

Raportul de Remunerare pentru anul 2022

1. Temei legal

Prezentul raport de remunerare este întocmit în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

1.1 În ceea ce privește remunerația administratorilor, OUG nr. 109/2011 stabilește următoarele: art. 37. (1) "Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4). (2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două 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 clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernanta. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare. (3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care 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 clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5).

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat. (5) Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), 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."

1.2 În ceea ce privește remunerația directorilor, OUG nr. 109/2011 stabilește următoarele : Art. 38. (1) "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. (2) Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin. (3) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de

remunerare pe baza indicatorilor de performanță. (3) Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății. "

1.3 În ceea ce privește obligația de a întocmi un Raport de Remunerare și de a asigura transparența în legătură cu remunerațiile OUG nr. 109 / 2011 și Legea nr. 24/2017 stabilesc următoarele : Art. 39. din OUG 109/2011 - (1) „Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat

administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale. (2) Plata asigurării de răspundere profesională poate fi asigurată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative. (3) Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere și a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere.”

Art. 107 din Legea nr. 24/2017 - (1) Emitentul întocmește un raport de remunerare clar și ușor de înțeles, care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători în conformitate cu politica de remunerare prevăzută la art. 106.

(2) Raportul de remunerare conține, după caz, următoarele informații privind remunerația fiecărui conducător: “a) remunerația totală defalcată pe componente, proporția relativă a remunerației fixe și a celei variabile, o explicație a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanța pe termen lung a emitentului, și informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță; b) modificarea anuală a remunerației, a performanței emitentului și a remunerației medii pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților emitentului care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea; c) orice remunerație primită de la orice entitate care aparține aceleiași grup; d) numărul de acțiuni și opțiuni pe acțiuni acordate sau oferite, precum și principalele condiții pentru exercitarea drepturilor aferente, inclusiv prețul de exercitare și data, împreună cu orice modificări ale acestora; e) informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile; f) informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare prevăzută la art. 106 alin. (8) - (12) și privind orice derogări aplicate în conformitate cu art. 106 alin. (6), inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea. (3) Emitenții nu includ în raportul de remunerare categorii speciale de date cu caracter personal ale conducătorilor în înțelesul art. 9 alin. (1) din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) sau date cu caracter personal care se referă la situația familială a fiecărui conducător. (4) Emitenții prelucrează datele cu caracter personal ale conducătorilor incluse în raportul de remunerare în temeiul prezentului articol în scopul creșterii transparenței în privința remunerării conducătorilor, pentru a spori responsabilitatea conducătorilor și supravegherea de către acționari a remunerațiilor acestora. Fără a aduce atingere perioadelor mai lungi prevăzute de acte legislative sectoriale ale Uniunii Europene direct aplicabile pe teritoriul României sau de acte legislative sectoriale naționale care transpun directive europene, după 10 ani de la publicarea raportului de remunerare, emitenții nu mai lasă la dispoziția publicului, în temeiul alin. (7), datele cu caracter personal ale conducătorilor incluse în raportul de remunerare în conformitate cu prezentul articol. (5) Prevederile alin. (4) se aplică fără a aduce atingere posibilității de prelucrare, de către emitenți, a datelor cu caracter personal ale conducătorilor, în alte scopuri, potrivit reglementărilor în vigoare. (6) Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar este supus votului în cadrul adunării generale ordinare anuale a acționarilor prevăzute la art. 111 din Legea nr. 31/1990, opinia acționarilor din cadrul adunării generale privind raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. Emitentul explică în următorul raport de remunerare modul în care votul adunării generale a fost luat în considerare. (7) Fără a aduce atingere art. 105 alin. (22), după adunarea generală ordinară a acționarilor, emitenții pun raportul de remunerare la dispoziția publicului pe website-urile lor, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani, și pot alege să îl păstreze disponibil pentru o perioadă mai lungă, cu condiția să nu mai conțină datele cu caracter personal ale conducătorilor. Auditorul financiar/firma de audit care realizează auditul statutar verifică dacă au fost furnizate informațiile prevăzute de acest articol. Conducătorii emitentului, care acționează în limitele domeniului lor de competențe conferite de normele aplicabile, au responsabilitatea colectivă de a se asigura că raportul de remunerare este întocmit și publicat în conformitate cu cerințele prezentei legi. Conducătorii emitentului sunt răspunzători pentru încălcarea responsabilităților ce revin emitentului, prevăzute în prezentul alineat.”

