

POLITICA DE REMUNERARE

aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor în data de
15.04.2025

CUPRINS

I. Prezentarea societății.....	3
II. Documente de referință.....	4
III. Aspecte de ordin general.....	5
1. Principiile Politicii de remunerare.....	5
2. Modalitatea de aprobare și revizuire.....	7
3. Termen de valabilitate.....	8
4. Aplicabilitate.....	8
IV. Comitetul de Nominalizare și Remunerare.....	8
V. Conflicte de interese privind remunerarea.....	8
VI. Componentele remunerației.....	9
1. Administratorii neexecutivi.....	9
2. Directorii societății/Administratorii executivi.....	10
3. Indicatorii de evaluare a performanței.....	12
VII. Alte beneficii.....	13
VIII. Plăți parțiale.....	14
IX. Dreptul de recuperare.....	14

I. PREZENTAREA SOCIETĂȚII

ANTIBIOTICE S.A. cu sediul în municipiul Iași, str. Valea Lupului nr. 1, cod unic de înregistrare 1973096, număr de ordine în Registrul Comerțului J1991000285223, este organizată ca societate pe acțiuni cu un sistem unitar de administrare.

La data întocmirii prezentei politici structura acționariatului și a consiliului de administrație este următoarea :

Structura acționariatului:

ACȚIONAR	NR. ACȚIUNI	CAPITAL SOCIAL
MINISTERUL SANATATII	355.925.135	53,0173 %
Pers. Juridice	117.987.482	17,5750 %
Pers. Fizice	109.949.597	16,3777 %
INFINITY CAPITAL INVESTMENTS	87.475.826	13,0301 %
TOTAL	671.338.040	100 %

Structura Consiliului de Administrație:

Consiliul de Administrație este format din 7 (șapte) administratori cu contracte de mandat pentru o perioadă de cel mult 4 (patru) ani.

La data întocmirii prezentei politici, Autoritatea Publică Tutelară – Ministerul Sănătății și Agenția Pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice – AMEPIP, derulează procedura de selecție a administratorilor societății, cu care se vor încheia contracte de mandat pentru o perioadă de 4 (patru) ani. Până la finalizarea procedurii de selecție componența consiliului de administrație este formată din administratori provizorii, după cum urmează :

1.Ioan NANI

Administrator Provizoriu Executiv

Profesia: economist

2.Ionut-Sebastian IAVOR

Administrator Provizoriu Neexecutiv – Președinte al consiliului

Profesia: jurist

3. Cătălin Codruț POPESCU

Administrator Provizoriu Neexecutiv, Independent

Profesia: inginer

4. Mihai TRIFU

Administrator Provizoriu Neexecutiv, Independent

Profesia: economist

5. Cătălin LUNGU

Administrator Provizoriu Neexecutiv, Independent

Profesia: jurist

6. Viorela ZAHARIA

Administrator Provizoriu Neexecutiv, Independent

Profesia: Economist

7. Aurelia TALPOȘ

Administrator Provizoriu Neexecutiv, Independent

Profesia: Medic

II. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Principiile de bază care stau la baza remunerării administratorilor și directorilor societății (conform art 143 alin 5 din Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale și art. 35 alin. 1 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice director al societății este numai acea persoană careia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de către consiliul de administrație, printr-un contract de mandat. Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor prezentei politici) sunt prevăzute în legislația aplicabilă, precum și în documentele interne ale societății respectiv:

- Legea nr. 31/1990, privind societățile comerciale;
- OUG nr. 109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Legea nr. 24/2017, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;

- HG nr. 639/2023 privind aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;
- Actul constitutiv al Societății;
- Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București;
- Hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor;
- Contractele de Mandat ale administratorilor și directorului general
- Indicatorii de performanță ai administratorilor executivi ;

III. ASPECTE DE ORDIN GENERAL

1. *Principiile Politicii de remunerare*

a. **Principii stabilite de Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.**

Politica de remunerare contribuie la strategia de afaceri, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale societății. Politica descrie remunerația fixă și pe cea variabilă, inclusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate și prezintă proporția relativă a acestor elemente.

