Politica de remunerare a conducătorilor Mecanica Ceahlau S.A.

aprobata de AGOA din 14.04.2025

(membri ai Consiliului de administrație si directori)

I. Scop si cadru legal aplicabil

1.1. Scopul

1.1.1. Prezenta Politica de remunerare stabilește principiile care guvernează remunerarea administratorilor și a directorilor Mecanica Ceahlău SA

1.1.2. Politica de remunerare are la baza următoarele principii cheie:

(a) Sa contribuie la implementarea cu succes a strategiei Mecanica Ceahlău, atât pe termen scurt, cat si pe termen mediu si lung;

(b) Sa asigure implicarea adecvata a acționarilor in stabilirea politicii de remunerare și in monitorizarea implementării acesteia;

(c) Sa contribuie la promovarea misiunii si valorilor Mecanica Ceahlău SA;

(d) Sa prevină situațiile de conflict de interese;

(e) Sa ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competentelor si performantei;

(f) Sa asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile.

1.2. Cadrul legal aplicabil

Prezenta Politica a fost elaborata cu luarea in considerare a următoarelor acte normative:

(a) Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările si completările ulterioare;

(b) Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare si operațiuni de piață, cu modificările si completările ulterioare.

II. Domeniu de aplicabilitate

Aceasta Politica de remunerare se aplica tuturor administratorilor si directorilor companiei, indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

III. Principii de remunerare

Principiile generale ale politicii de remunerare ale societății sunt:

(i) politica de remunerare este compatibila cu activitatea societății;
(ii) politica de remunerare este aliniata la strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung, precum si cu interesele acționarilor societății si nu generează conflicte de interese;
(iii) remunerarea conducătorilor corespunde prerogativelor, sarcinilor, competentei si responsabilităților lor;
(iv) remunerarea conducătorilor societăţii este formată dintr-o componentă fixă şi una variabilă.

Implementarea politicii de remunerare asigura:

(i) performanța actului managerial pe termen lung;
(ii) alinierea cu interesele acționarilor;
(iii) atragerea celor mai buni profesioniști;
(iv) nivelurile de recompensare corelate cu responsabilitățile;
(v) transparența pentru acționari.

IV. Remunerarea membrilor CA si a directorilor

Structura de remunerare cuprinde:

(i) componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate legal si delegat prin hotărârea organului competent;
(ii) remunerație variabilă, in funcție de atingerea obiectivelor de performantă.

4.1. Indemnizația fixă a administratorilor

4.1.1. Pentru activitatea desfășurată in cadrul CA, fiecare administrator este îndreptățit la o indemnizație fixă lunară al cărei cuantum net este aprobat de AGA la numirea in funcție, care va reflecta nivelul de experiență si timpul dedicat responsabilităților ce le revine in această funcție.

4.2. Indemnizația fixă a directorilor

4.2.1. Pentru activitatea desfășurată de către directori, Adunarea generala a acționarilor stabilește plafonul maxim al remunerației fixe lunare nete.

4.2.2. Remunerația fixă lunară netă efectivă acordată fiecărui director va fi stabilită de Consiliul de administrație cu respectarea plafonului maxim aprobat de Adunarea generală a acționarilor.

4.2.3. In cazul in care oricare dintre directorii societății este si membru al Consiliului de administrație, remunerațiile prevăzute la pct. 4.1.1. si 4.2.1. se cumulează.

4.3. Indemnizația variabila a administratorilor

Pe lângă indemnizația fixa, cu aprobarea AGA a Companiei, membrii Consiliului de administrație pot beneficia si de o indemnizație variabilă.

4.4. Indemnizația variabilă a directorilor

Directorii, cu aprobarea Consiliului de administrație al Companiei, in limita BVC aprobat de AGA si a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanta, pot sa beneficieze si de o remunerare variabilă.

Politica Companiei este de a nu acorda plăți compensatorii in situația rezilierii unui contract înainte de termen.

4.5. Planuri de pensii

4.5.1. Mecanica Ceahlău efectuează plăți in numele administratorilor si directorilor către sistemul de pensii al statului roman în conformitate cu prevederile legale incidente.

4.5.2. Administratorii si directorii sunt membri si, de asemenea, au obligația legală de a contribui (prin intermediul contribuțiilor sociale) la sistemul de pensii al statului roman (un plan de contribuții determinate al statului).

4.5.3. Compania nu are alte obligații suplimentare. Compania nu este angajata in niciun sistem de pensii independent si, in consecință, nu are nici un fel de alte obligații in acest sens.

