

Antibiotice

Ştiinţă şi suflet



POLITICA DE REMUNERARE

CUPRINS

PREAMBUL	3
I. Documente de referinta	3
II. Aspecte de ordin general	3
1. Principiile Politicii de remunerare	3
2. Modalitatea de aprobare si revizuire	4
3. Termen de valabilitate	5
4. Aplicabilitate	5
III. Comitetul de Nominalizare și Remunerare	5
IV. Conflicte de interese privind remunerarea Consiliului de Administrație	5
V. Componentele remuneratiei	6
1. Consiliul de Administratie	6
2. Administratorii neexecutivi.....	6
a. Remuneratia fixă alocata administratorilor neexecutivi.....	6
b. Remuneratia variabila alocata administratorilor neexecutivi	6
c. Indicatori de evaluare a performantei.....	6
d. Plati partiale	7
e. Dreptul de recuperare	7
3. Directorul societatii/Administratorul executiv.....	7
a. Remuneratia fixă a Directorului/Administratorului executiv.....	8
b. Remuneratia variabila a Directorului/Administratorului executiv.....	8
c. Indicatori de evaluare a performanței.....	9
4. Alte beneficii aplicabile administratorilor	9

PREAMBUL

Societatea comercială ANTIBIOTICE S.A. cu sediul social în municipiul Iași, str. Valea Lupului nr. 1, având cod unic de înregistrare la Oficiul Național al Registrului Comerțului 1973096, număr de ordine în Registrul Comerțului J22/285/1991, organizată sub forma legală de societate pe acțiuni, având un sistem unitar de administrare, în considerarea prevederilor legale aplicabile, emite prezenta Politică de Remunerare, ce evidențiază modul în care administratorii și directorii societății. Director al societății, în înțelesul prezentei Politici de Remunerare, este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății prin contract de mandat de către consiliul de administrație .

I. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Principiile de bază care stau la baza remunerării administratorilor și Directorului General sunt prevazute în legislația aplicabilă, precum și în documentele interne ale societății comerciale 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. 722/2016 privind aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor;
- Indicatorii de performanță ai administratorilor executivi și neexecutivi;
- Codul de Guvernanță Corporativă al Antibiotice S.A.

II. ASPECTE DE ORDIN GENERAL

1. *Principiile Politicii de remunerare*

Politica de remunerare cuprinde principiile și mecanismele aplicate de societate la stabilirea remunerației administratorilor și directorilor precum și modul de plată și limitele maximale ale acesteia.

Obiectivul propus este acela de a stabili un cadru legal de remunerare conform unor principii clare, menite să compleze interesele acționarilor și ale societății cu cele ale administratorilor și directorilor acesteia. Prin urmare, Politica de Remunerare ia în considerare atât specificul pieței în care activează, cât și cele mai bune practici în domeniu, urmărind să:

- Mențină competitivitatea pe piața muncii
- Creeze cadrul adecvat pentru atragerea de personal înalt calificat
- Contribuie la creșterea nivelului de retenție
- Ofere instrumente necesare și flexibile pentru a remunera administratorii și directorii, inclusiv pentru situații și realizări excepționale.

De asemenea, Politica de remunerare are ca scop asigurarea unui cadru transparent privind plata administratorilor și directorilor, justă recompensă și motivare a acestora precum și crearea unui liant între administratori și directori și strategiile firmei pe termen lung.

Totodată, prin aplicarea Politicii de Remunerare se urmărește stabilirea unei armonizări între remunerare și strategia de afaceri, alinierea acesteia cu valorile corporative, interesele și obiectivele pe termen lung ale Antibiotice S.A., precum și compatibilitatea sa cu interesele tuturor părților implicate (acționari, management, salariați).

Consiliul de Administrație al Antibiotice S.A. adoptă și revizuește periodic principiile generale ale Politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia.

Societatea trebuie să respecte principiile de remunerare stabilite în reglementările legale aplicabile adaptându-le dimensiunii sale, organizării interne, naturii și complexității activităților sale.

2. Modalitatea de aprobatie si revizuire

ACTIONARII sunt cei care au competența să aprobă Politica de Remunerare, în cadrul Adunării Generale Ordinare a ACTIONARILOR pe a cărei ordine de zi a fost inclus acest punct. De asemenea, este necesară aprobarea ACTIONARILOR de fiecare dată când are lor o revizuire a Politicii de Remunerare.