Politica de remunerare stabilește criteriile clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv, criteriile privind responsabilitatea socială a societății, și explică modul în care acestea contribuie la strategia de afaceri, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale societății, precum și metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță. Politica oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și la posibilitatea emitentului de a recupera remunerațiile variabile.

Politica de remunerare indică durata contractelor și perioadele de preaviz aplicabile, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile aferente rezilierii acestora.

Politica de remunerare explică procesul de luare a deciziilor care conduce la stabilirea, revizuirea și punerea în aplicare a acesteia, inclusiv măsuri pentru evitarea conflictelor de interese și rolul comitetului de remunerare.

b. Principii stabilite de OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernanta;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Componenta variabilă a remunerației administratorilor executivi se determină în funcție de gradul de realizare a ICP, așa cum au fost negociați și aprobați. Componenta variabilă este calculată și plătită pentru un exercițiu financiar.

La stabilirea remunerației variabile a administratorilor executivi se au în vedere:

- responsabilitățile privind implementarea strategiei societății;
- implementarea politicilor guvernamentale;
- managementul profitabil al întreprinderilor publice;
- stabilirea unor procese operaționale eficiente și eficace.

Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc :

- 25-50% ICP financiari;
- 10-25% ICP operaționali;
- 10-25% ICP responsabilități specifice activității de guvernanta corporativă.

Inițiativa revizuirii obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță poate

aparține atât consiliului, cât și autorității publice tutelare.

c. Principii stabilite de Bursa de Valori București prin Codul de Guvernanță Corporativă.

Modul în care sunt motivate persoanele are un impact semnificativ asupra performanței și comportamentului lor. Conceperea pachetelor de remunerare poate fi foarte influentă în acest sens, astfel că este necesar să se acorde o mare atenție atât în proiectarea pachetelor, cât și în evaluarea îndeplinirii condițiilor de performanță sau de altă natură. Remunerarea atât a membrilor Consiliului, cât și a conducerii executive, trebuie să îi motiveze să acționeze în interesul pe termen lung al Societății, în conformitate cu atribuțiile lor. Acesta este motivul pentru care o politică de remunerare echilibrată și clară este esențială pentru stabilirea formei, structurii și nivelului remunerației membrilor de Consiliu, Directorului General și a altor membri ai conducerii executive.

În ceea ce privește membrii Consiliului, cele mai bune practici sugerează evitarea remunerației legate de performanță, întrucât ar putea influența motivarea membrilor de Consiliu și ar putea compromite independența și obiectivitatea acestora. Pe de altă parte, remunerarea conducerii executive necesită un echilibru atent între remunerația fixă și remunerația variabilă bazată pe performanță prin stabilirea de obiective care recompensează deopotrivă performanța excepțională și evitarea asumării excesive de riscuri, care nu este în concordanță cu strategia.

Consiliul trebuie să asigure transparența în ceea ce privește aspectele legate de remunerare. Acționarilor trebuie să li se furnizeze informații relevante pentru a înțelege principiile aplicate de Societate în ceea ce privește politica de remunerare, care se bazează pe recompense și motivații echitabile pentru membrii Consiliului, precum și pentru Directorul General și conducerea executivă. Societatea trebuie să asigure o raportare anuală clară și transparentă a remunerației, prin dezvăluirea componentelor remunerației atât la nivel individual, cât și colectiv.

2. Modalitatea de aprobare și revizuire

Conform dispozițiilor art. 106, alin. 1 și 7 din Legea nr 24/2017, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, acționarii sunt cei care au competența să aprobe Politica de Remunerare, în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor pe a cărei ordine de zi a fost inclus acest punct. De asemenea, este necesară aprobarea acționarilor de fiecare dată când are loc o

revizuire a Politicii de Remunerare.

3. Termen de valabilitate

Conform art. 106 alin. 7 Legea nr 24/2017, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, societatea supune votului politica de remunerare în cadrul adunării generale ordinare a acționarilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

4. Aplicabilitate

Persoanele cărora li se aplică prevederile prezentei Politici de Remunerare sunt administratorii și directorii societății.