2. Aplicabilitatea prevederilor legale privind Raportul de Remunerare în cadrul societății

Antibiotice S.A. este o societate comercială pe acțiuni, organizată conform Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, structura acționariatului fiind următoarea :

- Ministerul Sănătății, acționar majoritar deține 53,0173 % din capitalul social
- S.I.F. Oltenia, acționar semnificativ deține 27,0379 % din capitalul social
- alți acționari persoane fizice și juridice dețin împreună 19,9448 % din capitalul social

Societatea este administrată în sistem unitar de un consiliu de administrație format din 5 administratori desemnați de Adunarea Generală a Acționarilor pentru mandate de 4 ani. Administratorii desemnați la propunerea acționarului majoritar (autoritatea publică tutelară) sunt în prealabil selectați prin procedura publică stabilită de OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

La data de 01.01.2022 componența consiliului de administrație a fost următoarea :

- ec. Ioan NANI – administrator executiv
- jr. Ionel DAMIAN – administrator neexecutiv
- fiz. Lucian TIMOFTICIUC – administrator neexecutiv
- ec. Mihai TRIFU – administrator neexecutiv
- ing. Cătălin POPESCU – administrator neexecutiv

Pe parcursul anului 2022 nu au avut loc modificări ale componenței consiliului de administrație, astfel că la data de 31.12.2022 componența consiliului de administrație a fost următoarea :

- ec. Ioan NANI – administrator executiv
- jr. Ionel DAMIAN – administrator neexecutiv
- fiz. Lucian TIMOFTICIUC – administrator neexecutiv
- ec. Mihai TRIFU – administrator neexecutiv
- ing. Cătălin POPESCU – administrator neexecutiv

În anul 2022 societatea a acordat indemnizație fixă și componentă variabilă unui număr de 4 administratori (ec. Ionel DAMIAN, fiz. Lucian TIMOFTICIUC, Mihai TRIFU, Cătălin POPESCU).

Administratorul executiv a fost remunerat doar în calitatea sa de Director General, fără a primi o remunerație și pentru calitatea de administrator (conform art. 38 alin. 1 din OUG nr. 109/2011) .

Conducerea societății este delegată de Consiliul de Administrație către Directorul General pentru un mandat de 4 ani, conform art. 143 din Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale și art. 35 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice. În perioada 01.01.2022–31.12.2022 funcția de Director General a fost exercitată de către dl. Ioan NANI, societatea achitându-i remunerația pentru această perioadă.

Prin urmare prezentul Raport de Remunerare include remunerațiile Administratorilor societății și pe cea a Directorului General.

3. Politica de Remunerare

Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață a preluat și inclus în legislația națională Directiva 826/2017 a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 2007/36/CE acte normative care își propun să încurajeze implicarea pe termen lung a acționarilor pentru a se asigura că deciziile sunt luate pentru stabilitatea pe termen lung a unei societăți comerciale ținându-se seama de factorii de mediu și sociali .

