

Antibiotice  
Știință și suflet



POLITICA DE REMUNERARE

## CUPRINS

|                                                                                  |   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|
| PREAMBUL .....                                                                   | 3 |
| I. Documente de referință .....                                                  | 3 |
| II. Aspecte de ordin general .....                                               | 3 |
| 1. Principiile Politicii de remunerare .....                                     | 3 |
| 2. Modalitatea de aprobare și 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 remunerației .....                                               | 6 |
| 1. Consiliul de Administrație .....                                              | 6 |
| 2. Administratorii neexecutivi .....                                             | 6 |
| a. Remunerația fixă alocată administratorilor neexecutivi .....                  | 6 |
| b. Remunerația variabilă alocată administratorilor neexecutivi .....             | 6 |
| c. Indicatori de evaluare a performanței .....                                   | 6 |
| d. Plati parțiale .....                                                          | 7 |
| e. Dreptul de recuperare .....                                                   | 7 |
| 3. Directorul societății/Administratorul executiv .....                          | 7 |
| a. Remunerația fixă a Directorului/Administratorului executiv .....              | 8 |
| b. Remunerația variabilă 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 Comertului 1973096, număr de ordine în Registrul Comertului 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 maxime ale acestora.

Obiectivul propus este acela de a stabili un cadru legal de remunerare conform unor principii clare, menite să complieze interesele acționarilor și ale societății cu cele ale administratorilor și directorilor acestora. 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, justa 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 acestora 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 revizuieste periodic principiile generale ale Politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acestora.

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 aprobare și revizuire**

A 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 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 Acționarilor.

## **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.

## **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 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.

Orice situație ce poate determina apariția unui conflict de interese 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 interese.

## **V. COMPONENTELE REMUNERAȚIEI**

### **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 guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, Actul Constitutiv) .

Remunerația 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. Remunerația fixă alocată 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. Remunerația variabilă alocată administratorilor neexecutivi**

Componenta variabilă se achită o dată pe an, este stabilită prin contractele de mandat aprobate 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 nefinanțari.

În privința performanței financiare se ține cont de:

- cifra de afaceri;
- profit;
- arierat;
- cheltuielile totale efectuate pentru obținerea unui venit de 1000 lei
- alte criterii aprobate 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 raportare a performanței administratorilor și acționarilor
- alte criterii aprobate de acționari în ședințele AGA.

***d. 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 și de gradul de îndeplinire a obiectivelor stabilite.

***e. Dreptul de recuperare***

Societatea își rezervă 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 către 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 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.

La stabilirea remunerației fixe se au în vedere cel puțin următoarele criterii pentru asigurarea unei juste recompense a muncii : obiectivele și indicatorii de performanță agreeți 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 desfășurată 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 remunerație 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 agreat de către director cu Consiliul de Administrație, și este condiționată de gradul de îndeplinire al indicatorilor de performanță financiari și non-financiari.

***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 financiari cât și indicatori non-financiari.

În privința performanței 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 agreate 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 agreate 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 plățile drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerare.

## Aprobarea obiectivelor în corelație cu Bugetul de Venituri si Cheltuieli pentru anul 2023 pentru membrii Consiliului de Administratie pentru anul 2023

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

**Pilon 1:** Adaptarea strategica a resurselor umane

**Pilon 2:** Adaptarea strategica a portofoliului de produse

**Pilon 3:** Sustenabilitatea afacerii prin Perfectionarea continua a Sistemului de Management Integrat (calitate, mediu, sanatate si securitate in munca)

**Pilon 4:** Managementul performantei

**Pilon 5:** Perfectionarea Sistemului de Guvernanta Corporativa

Se supun aprobarii Adunarii Generale a Actionarilor obiectivele membrilor neexecutivi Consiliului de Administratie în corelație cu Bugetul de Venituri si Cheltuieli pentru anul 2023 dupa cum urmeaza:

| INDICATORI ADMINISTRATORI NEEEXECUTIVI | Grad ponderare | AN 2023 Planificat |
|----------------------------------------|----------------|--------------------|
| CIFRA DE AFACERI (mii lei)             | 5%             | 560.512            |
| PROFIT BRUT (mii lei)                  | 5%             | 50.007             |
| ARIERATE (mii lei)                     | 5%             | 0                  |
| CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)    | 5%             | 914                |

|                                                                                    |     |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| 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% |
|---------------------------------|------|