În cazul în care vor exista inadvertențe între prevederile legale în vigoare și prezenta Politică de Remunerare, întotdeauna va prevala respectarea cerinței legale specifice. Dacă cerința legală va implica modificarea prezentei Politici, aceasta va fi supusă aprobării Adunării Generale a Acționarilor în prima ședință.

IV. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE

Consiliul de Administrație a înființat un Comitet de Nominalizare și Remunerare, stabilindu-i atribuții și un Regulament de Funcționare în conformitate cu prevederile legale aplicabile, respectiv OUG nr. 109/2011, HG 369/2023, Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București.

Comitetul de Nominalizare va fi format doar din administratori neexecutivi. Președintele comitetului va fi administrator independent .

V. CONFLICTUL DE INTERESE PRIVIND REMUNERAREA

Membrii Consiliului de Administrație care au o funcție executivă în cadrul societății se vor abține de la a vota deciziile privind remunerația lor. Deciziile consiliului privind remunerația directorilor se vor lua prin vot secret.

Se vor respecta recomandările codului de guvernanță al Bursei de Valori București, care stabilește că în ceea ce privește membrii neexecutivi ai Consiliului, cele mai bune practici sugerează evitarea remunerației variabile legate de performanță, întrucât ar putea influența motivarea membrilor

din Consiliu și ar putea compromite independența și obiectivitatea acestora.

Pe de altă parte, remunerarea conducerii executive va respecta un echilibru atent între remunerația fixă și remunerația variabilă bazată pe performanță prin stabilirea de obiective care recompensează deopotrivă performanța excepțională și evitarea asumării excesive de riscuri, care nu este în concordanță cu strategia.

Membrii Consiliului de Administrație care au și calitatea de acționari ai societății se vor abține de la vot în cadrul Adunării Generale a Acționarilor în care va fi supusă spre aprobare Politica de Remunerare, în conformitate cu prevederile art. 126 alin. 1 din Legea 31/1990 a societăților comerciale.

Orice situație ce poate determina apariția unui conflict de interese în procesul de remunerare va fi adusă imediat la cunostința Consiliului de Administrație, de către administratorul sau directorul în cauză, ori de către orice altă persoană care are cunoștința de potențialul conflict de interese.

VI. COMPONENTELE REMUNERAȚIEI

1. Administratorii neexecutivi

Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară este egală cu cel mult de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

Justa remunerare a performanței : Adunarea Generală a Acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat. În cazul în care

administratorul nu își îndeplinește îndatoririle specifice Comitetul de Nominalizare și Remunerare va întocmi un raport către consiliu, arătând nerealizările administratorului și va face propuneri privind modificarea remunerației. Consiliul de Administrație va convoca Adunarea generală a Acționarilor, introducând pe ordinea de zi un punct referitor la diminuarea remunerației administratorului nominalizat de comitetul de nominalizare și remunerare.

2. *Directorii societății /administratorii executivi*

Prin Director al societății se înțelege persoana numită în sensul dat de art. 143 din Legea 31/1990, privind societățile comerciale, respectiv acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de către Consiliul de Administrație .

Consiliul de Administrație al Antibiotice S.A. a delegat conducerea societății către unul dintre membrii săi, pe care l-a numit director general, acesta devenind administrator executiv. Directorul/administratorul executiv beneficiază de o remunerație care este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă, în conformitate cu dispozițiile art 37 din OUG. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Remuneratia Directorului/administratorului executiv

Directorul/Administratorul executiv își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat încheiat cu societatea și aprobat de către Consiliul de Administrație, a cărui durată este de cel mult 4 (patru) ani, cu posibilitatea de reînnoire.

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.

Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

Componenta variabilă a remunerației se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu

respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

Plafoanele prevăzute pentru indemnizația fixă lunară și, respectiv, pentru indemnizația variabilă pot fi depășite în cazul în care cifra de afaceri netă depășește echivalentul în lei al sumei de 50 de milioane euro sau un alt nivel prevăzut de lege pentru întreprinderile mari. Nivelul remunerației care excedează plafoanele prevăzute va fi propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație al întreprinderilor publice pe baza unui raport justificativ, avizat de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat în care activează întreprinderea publică, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de aceasta.

Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a societății, prin grija președintelui consiliului.

3. Indicatorii de evaluare a performanței

Indicatori financiari:

1. Rata de creștere a cifrei de afaceri nete realizate în UE (inclusiv RO);
2. Rata de creștere a cifrei de afaceri nete totale;
3. Dezvoltarea de noi capacități de producție și linii tehnologice;
4. Rata de retenție a clienților de pe piața internă;
5. Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare;
6. Raportul dintre datorie și EBITDA;
7. Rata de rotație a stocurilor;
8. Rata de rotație a creanțelor totale;
9. Marja profitului din exploatare;
10. Rata de plată a dividendelor;

Indicatori nefinanțari:

1. Consumul de energie (MWh);
2. Scorul satisfacției clienților de pe piața internă;
3. Rata de retenție a clienților de pe piața internă;
4. Numărul mediu de ore de formare per angajat;
5. Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin;
6. Ponderea vânzărilor de servicii și produse noi;
7. Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație;
8. Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor;
9. Rata membrilor independenți în consiliul de administrație;
10. Comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice;
11. Calitatea și siguranța serviciilor și produselor oferite;
12. Respectarea principiilor de guvernare corporativă, etic

Indicatorii anterior prezentați permit stabilirea unor modalități de remunerare atât a administratorilor neexecutivi și executivi care să îi motiveze să acționeze în interesul pe termen lung al companiei.

Prezenta politică de remunerare, în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile și cu recomandările Codului de Guvernare Corporativă al Bursei de Valori București, interzice acordarea către administratorii neexecutivi de remunerații dependente de indicatori de performanță, întrucât acest aspecte ar putea compromite independența și obiectivitatea acestora. Remunerarea administratorilor executivi se va realiza cu asigurarea unui echilibru atent între remunerația fixă și remunerația variabilă bazată pe performanță prin raportarea la indicatori și obiective care vor recompensa deopotrivă performanța excepțională și evitarea asumării excesive de riscuri.

VII. ALTE BENEFICII

În situațiile în care persoanele vizate de prezenta Politica de remunerare dețin acțiuni emise de societatea comercială plățile drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerare.

VIII. PLĂȚI PARȚIALE

În cazul în care mandatul unui administrator nu cuprinde parcursul unui întreg exercițiu financiar remunerarea se va efectua ținându-se cont de principiul proportionalității cu perioada în care persoana a activat în cadrul Consiliului de Administrație .

IX. DREPTUL DE RECUPERARE

Contractul de mandat va cuprinde prevederi referitoare la

- răspunderea juridică a părților, exercitarea acțiunii în răspundere și a acțiunii în despăgubiri.

Neplata/Restituirea componentei variabile a remunerației

- în cazul în care plata componentei variabile a remunerației a devenit excesiv de oneroasă din cauza unor împrejurări excepționale a căror întindere nu a fost și nici nu putea fi avută în vedere de către părți la încheierea contractului de mandat, întreprinderea publică este îndreptățită să ceară adaptarea rezonabilă și echitabilă a contractului de mandat. În cazul în care părțile nu convin adaptarea contractului, întreprinderea publică este îndreptățită să sesizeze instanța potrivit dispozițiilor art. 1.271 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- contractul de mandat se adaptează și în cazul în care plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice;
- în cazul în care componenta variabilă este acordată pe baza unor date incomplete sau incorecte, administratorul are obligația să restituie sumele primite necuvenit, în caz contrar întreprinderea publică fiind obligată să introducă acțiunea de restituire.

COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE

Ionuț-Sebastian IAVOR – președinte

Viorela ZAHARIA – membru

Aurelia TALPOȘ – membru