Antibiotice S.A. are o Politică de Remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor prin Hotărârea nr. 8 din 21.04.2021. Obiectivul Politicii de Remunerare este acela de a stabili un cadru legal și transparent

de remunerare conform unor principii clare, menite să complieze interesele acționarilor cu cele ale administratorilor și directorilor societății. De asemenea, Politica de Remunerare a fost adoptată prin raportare atât la prevederile legale aplicabile, cât și la piața muncii specifică obiectului de activitate al societății, urmărind să :

- mențină competitivitatea pe piața muncii,
- creeze cadrul necesar pentru atragerea unui personal înaltă calificare profesională,
- contribuie la creșterea nivelului de retenție a personalului,
- ofere mecanisme flexibile de remunerație raportate la performanțele obținute de societate.

Politica de Remunerare poate fi consultată pe pagina de internet a societății, la adresa <https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2021/03/politica-de-remunerare-1.pdf>

4. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General

4.1 Remunerația administratorilor neexecutivi este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Indemnizația fixă lunară este egală cu de două 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 este egală cu 12 indemnizații fixe/an și este stabilită pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați anual și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorul executiv, care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Componenta variabilă se achită o dată pe an, la încheierea fiecărui exercițiu financiar și după aprobarea situațiilor financiare anuale de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Administratorii beneficiază conform contractelor de mandat și de :

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului, pe bază de documente justificative,
- poliță de asigurare de răspundere profesională.

4.2 Remunerația directorului general este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Indemnizația fixă lunară este egală cu de șase 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 este formată dintr-o sumă egală cu 2,21 indemnizații fixe / trimestru în baza indicatorilor de performanță financiari și non financiari de parcurs, la care se adaugă o sumă egală cu 25 indemnizații fixe/an în baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari anual negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Componenta variabilă trimestrială se achită o dată pe trimestru în baza evaluării gradului de realizare al indicatorilor de performanță trimestriali așa cum aceștia sunt reflectați în situațiile financiare. Componenta variabilă anuală se achită o dată pe an, la încheierea fiecărui exercițiu financiar, după aprobarea situațiilor financiare anuale de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Directorul general beneficiază conform contractului de mandat și de :

- poliță de asigurare de răspundere profesională,
- asigurare mixtă de viață, asigurare de sănătate,
- indemnizație de loialitate, se achită o singură dată la încetarea contractului de mandat,
- indemnizație de bună execuție a contractului, se achită o singură dată la încetarea contractului de mandat,
- diurnă, rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului, pe bază de documente justificative,

4.3 Sumele achitate de societate ca remunerații pentru membrii consiliului de administrație și pentru directorul general sunt următoarele :

- 1.051.102 lei reprezentând indemnizație fixă lunară; suma este formată din indemnizațiile lunare acordate în anul 2022 administratorilor Lucian Timofticiuc (pentru 12 luni), Ionel Damian (pentru 12 luni), Mihai Trifu (pentru 12 luni), Cătălin Popescu (pentru 12 luni) și directorului general Ioan Nani (pentru 12 luni) .
- 1.787.544 lei reprezentând componenta variabilă; suma este formată din componentele variabile aferente indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor pentru anul 2021 și a fost achitată administratorilor care au îndeplinit această funcție în anul 2021 Mihai TRIFU (pentru 12 luni/ grad de îndeplinire a indicatorilor performanță 100,40%), Cătălin POPESCU (pentru 12 luni / grad de îndeplinire a indicatorilor performanță 100,40%) Lucian TIMOFTICIUC (pentru 12 luni / grad de îndeplinire a indicatorilor performanță 100,40%) Ionel DAMIAN (pentru 12 luni/ grad de îndeplinire a indicatorilor performanță 100,40%) precum și directorului general Ioan Nani de asemenea pentru realizarea indicatorilor financiari și (pentru 12 luni/ grad de îndeplinire a indicatorilor performanță 101,69%) .

Proporția relativă a remunerației fixe și a componentei variabile este de 170%, acționarii urmărind ca partea din remunerație plătită în funcție de gradul de realizare al indicatorilor de performanță financiari și nonfinanciari să aibă o pondere crescută în raport cu indemnizația fixă care nu este direct legată de realizarea indicatorilor.

