

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 emitenții 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**.

In procesul de implementare a obiectivelor **politicii de remunerare** s-a avut in vedere alinierea la dinamica industriei, atat la nivel national, cat si international si asigurarea realizarii obiectivelor strategice 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
2017 vs 2016	37%	31%	21.4%	33.7%
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%

Pentru **perioada de raportare 2020-2021** prin remuneratiile acordate membrilor **CA** si directorilor executivi ai Societatii s-a urmarit asigurarea unei compatibilitati a acestor remuneratii 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 perioada 2020-2021 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	2021 (lei)
Remuneratie lunara	480.372
Asigurare de invaliditate si deces	277,27
Telefon mobil (% din abonament la nivel TBM)	360
Autovehicul cu sofer (valori estimate)	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 cu sofer:

- pentru anul 2020 obligatia din contractul de administrare a fost indeplinita, suma raportata cuprinzand: remuneratie sofer si amortizare autovehicul
- Pentru anul 2021 obligatia din contractul de administrare a fost indeplinita partial, suma raportata nu mai cuprinde cheltuiala cu soferul, pozitia fiind vacanta;
In anul 2020 s-a realizat reevaluarea mijloacelor fixe, in cadru careia s-a reevaluat si valoarea autoturismului. In urma raportului valoarea contabila a acestuia a crescut. Mentionam ca la 31.12.2021 autoturismul este 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 2020 si 2021 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 96.096 lei pentru anul 2021 (93.388 lei pentru anul 2020) si egala pentru toti membrii **CA**. 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.

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

	2021	2020	(lei)
Transport	802,44 lei	670 lei	

In perioada de raportare 2020-2021 Societatea nu a decontat diurna sau cazare pentru membrii **CA**.

In cursul anului 2021 structura **CA** a Societatii a suferit modificari. Mandatul Dlui Prof. Grigore Florescu a incetat prin deces astfel incat remuneratia totala achitata acestuia in cursul anului 2021 a fost de **8.500 lei**.

In cadrul AGOA din 27 aprilie 2021 a fost numit un nou membru al Consiliului de administratie Dl Havrileț Niculae pentru un mandat de 3 ani, in continuarea mandatului incetat, membru cu care Societatea a incheiat un contract de administrare in baza caruia a achitat in anul 2021 o indemnizatie totala de **64.040 lei**.

In perioada de raportare 2020-2021 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 perioada de raportare 2010-2021 nu au existat membrii **CA** care sa fi indeplinit atributiile 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** s-au acordat stimulente pe termen scurt Directorului General in valoare totala de 1.724.540 lei pentru anul 2021 (1.752.153 lei pentru anul 2020), analizate in raport cu realizarile din anul 2019 respectiv 2020, 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 anul 2021.

Obiectivele de performanță în baza cărora 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;

Pe parcursul perioadelor analizate s-au avut în vedere următoarele aspecte concrete legate de obiectivele de performanță prevăzute în politica de remunerare detaliată mai sus, astfel:

- i. Trendul crescător al cifrei de afaceri al Societății în contextul în care parte semnificativă din cheltuielile care au stat la baza diminuării rezultatului au fost efectuate în vederea asigurării sustenabilității activității viitoare și după caz, îmbunătățirea standardelor de management al calității în domeniul aviației
- ii. Eforturile depuse prin întâlnirile și ședințele cu factorii decidenți în vederea asigurării estimărilor de lucrări de întreținere pe termen mediu și asigurarea reprezentativității **TBM** prin experiența și respectul recunoscut de către partenerii de discuții.
- iii. Creșterea importanței acțiunilor cu impact în responsabilitatea socială și de mediu în sensul realizării de investiții care să asigure diminuarea impactului asupra mediului înconjurător și a satisfacției comunității locale
- iv. Identificarea și susținerea direcției de dezvoltare a Societății în vederea diminuării dependenței de piața militară și pătrunderea pe piața aviației civile
- v. Asigurarea conformității sistemului de management al calității și mediului **TBM** cu cerințele Regulamentului (EU) nr 1321/2014, Anexa II, Partea 145
- vi. Demararea lucrărilor de reorganizare a spațiilor de întreținere motoare în vederea pregătirii conformării cu standardele europene de referință în aviația civilă și militară
- vii. Succesul în organizarea, planificarea și managementul situației de criză sanitară cauzată de Covid 19 astfel încât Societatea să fie în măsură să-și onoreze obligațiile contractuale și implicit creșterea rezilienței economice cu impact minim asupra activității Societății.

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.

Toate aceste stimulente pe termen scurt au fost de asemenea aprobate de către Consiliul de Administrație prin hotărârile nr 141/25.02.2021 și 134/24.02.2020.

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 anilor 2020 si 2021
- 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 2021 nu s-au inregistrat abateri de la Politica de remunerare

CA nu a oferit compensatii extraordinare pe parcursul anilor 2020 si 2021.