

Politica de remunerare a conducatorilor Mecanica Ceahlau SA

(membri ai Consiliului de administratie si directori)

I. Scop si cadru legal aplicabil

1.1. Scopul

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

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

- (a) Sa contribuie la implementarea cu succes a strategiei Mecanica Ceahlau, atat pe termen scurt, cat si pe termen mediu si lung;
- (b) Sa asigure implicarea adecvata a actionarilor in stabilirea politicii de remunerare și in monitorizarea implementarii acesteia;
- (c) Sa contribuie la promovarea misiunii si valorilor Mecanica Ceahlau SA;
- (d) Sa previna situatiile de conflict de interese;
- (e) Sa ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzator responsabilitatilor, competentelor si performantei;
- (f) Sa asigure conformitatea cu cerintele legale aplicabile.

1.2. Cadrul legal aplicabil

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

- (a) Legea nr. 31/1990 privind societatile, cu modificarile si completarile ulterioare;
- (b) Legea nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare.

II. Domeniu de aplicabilitate

Aceasta Politica de remunerare se aplica tuturor Administratorilor si Directorilor companiei, indiferent de data numirii sau data incetarii mandatului.

III. Principii de remunerare

Principiile generale ale politicii de remunerare ale societatii sunt:

- (i) politica de remunerare este compatibila cu activitatea societatii;

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

Implementarea politicii de remunerare asigură:

- (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 și a Directorilor

Structura de remunerare cuprinde:

- (i) componenta fixă, determinată de nivelul de responsabilitate legal și delegat prin hotărârea organului competent;
- (ii) remunerație variabilă, în funcție de atingerea obiectivelor de performanță.

4.1. Indemnizația fixă a administratorilor

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

4.2. Indemnizația fixă a directorilor

4.2.1. Pentru activitatea desfășurată de către directori, Adunarea Generală 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. În cazul în care oricare dintre directorii societății este și membru al Consiliului de Administrație, remunerațiile prevăzute la pct. 4.1.1. și 4.2.1. se cumulează.

4.3. Indemnizația variabilă a administratorilor

Pe lângă indemnizația fixă, cu aprobarea AGA a Companiei, membrii Consiliului de Administrație pot beneficia și de o indemnizație variabilă.

4.4. Indemnizația variabilă a directorilor

Directorii, cu aprobarea Consiliului de Administratie al Companiei, in limita BVC aprobat de AGA si a gradului de indeplinire a indicatorilor de performanta, pot sa beneficieze si de o remunerare variabila care este limitata astfel:

a) Premii - in limita a 5% din fondul de salarii sau indemnizatii realizate, cu incadrarea in Bugetul de venituri si cheltuieli aprobat de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor

b) Bonus individual anual situat la un nivel de maxim 9 salarii, in conditiile indeplinirii indicatorilor de performanta stabiliti.

Politica Companiei este de a nu acorda plati compensatorii in situatia rezilierii unui contract inainte de termen.

4.5. Planuri de pensii

4.5.1. Mecanica Ceahlau efectueaza plati in numele administratorilor si directorilor catre sistemul de pensii al statului roman in conformitate cu prevederile legale incidente.

4.5.2. Administratorii si directorii sunt membri si, de asemenea, au obligatia legala de a contribui (prin intermediul contributiilor sociale) la sistemul de pensii al statului roman (un plan de contributii determinate al statului).

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

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

4.6. Asigurarea de raspundere profesionala

Mecanica Ceahlau a contractat in numele Administratorilor si Directorilor o polita de asigurare civila profesionala.

4.7. Contractele de mandat ale Administratorilor/Directorilor

4.7.1. Mecanica Ceahlau SA incheie cu administratorii si directorii societatii contracte de mandat (administratie si/sau management), intocmite si aprobate cu respectarea cadrului legal aplicabil si Actului Constitutiv. Contractele se deruleaza pe durata mandatului Consiliului de Administratie in functie (de 4 ani).

4.7.2. In cazul numirii unui Administrator ca urmare a unei pozitii de administrator ramase vacanta, Administratorul nou ales preia mandatul pe durata ramasa din mandatul predecesorului sau si care nu poate depasi durata mandatului celorlalti Administratori.

4.7.3. Potrivit contractelor de mandat incheiate, Administratorii si Directorii societatii beneficiaza in executarea atributiilor stabilite, dupa caz, de acces in toate spatiile in care isi desfasoara activitatea Compania, si informare nelimitata cu privire la activitatea de productie si economico-financiara a societatii, folosinta unui birou complet mobilat si utilat cu calculator, telefon, fax, orice alte elemente de birotica, rechizite si altele asemenea, telefon mobil, autoturism cu sau fara sofer cu decontarea corespunzatoare a costurilor aferente, suportarea de catre Companie a asigurarii pentru raspundere profesionala si asigurarii de viata pentru delegatiile efectuate in strainatate, decontarea cheltuielilor de cazare, diurna, transport si a altor

cheltuieli efectuate cu documente justificative pentru deplasările în interes de serviciu în țară și în străinătate, decontarea cheltuielilor de protocol.

V. Procesul decizional

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

5.1. Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)

5.1.1. Politica de Remunerare este supusă votului acționarilor Mecanica Ceahlau SA în cadrul AGA.

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

5.1.3. Totodată AGA fixează la numirea în funcție și ulterior anual remunerația Administratorilor, precum și limitele generale ale remunerațiilor acordate Directorilor.

5.2. Consiliul de Administrație (CA)

5.2.1. CA aprobă propunerea de Politica de remunerare sau modificarea acesteia, după caz, care va fi supusă aprobării acționarilor Mecanica Ceahlau 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 în cazul apariției oricărei circumstanțe ce necesită o astfel de revizuire din perspectiva organelor corporative ale Mecanica Ceahlau (cum ar fi apariția unei modificări semnificative a performanței financiare și/sau operationale generale a Mecanica Ceahlau sau a sectorului în 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 și o explicație a modificărilor aduse Politicii de Remunerare.

6.3. Revizuire obligatorie

Politica de Remunerare va fi supusă votului acționarilor Mecanica Ceahlau în cadrul AGA cel puțin o dată la 4 ani.

6.4. Actualizarea Politicii de Remunerare

CA poate actualiza Politica de Remunerare fara a fi necesara parcurgerea procesului decizional descris la sectiunea 5, respectiv aprobarea actionarilor, in ipotezele expres prevazute de prezenta Politica de Remunerare (cum ar fi actualizarea valorii remuneratiilor aprobate anual de AGA pentru Administratori si Directori). Actualizarea Politicii de Remunerare nu reprezinta o revizuire a Politicii de Remunerare.

VII. Publicitatea politicii de remunerare

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

PROIECT HOTARARE: Se aproba politica de remunerare a structurii de conducere a Societății, in conformitate cu dispozițiile art. 92¹ din Legea nr. 24/2017

**CONSILIUL DE ADMINISTRATIE,
PREȘEDINTE
Aurelian-Mircea-Radu Trifa**