Societatea comercială plătește remunerația administratorilor exclusiv în conformitate cu dispozițiile prezentei Politici de Remunerare.

3. Termen de valabilitate

În cazul în care Politica de Remunerare aprobată nu necesită modificări semnificative determinate de intrarea în vigoare de acte normative relevante, aceasta este supusă anual votului Adunării Generale a ACTIONARILOR.

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 prevale respectarea cerinței legale specifice. Dacă cerința legală va implica modificarea prezentei Politici, aceasta va fi supusă aprobării Adunării Generale a ACTIONARILOR în prima ședință.

III. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE

Consiliul de Administrație va înființa un Comitet de Nominalizare și Remunerare, stabilindu-i atribuții și un Regulament de Funcționare în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

IV. CONFLICTUL DE INTERESE PRIVIND REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR

Membrii Consiliului de Administrație care au o funcție executivă în cadrul societății nu vor participa la deciziile privind remunerația lor.

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

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

V. COMPONELE REMUNERĂȚEI

1. *Consiliul de Administrație*

Consiliul de Administrație al Antibiotice S.A. este constituit din 5 (cinci) membri, conform cerințelor legislației aplicabile (Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, Actul Constitutiv).

Remunerarea administratorilor și directorilor echilibrează componenta fixă și cea variabilă, pentru a asigura atât realizarea indicatorilor pe termen scurt cât și a celor pe termen lung urmărindu-se consolidarea și sustenabilitatea afacerii.

2. *Administratorii neexecutivi*

a. *Remunerarea fixă alocate administratorilor neexecutivi*

Indemnizația fixă se achită o dată pe lună și nu poate depăși de două ori media pe ultimile 12 luni înainte de data începerii mandatului, a câștigului salarial mediu brut lunar, pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate, la nivel de ramură, comunicat de Institutul Național de Statistică.

b. *Remunerarea variabilă alocate administratorilor neexecutivi*

Componenta variabilă se achită o dată pe an, este stabilită prin contractele de mandat aprobată de AGA, nu poate depăși valoarea a 12 indemnizații fixe și se acordă în funcție de

gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și non-financiari.

c. Indicatorii de evaluare a performanței

Evaluarea performanței se realizează într-un cadru de reglementare internă adecvat pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanță și că plata efectivă a remunerației este corectă. Evaluarea indicatorilor de performanță are în vedere atât indicatori financiari cât și indicatori nefinanciari.

În privința performantei financiare se ține cont de:

- cifra de afaceri;
- profit;
- arierat;
- cheltuielile totale efectuate pentru obținerea unui venit de 1000 lei
- alte criterii aprobată de acționari în ședințele AGA.

În privința performanței nefinanciare se ține cont de:

- politicile sociale guvernamentale implementate de societate;
- politicile de management și monitorizare a riscului;
- monitorizarea proceselor de transparență și comunicare;
- revizuirea, evaluarea și raportarea a performanței administratorilor și acționarilor
- alte criterii aprobată de acționari în ședințele AGA.

d. Plăți parțiale

În cazul în care mandatul unui administrator nu cuprinde parcursul unui întreg exercițiu finanțiar remunerarea se va efectua ținându-se cont de principiul proportionalitatii cu perioada în care persoana a activat în cadrul Consiliului de Administrație și de gradul de indeplinire a obiectivelor stabilite.

e. Dreptul de recuperare

Societatea își rezerva dreptul de a solicita recuperarea (prin restituire sau compensare) sumelor platite cu titlu de remunerație dacă acestea au fost achitate cu încălcarea limitelor stabilite de legislație și/ sau de Adunarea Generală a Acționarilor.

3. 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 catre Consiliul de Administrație

În cazul în care Consiliul de Administrație va numi un Director dintre membrii săi, acesta va deveni administrator executiv.

Directorul/administratorul executiv beneficiază de o remunerație care este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

a. Remuneratia fixă a Directorului/administratorului executiv

Directorul/Administratorul executiv își desfăsoara 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 reînnosire.

