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

In cazul in care vor exista inadvertente intre prevederile legale in vigoare si prezenta Politica, primeaza respectarea cerintei legale specifice. Daca cerinta modifica semnificativ Politica, aceasta va fi revizuita de **CR** supusa aprobarii **AGOA**.

3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ ȘI COMPLEMENTARE

3.1. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- 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 **TMB**;
- Regulamentul de Guvernanta Corporativa al **TMB**.

3.2. DOCUMENTE COMPLEMENTARE

- Contractele de administrare incheiate de catre administratori cu **TBM**

4.1. ABREVIERI

AGOA	- Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor	DG	- Director General
CA	- Consiliu de Administratie	PR	- Politica Remunerare
CR	- Comitet de Remunerare	ROF	- Regulament de Organizare si Functionare
TBM	- Turbomecanica S.A.		

5. OBIECTIVE

Implementarea obiectivelor politicii de remunerare este legata de alinierea la dinamica industriei, atat la nivel national, cat si international si asigurarea realizarii obiectivelor strategice de management si de dezvoltare a Companiei, a determinat necesitatea stabilirii principiilor de remunerare care sa asigure:

- compatibilitatea **PR** cu prevederile politicii interne de salarizare si cu activitatea societatii;
- fidelizarea si loializarea managementului prin asigurarea unei remuneratii totale adecvate, ghidate de practica pietei;
- concordanta intre **PR** si sarcinile si responsabilitatile atribuite prin **contractul de administrare**;
- alinierea cu interesele investitorilor prin componente bazate pe actiuni (participare la capital);
- realizarea obiectivelor strategice pe termen scurt si mediu stabilite anual;
- realizarea obiectivelor operationale determinate prin Programul de Vanzari;

6. PRINCIPIILE DE REMUNERARE

Principiile de remunerare ale conducatorilor **TBM**, respecta principiile guvernantei corporative si se aliniaza unei culturi organizationale prudente in asumarea riscurilor si contribuie la o buna administrare a societatii, la strategia si performantele acesteia pe termen lung, luand in considerare strategia de afaceri, cultura si valorile organizatiei, interesele pe termen lung ale companiei si ale actionarilor. Aceste principii respecta structura de remunerare si principiile de remunerare aplicate pentru angajatii **TBM**, astfel:

Structura de remunerare respecta aceleasi principii de remunerare precum cele aplicate pentru angajatii **TBM**, astfel:

Remuneratia de baza se bazeaza pe rolul, experienta individuala, abilitati si nivel de performanta sustinut. Nivelul de remuneratie si ponderea relativa a componentelor de remunerare reflecta practica pietei pentru pozitii similare si adaptarea la nevoile si prioritatile de afaceri.

Componentele stimulentei pe termen scurt se bazeaza pe indicatorii de performanta ai afacerii, impartiti intre obiective financiare, strategice si durabile.

Componentele de stimulare pe termen lung sunt concepute în conformitate cu aceleași principii pentru Directori și pentru competența de manageri experimentați pentru a sublinia responsabilitatea mai largă a creării de valoare susținută pentru **TBM**.

Beneficiile sunt adaptate cerințelor funcției și pieței locale în care sunt angajate persoanele.

7. STRUCTURA DE REMUNERARE

Prezenta secțiune include totalitatea elementelor de remunerare la care conducătorii societății sunt îndreptățiți.

Societatea este administrată în sistem unitar de către un **CA** format din 5 administratori (un președinte și 4 membri), persoane fizice române și / sau străine, numite de **AGOA**. Durata mandatului administratorilor este de 4 (patru) ani de la data numirii, aceștia fiind reeligibili.

Remunerația este stabilită prin vot în cadrul **AGOA**, o dată cu aprobarea propunerilor de numire a membrilor **CA** și aprobării contractului de administrare, dar pot face obiectul unor ajustări la recomandarea **CR**, care ține cont de situația Societății pe piață, precum și de alte aspecte relevante, necesare pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea Societății sau pentru a-i asigura viabilitatea.