Remunerația acordată respectă și este în conformitate cu legislația aplicabilă precum și cu Politica de Remunerare aprobată de acționari.

Cuantumul indemnizației fixe și al componentei variabile este conform limitelor stabilite prin OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Componenta variabilă este în directă corelație cu realizarea indicatorilor de performanță financiari și nonfinanciari ai administratorilor, stabiliți de acționari în baza Planului de Administrare și având în vedere obiectivele de profitabilitate pe termen scurt dar și de sustenabilitate. Plata componentei variabile se efectuează numai după ce situațiile financiare sunt auditate de către auditorul extern și aprobate de către acționari în Adunarea Generală anuală. Gradul de Realizare al indicatorilor de performanță anualii este certificat prin situațiile financiare și de asemenea este aprobat în mod distinct de către acționari. Plata componentei variabile este aprobată în mod distinct de către acționari, în baza situațiilor financiare și a raportului auditorului extern.

5. Modificarea anuală a remunerației, a performanței societății și a remunerației medii pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților emitentului care nu sunt conducători cel puțin pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea

5.1 Remunerație administratori și directori

mii lei

Evoluție remunerație directori și administratori	2018	2019	2020	2021	2022
directori	1,022	2,843	1,909	1,659	1,620
componenta fixă	335	335	403	433	433
componenta variabilă	687	2,508	1,506	1,226	1,187
administratori neexecutivi	1,136	1,081	1,468	1,146	1,218
componenta fixă	709	473	535	619	618
componenta variabilă	427	608	933	527	600

5.2 Remuneratii angajați

lei

An	2018	2019	2020	2021	2022
evoluție castig mediu al angajaților emitentului care nu sunt conducători	3,963	4,836	5,674	6,109	6,853

6. Performanța societății

INDICATORI	2018		Grad Realizare
	Planificat	Realizat	
VENITURI DIN VANZARI	360,048	364,576	1.01
PROFIT BRUT	35,957	35,089	0.98
ARIERATE	0	0	1.00
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI	900	907	0.99

INDICATORI	2019		Grad Realizare
	Planificat	Realizat	
VENITURI DIN VANZARI	403,286	389,711	0.97
PROFIT BRUT	34,876	35,180	1.01
ARIERATE	0	0	1.00
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI	914	914	1.00

INDICATORI	2020		Grad Realizare
	Planificat	Realizat	
VENITURI DIN VANZARI	376,961	340,424	0.90
PROFIT BRUT	24,500	28,329	1.16
ARIERATE	0	0	1.00

CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI	914	914	1.00
-------------------------------	-----	-----	------

INDICATORI	2020		Grad Realizare
	Planificat	Realizat	
VENITURI DIN VANZARI	376,961	340,424	0.90
PROFIT BRUT	24,500	28,329	1.16
ARIERATE	0	0	1.00
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI	939	926	1.01

INDICATORI	2021		Indice
	Planificat	Realizat	
VENITURI DIN VANZARI	366,500	368,422	1.01
PROFIT BRUT	30,260	30,303	1.00
ARIERATE	0	0	1.00
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI	923	922	1.00

INDICATORI	2022		Indice
	Planificat	Realizat	
VENITURI DIN VANZARI	432.074.000	482.666.811	1,12
PROFIT BRUT	32.500.000	41.903.230	1,29
ARIERATE	0	0	1
CHELT.TOTALE LA 1000 VENITURI	928	920	1,01

7. Încheiere

Prezentul Raport de Remunerare este întocmit de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare și avizat de către Consiliul de Administrație în ședința din data de 22.03.2023.

Conform art. 107 alin. 6 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, prezentul Raport de Remunerare este supus aprobării Adunării Generale Ordinare Anuale a acționarilor, întrunită în data de 27.04.2023 în temeiul art. 111 din Legea nr. 31/1990 .

Data raportului : 22.03.2023

Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare
fizician Lucian TIMOFTICIUC