La stabilirea remuneratiei fixe se au în vedere cel puțin următoarele criterii pentru asigurarea unei juste recompense a muncii : obiectivele și indicatorii de performanță agreeați prin contractul de mandat, complexitatea activităților societății, performanța profesională anterioară dovedită în poziții similare, comparația cu poziții similare din piața muncii, alte criterii obiective agreeate de administratori și directori pentru a se atrage și menține personal cu o bună pregătire și valoare profesională.

Indemnizația fixă se achită o dată pe lună și nu poate depăși de șase ori media pe ultimile 12 luni înainte de data începerii mandatului, a câștigului salarial mediu brut lunar, pentru activitatea desfasurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de Societate, la nivel de ramură, comunicat de Institutul Național de Statistică

b. Remuneratia variabilă a Directorului/administratorului executiv

Directorul/administratorul executiv primește și o remuneratie variabilă, acordată în funcție de îndeplinirea indicatorilor de performanță pe o perioadă stabilită de regulă la 12 luni și / sau pentru îndeplinirea unor indicatori cumulați pe întreaga perioadă mandatului.

Componenta variabilă se achită trimestrial/anual/ la finalul mandatului după caz, în conformitate cu prevederile contractului de mandat aprobat de către director cu Consiliul de Administrație, și este condiționată de gradul de îndeplinire al indicatorilor de performanță financiar și non-financiar.

c. Indicatorii de evaluare a performanței

Evaluarea performanței Directorului/administratorului executiv se realizează într-un cadru de reglementare internă adecvat pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanță și că plata efectivă a remunerației este corectă. Evaluarea indicatorilor de performanță are în vedere atât indicatori financiar cât și indicatori non-financiar.

În privința performantei financiare se ține cont de:

- cifra de afaceri a societății;
- profitul brut al societății;
- arieratele societății;
- cheltuielile totale efectuate pentru obținerea unui venit de 1000 lei
- alte criterii aprobate de către directori și administratori

În privința performanței non-financiare se ține cont de:

- politicile sociale guvernamentale implementate de societate;
- politicile de management și monitorizare a riscului;
- modalitățile de monitorizare a proceselor de comunicare;
- modalitățile de revizuire, evaluare și raportare a performanței administratorilor
- alte criterii aprobate de către directori și administratori

4. Alte beneficii aplicabile administratorilor și directorilor

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

I.7. Aprobarea obiectivelor în corelație cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2021 pentru membrii Consiliului de Administratie pentru anul 2021

In vederea atingerii obiectivelor strategice, actiunile prioritare au fost grupate pe urmatoarele directii strategice:

Adaptarea strategica a resurselor umane la realitatile etapei 2021 - 2028

Adaptarea strategica a portofoliului de produse

Perfectionarea continua a Sistemului de Management Integrat

Planificarea strategica si Managementul performantei

Guvernanța Corporativă

Se supun aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor obiectivele membrilor neexecutivi Consiliului de Administratie în corelație cu Bugetul de Venituri si Cheltuieli pentru anul 2021 dupa cum urmeaza:

INDICATORI ADMINISTRATORI NEEXECUTIVI	Grad ponderare	AN 2021 Planificat
CIFRA DE AFACERI (mii lei)	5%	366.500
PROFIT BRUT (mii lei)	5%	30.260
ARIERATE (mii lei)	5%	0
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)	5%	923

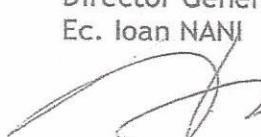
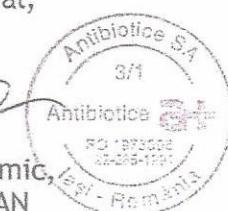
Politici sociale guvernamentale (egalitatea de gen, munca, sanatate)	20%	100%
Stabilirea politicilor managementului de risc si monitorizarea riscului	20%	100%
Monitorizarea proceselor de transparenta si comunicare	20%	100%
Revizuirea, evaluarea si raportarea performantei administratorului si directorului	20%	100%
TOTAL CONSILIU DE ADMINISTRATIE	100%	100%

Se supun aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor obiectivele membrilor executivi Consiliului de Administratie in corelatie cu Bugetul de Venituri si Cheltuieli pentru anul 2021 dupa cum urmeaza:

INDICATORI ADMINISTRATORI EXECUTIVI DIRECTOR GENERAL	Grad ponderare	AN 2021 Planificat
CIFRA DE AFACERI (mii lei)	10%	366.500
PROFIT BRUT (mii lei)	15%	30.260
ARIERATE (mii lei)	15%	0
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)	10%	923

Politici sociale guvernamentale (egalitatea de gen, munca, sanatate)	10%	100%
Grad de utilizare a capacitatii de productie nu mai mic de 60%	10%	60%
Realizarea unui grad de satisfactie a clientilor de pe piata interna de minimum 80%	10%	80%
Numarul mediu al orelor de formare profesionala continua pe angajat	10%	34
Monitorizarea proceselor de transparenta si comunicare	10%	100%
TOTAL DIRECTOR GENERAL	100%	100%

Vicepresedintele Consiliului de Administratie,
Director General,
Ec. Ioan NANJ

Director Economic,
Ec. Paula COMAN



I.5. Aprobarea gradului de realizare al obiectivelor si criteriilor de performanta pentru anul 2020 pentru membrii Consiliului de Administratie

Ca urmare a situatiilor financiare ale anului 2020, supunem aprobarii gradul de realizare a **Obiectivelor si criteriilor de performanta** a membrilor Consiliului de Administratie astfel:

Gradul de realizare a **Obiectivelor si criteriilor de performanta** a membrilor Consiliului de Administratie pentru anul financial 2020 este de **100,367%**, grad de realizare indeplinit conform Planului de administrare.

INDICATORI CONSILIU DE ADMINISTRATIE	Grad ponderare	31.12.2020		Indice	Procent realizare
		Planificat	Realizat		
VENITURI DIN VANZARI (mii lei)	5%	376.961	340.424	0.90	4.51%
PROFIT BRUT (mii lei)	5%	25.500	28.329	1.16	5.78%
ARIERATE (mii lei)	5%	0	0	1.00	5.00%
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)	5%	939	926	1.01	5.07%
Politici sociale guvernamentale	20%	100%	100%	1.00	20.00%
Stabilirea politicilor managementului de risc si monitorizarea riscului	20%	100%	100%	1.00	20.00%
Monitorizarea proceselor de transparenta si comunicare	20%	100%	100%	1.00	20.00%
Revizuirea, evaluarea si raportarea performantei administratorului si directorului	20%	100%	100%	1.00	20.00%
TOTAL CONSILIU DE ADMINISTRATIE	100%				100.367%

Ca urmare a situatiilor financiare ale anului 2020, supunem aprobarii gradul de realizare a Obiectivelor si criteriilor de performanta a administratorului executiv (director general) astfel:

INCATORI DE PERFORMANTA DIRECTOR GENERAL	Grad ponderare	31.12.2020		Indice	Procent realizare
		Planificat	Realizat		
VENITURI DIN VANZARI (mii lei)	10%	376.961	340.424	0,90	9,03%
PROFIT BRUT (mii lei)	15%	24.500	28.329	1,16	17,34%
ARIERATE (mii lei)	15%	0	0	1,00	15,00%
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)	10%	939	926	1,01	10,14%
Politici sociale guvernamentale	10%	100%	100%	1,00	10,00%
Grad de utilizare a capacitatii de productie nu mai mic de 60%	10%	60%	63%	1,05	10,49%
Realizarea unui grad de satisfactie a clientilor de pe piata interna de minimum 80%	10%	80%	89%	1,11	11,11%
Numarul mediu al orelor de formare profesionala continua pe angajat	10%	32	32,00	1,00	10,00%
Monitorizarea proceselor de transparenta si comunicare	10%	100%	100%	1,00	10,00%
TOTAL DIRECTOR GENERAL	100%				103,12%

Gradul de realizare a Obiectivelor si criteriilor de performanta a administratorului executiv (director general) pentru anul financiar 2020 este de 103,12%, grad de realizare indeplinit conform Planului de administrare.

Se supune aprobarii AGA acordarea indemnizatiei variabile membrilor Consiliului de Administratie si administratorului executiv (director general) pentru anul 2020 asa cum a fost aprobată în AGOA din 16.09.2020 prin Hotărarea nr.2.

Vicepreședintele Consiliului de Administrație,
Director General,
Ec. Ioan NANI

Director Economic,
Ec. Paula COMAN