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 al Societății, **AGOA** a aprobat următoarea structură de remunerare:

- Remunerare lunară
- Asigurare de invaliditate și deces
- Asigurarea drepturilor și obligațiilor ce revin din **CCM** încheiat la nivel de Societate
- Telefon mobil
- Autovehicul cu șofer

În conformitate cu practicile de piață ale altor companii listate la **BVB**, toți membrii **CA** primesc o remunerare lunară fixă detaliată în contractul de administrare. Remunerația este calculată lunar în cuantum de 20% din remunerarea Președintelui **CA**.

Membrilor **CA** care au domiciliul în altă localitate decât cea în care are sediul Societatea li se decontează de către Societate transportul, cazarea și diurna.

Cheltuielile de cazare transport și diurna se decontează astfel:

Pentru Președintele CA:

cazarea și diurna se decontează conform documentelor justificative

Pentru membrii CA:

cazarea și diurna, conform H.G. 518/1995 cu modificările și completările ulterioare – Categoria I

Transportul Președintelui CA:

clasa business sau first class pentru deplasări cu avionul, InterCity clasa I pentru deplasări cu trenul

Transportul membrilor CA:

clasa economică pentru deplasările cu avionul sau clasa I la deplasări cu trenul.

Mai mult, membrii **CA** care îndeplinesc orice atribuții suplimentare dincolo de responsabilitățile normale în calitate de membru al **CA** sau funcție de activitatea desfasurata, pot primi, conform Actului Constitutiv, stimulente pe termen scurt numit “premiere”.

7.1. CRITERII DE EVALUARE A PERFORMANTEI

Evaluarea performantei se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazează pe performanța și ca plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanța se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politicile aplicabile la nivelul **TBM**.

Evaluarea indicatorilor de performanță are în vedere atât abordări cantitative (indicatori financiari) cât și calitative (indicatori nefinanciari).

În privința performanței financiare se ține cont de:

- îndeplinirea obiectivelor/performanța a societății;
- stabilirea/implicarea în îndeplinirea strategiei de afaceri;
- atingerea țintei de profit net, cât și bugetul realizat pe parcursul anului fiscal respectiv;
- limitele generale aprobate de **AGOA**;
- condițiile speciale ale pieței relevante pentru activitatea **TBM**;
- evitarea asumării riscurilor considerate excesive.

În privința performanței nefinanciare se ține cont de:

- asigurarea continuității activității;
- implementarea și îmbunătățirea continuă a politicilor aplicabile la nivelul societății;
- contribuția la performanța companiei prin deciziile luate;

Alocarea sumelor reprezentând remunerație variabilă ia în considerare riscurile prezente și viitoare.

La stabilirea limitei generale a tuturor remunerațiilor suplimentare ale membrilor **CA** și Directorilor, **AGOA** ia în calcul, pe baza informațiilor prezentate în cadrul Rapoartelor Anuale, îndeplinirea atribuțiilor funcției, îndeplinirea bugetului anual, gradul de participare la ședințele **CA** și performanța globală a societății.

7.2. STIMULENTUL PE TERMEN SCURT

Are drept scop recunoașterea și răsplătirea atingerii scopurilor și obiectivelor anuale de afaceri ale **TBM** în contextul strategiei de afaceri pe termen lung și este legat de îndeplinirea aspectelor de performanță financiară, performanță strategică și performanță individuală, având ca valoare, de regulă, un procent de 0.5 - 2% din cifra de afaceri, fiind evaluat atât obiectiv, raportat la performanța financiară a societății, dar și la discreția analizei și evaluării realizată de **CR**.

Obiectivele de performanță în baza cărora se stabilesc stimulentele pe termen scurt sunt:

- 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;

Aceste obiective trebuie să aibă alocate ținte specifice stabilite la sfârșitul exercițiului financiar pe baza aspectelor ce tin de îndeplinirea criteriilor de performanță în anul precedent.

Țintele trebuie să reflecte obiectivele specifice de afaceri pentru exercițiul financiar și să acopere o combinație de elemente financiare, domenii de performanță strategice și individuale.

Propunerea este elaborată, hotărâtă și revizuită de **CR**. **CR** poate avea în vedere, de asemenea, puncte de vedere mai largi pentru a lua în considerare alte măsuri relevante care susțin direct sau indirect strategia de afaceri a Societății.