**Aprobarea gradului de realizare al obiectivelor si criteriilor de performanta pentru anul 2022 pentru membrii Consiliului de Administratie**

Ca urmare a situatiilor financiare ale anului 2022, 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 financiar 2022 este de **102,08%**, grad de realizare indeplinit conform Planului de administrare.

| INDICATORI CONSILIU DE ADMINISTRATIE | Grad ponderare | 31.12.2022 |          | Indice | Procent realizare |
|--------------------------------------|----------------|------------|----------|--------|-------------------|
|                                      |                | Planificat | Realizat |        |                   |
| CIFRA DE AFACERI (mii lei)           | 5%             | 432,314    | 483,724  | 1.12   | 5.59%             |
| PROFIT BRUT (mii lei)                | 5%             | 32,500     | 41,903   | 1.29   | 6.45%             |
| ARIERATE (mii lei)                   | 5%             | 0          | 0        | 1.00   | 5.00%             |
| CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)  | 5%             | 928        | 920      | 1.01   | 5.04%             |

|                                                                                    |     |      |      |      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|------|-----|
| Politici sociale guvernamentale                                                    | 20% | 100% | 100% | 1.00 | 20% |
| Stabilirea politicilor managementului de risc si monitorizarea riscului            | 20% | 100% | 100% | 1.00 | 20% |
| Monitorizarea proceselor de transparenta si comunicare                             | 20% | 100% | 100% | 1.00 | 20% |
| Revizuirea, evaluarea si raportarea performantei administratorului si directorului | 20% | 100% | 100% | 1.00 | 20% |

|                                        |             |                |  |  |  |
|----------------------------------------|-------------|----------------|--|--|--|
| <b>TOTAL CONSILIU DE ADMINISTRATIE</b> | <b>100%</b> | <b>102.08%</b> |  |  |  |
|----------------------------------------|-------------|----------------|--|--|--|



Ca urmare a situatiilor financiare ale anului 2022, supunem aprobarii gradul de realizare a **Obiectivelor si criteriilor de performanta** a administratorului executiv (director general) astfel:

| INCICATORI DE PERFORMANTA<br>DIRECTOR GENERAL                                       | Grad<br>ponderare | 31.12.2022 |          | Indice | Procent<br>realizare |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|----------|--------|----------------------|
|                                                                                     |                   | Planificat | Realizat |        |                      |
| CIFRA DE AFACERI (mii lei)                                                          | 10%               | 432,314    | 483,724  | 1.12   | 11,19%               |
| PROFIT BRUT (mii lei)                                                               | 15%               | 32,500     | 41,903   | 1.29   | 19,34%               |
| ARIERATE (mii lei)                                                                  | 15%               | 0          | 0        | 1.00   | 15,00%               |
| CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI (lei)                                                 | 10%               | 928        | 920      | 1.01   | 10,09%               |
| Politici sociale guvernamentale                                                     | 10%               | 100%       | 100%     | 1.00   | 10.00%               |
| Grad de utilizare a capacitatii de productie nu mai mic de 60%                      | 10%               | 60%        | 70.1%    | 1.17   | 11.68%               |
| Realizarea unui grad de satisfactie a clientilor de pe piata interna de minimum 80% | 10%               | 80%        | 91.2%    | 1.14   | 11.40%               |
| Numarul mediu al orelor de formare profesionala continua pe angajat                 | 10%               | 35         | 42.21    | 1.21   | 12.06%               |
| Monitorizarea proceselor de transparenta si comunicare                              | 10%               | 100%       | 100%     | 1      | 10.00%               |
| <b>TOTAL DIRECTOR GENERAL</b>                                                       |                   | 100%       |          |        | <b>110.76%</b>       |

Gradul de realizare a **Obiectivelor si criteriilor de performanta** a administratorului executiv (director general) pentru anul financiar 2022 este de **110,76%**, 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 2022 asa cum a fost aprobata in AGOA din 27.04.2022 prin Hotararea nr.6.

Vicepreşedintele Consiliului de Administraţie,  
Director General,  
Ec. Ioan NAMI

Director Economic,  
Ec. Paula COMAN

*Paula Coman*