4.5.4. Compania nu este angajata in nici un alt sistem de beneficii post pensionare.

4.6. Asigurarea de răspundere profesională

Mecanica Ceahlău a contractat in numele administratorilor si directorilor o poliță de asigurare civila profesională.

4.7. Contractele de mandat ale administratorilor/directorilor

4.7.1. Mecanica Ceahlău SA încheie cu administratorii si directorii societății contracte de mandat (administrație si/sau management), întocmite si aprobate cu respectarea cadrului legal aplicabil si Actului Constitutiv. Contractele se derulează pe durata mandatului Consiliului de administrație in funcție (de 4 ani).

4.7.2. În cazul numirii unui administrator ca urmare a unei poziții de administrator rămase vacantă, administratorul nou ales preia mandatul pe durata rămasă din mandatul predecesorului său și care nu poate depăși durata mandatului celorlalți administratori.

4.7.3. Potrivit contractelor de mandat încheiate, administratorii si directorii societății beneficiază in executarea atribuțiilor stabilite, după caz, de acces in toate spatiile in care își desfășoară activitatea Compania, si informare nelimitata cu privire la activitatea de producție

si economico-financiară a societății, folosința unui birou complet mobilat si utilat cu calculator, telefon, fax, orice alte elemente de birotică, rechizite si altele asemenea, telefon mobil, autoturism cu sau fără șofer cu decontarea corespunzătoare a costurilor aferente, suportarea de către Companie a asigurării pentru răspundere profesională si asigurării de viață pentru delegațiile efectuate in străinătate, decontarea cheltuielilor de cazare, diurna, transport si a altor cheltuieli efectuate cu documente justificative pentru deplasările in interes de serviciu in tară si in străinătate, decontarea cheltuielilor de protocol.

V. Procesul decizional

In elaborarea și aprobarea Politicii de Remunerare sunt implicate două structuri corporative ale Companiei, respectiv:

5.1. Adunarea generala a acționarilor (AGA)

5.1.1. Politica de Remunerare este supusă votului acționarilor Mecanica Ceahlău SA in cadrul AGA.

5.1.2. Politica de Remunerare trebuie aprobată de acționarii Mecanica Ceahlău SA pentru a intra in vigoare și, implicit, pentru a fi aplicată.

5.1.3. Totodată AGA fixează la numirea in funcție si ulterior anual remunerația administratorilor, precum si limitele generale ale remunerațiilor acordate directorilor.

5.2. Consiliul de administrație (CA)

5.2.1. CA aprobă propunerea de Politică de remunerare sau modificarea acesteia, după caz, care va fi supusa aprobării acționarilor Mecanica Ceahlău SA.

5.2.2. CA este responsabil pentru implementarea Politicii de remunerare.

VI. Revizuirea politicii de remunerare

6.1. Posibile cauze de revizuire

Prezenta Politica de Remunerare poate fi revizuită in cazul apariției oricărei circumstanțe ce necesită o astfel de revizuire din perspectiva organelor corporative ale Mecanica Ceahlău (cum ar fi apariția unei modificări semnificative a performantei financiare si/sau operaționale generale a Mecanica Ceahăau sau a sectorului in care activează compania).

6.2. Procesul de revizuire

Inițiativa de revizuire a Politicii de Remunerare va aparține Consiliului de administrație. Proiectul de revizuire va include o descriere si o explicație a modificărilor aduse Politicii de Remunerare.

6.3. Revizuire obligatorie

Politica de Remunerare va fi supusa votului acționarilor Mecanica Ceahlău in cadrul AGA cel puțin o data la 4 ani.

6.4. Actualizarea Politicii de Remunerare

CA poate actualiza Politica de Remunerare fără a fi necesară parcurgerea procesului decizional descris la secțiunea 5, respectiv aprobarea acționarilor, in ipotezele expres prevăzute de prezenta Politica de Remunerare (cum ar fi actualizarea valorii remunerațiilor aprobate anual de AGA pentru administratori si directori). Actualizarea Politicii de Remunerare nu reprezintă o revizuire a Politicii de Remunerare.

VII. Publicitatea politicii de remunerare

Ulterior aprobării Politicii de Remunerare in cadrul AGOA, Politica de Remunerare se va publica pe pagina de internet a Mecanica Ceahlău SA (www.mecanicaceahlau.ro) si va rămâne disponibila publicului larg pe toata durata de aplicabilitate a Politicii de Remunerare.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE, PREŞEDINTE

Aurelian-Mircea-Radu Trifa