După sfârșitul unui exercițiu financiar, **CR** analizează 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.

În caz de circumstanțe extraordinare și / sau evenimente neprevăzute (cum ar fi dinamica industriei) care au un impact semnificativ, de exemplu, asupra performanței financiare, strategiei **TBM**, siguranței, mediului sau societății, **CR** poate decide să se abată de la obiectivele și valorile de performanță. În acest caz, **CA** are dreptul discreționar de a acorda un bonus care nu depășește maximum 50% din salariul de bază anual.

CR are, de asemenea, competența și discreția de a propune acordarea de stimulente pe termen scurt în cazul în care criteriile de performanță nu sunt îndeplinite.

Toate aceste stimulente pe termen scurt sunt aprobate în **CA** sau **AGOA**, după caz, pentru Directorii Executivi, respectiv membrii **CA**.

7.3. STIMULENTE PE TERMEN LUNG

Membrii **CA** nu au dreptul la o remunerație bazată pe stimulente pe termen lung.

7.4. INCETAREA CONTRACTULUI DE ADMINISTRARE

Contractul de administrare încheiat de membrii **CA** poate înceta în condițiile prevăzute de lege și pe baza unei hotărâri **AGOA** care ia act de o asemenea încetare, astfel:

- Expirarea perioadei pentru care a fost numit membrul **CA**, în lipsa unei hotărâri de prelungire a acesteia
- Revocarea administratorilor în cazul neîndeplinirii uneia sau mai multor obligații din contract, cu preaviz de 30 de zile;
- Renunțarea administratorilor la mandat, cu preaviz de 30 de zile;
- Acordul de voință a partilor semnatare;
- Intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege;
- Decesul sau punerea sub interdicție judecătorească;
- Nerespectarea hotărârilor **AGOA**;
- Nerespectarea legislației în vigoare aplicabile activității societăților comerciale.

Contractul de administrare încheiat de Directorul Executiv care încetează în condițiile legii, în condițiile unei hotărâri **CA**, prin care se ia act de apariția cauzei de încetare, conține, de asemenea, o clauză de neconcurență prin care administratorului îi este interzisă orice activitate în beneficiul unor societăți concurente, altor societăți cu același domeniu de activitate sau al unor societăți ce se află în relații de comerț cu societatea parte în contract.

Această interdicție se extinde și asupra soțului sau soției administratorului, precum și asupra rudelor și afiniilor acestuia până la gradul al patrulea inclusiv.

7.5. DREPTUL LA MODIFICARE

Pentru stimulentele pe termen scurt și pe termen lung acordate începând cu 1 ianuarie 2021 sau mai târziu, **CA**, la propunerea motivată a **CR**, poate reduce dimensiunea remunerațiilor înainte (Malus) și după (Claw-back) plată / investiție / exercițiu în cazul unui eveniment declanșator care a dus la o pierdere semnificativă financiară sau reputațională pentru **TBM**. În plus, în condițiile unei astfel de proceduri, dacă ulterior se dovedește că o atribuire se bazează pe informații greșite sau pe o conduită necorespunzătoare individuală, **CA**, la propunerea **CR** este îndreptățit să solicite rambursarea integrală sau parțială a remunerației, în măsura posibilului în conformitate cu legea aplicabilă. Remunerațiile pot fi recuperate într-un termen de până la 24 de luni de la acordarea acestora.

În caz de fuziune sau schimbare a controlului, **CA**, la propunerea **CR** are posibilitatea să modifice termenii și condițiile generale ale planurilor de remunerare, care nu se limitează doar la respectarea cerințelor locale sau a modificărilor legislative. Informațiile sunt detaliate în termenii și condițiile generale ale componentelor remunerației.

Implementarea unei astfel de modificări va fi documentată și prezentată în Raportul de remunerare întocmit de către **CR** pentru exercițiul financiar respectiv.

Remunerația Directorului Executiv poate fi ajustată în conformitate cu **CCM** la nivel de Societate și în conformitate cu Contractul de Administrare, prin hotărâre a **CA**.

8. ACTUALIZAREA POLITICII DE REMUNERARE

CR este responsabil în general de revizuirea politicii de remunerare, care include:

- Revizuirea politicii în sensul adecvării acesteia, luând în considerare principiile de guvernanta corporativă aplicabile, practicile pe piața relevantă și adaptarea acesteia la strategia de afaceri;
- Revizuirea condițiilor de remunerare, inclusiv a măsurătorilor de performanță aplicate stimulentele pe termen scurt (conținut, greutate și scară pentru a reflecta prioritățile de afaceri);
- Revizuirea nivelurilor de stimulente înainte de acordarea acestora;

CR este format din trei membri și se întrunește cel puțin o dată pe an.

La ședințele **CR** participă Directorul de Calitate & Organizare **TBM**. Directorul General Executiv participă după caz.

Remunerația este revizuită ori de câte ori **CR** sesizează necesitatea revizuirii.

8.1. PROCESUL DE LUARE A DECIZIILOR

Rezultatele revizuirilor și modificările propuse de **CR** sunt prezentate **CA** pentru aprobare.

În cazul în care modificările sunt în afara politicii actuale de remunerare și convenite de către **CA**, acestea vor fi supuse investitorilor pentru aprobare ca parte a ordinii de zi a **AGOA**.

8.2. CONFLICT DE INTERESE

Pe măsură ce **CR** discută și pregătește propuneri pentru **CA**, membrii individuali și oricine altcineva prezent la ședința **CR** sunt obligați să dezvăluie orice conflict de interese fără întârziere.

Un conflict de interese va rezulta fie în cazul în care:

- 1) membru al comitetului și / sau participant la ședință părăsește ședința sau
- 2) conflictul de interese a fost evidențiat **CA**, ca parte a introducerii unei propuneri.

8.3. ABATEREA DE LA POLITICĂ

În cazul unor circumstanțe excepționale, inclusiv, dar fără a se limita la, șocuri exogene, forță majoră sau **M&A**, **CA** poate decide să se abată de la politică, pentru a proteja interesele pe termen lung ale **TBM** și ale investitorilor.

CA poate oferi compensații extraordinare, cum ar fi bonus unic, atribuire de acțiuni suplimentare sau altele, atunci când consideră că este oportun. O astfel de marjă de apreciere va fi aprobată numai pe baza unor criterii verificabile și aplicarea derogării va fi comunicată în raportul de remunerare pentru exercițiul financiar respectiv, dar nedepășind limitele maxime pentru remunerațiile suplimentare (fixe și variabile) acordate administratorilor și directorilor, aprobate de **AGOA/CA**, după caz.

9. PROCESUL DECIZIONAL

În elaborarea și aprobarea Politicii de Remunerare sunt implicate trei structuri organizatorice, respectiv, **CR**, **CA** și **AGOA** după cum urmează:

CR:

- întocmește Politica de Remunerare și o supune avizării **CA**;
- propune procentul pentru stimulentele pe termen scurt;
- redactează și prezintă **CA** spre aprobare raportul de remunerare anual care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu prezenta politică de remunerare, raport care va fi inclus în raportul de administrare al **CA** ce este prezentat acționarilor spre aprobare în cadrul **AGOA**.

CA:

- avizează propunerea de politică de remunerare sau modificarea acesteia, după caz, care va fi supusă aprobării **AGOA**.
- este responsabil pentru implementarea politicii de remunerare.

AGOA:

- aproba politica de remunerare;
- fixează la numirea în funcție și remunerația membrilor **CA**;

Nota: *Politica de remunerare trebuie aprobată în AGOA pentru a intra în vigoare și, implicit, pentru a fi aplicată.*

10. APROBAREA SI PUBLICAREA POLITICII DE REMUNERARE

Această politică va fi prezentată spre aprobare la **AGOA** a **TBM** în cursul anului 2021. Sub rezerva aprobării investitorilor, va intra în vigoare din **2021** și va fi în vigoare pentru următorii 4 (patru) ani. Cu toate acestea, **CR** poate solicita aprobarea pentru o nouă politică la un moment dat, dacă se consideră necesar.

Politica este aprobată în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor convocată în anul 2021 și ulterior publicată și disponibilă pe site-ul **TBM**.