

POLITICA DE REMUNERARE

aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor
în data de 18.12.2025

Cuprins

<i>I. Prezentarea societății.....</i>	<i>3</i>
<i>II. Documente de referință.....</i>	<i>4</i>
<i>III. Aspecte de ordin general.....</i>	<i>5</i>
<i>1. Principiile Politicii de remunerare.....</i>	<i>5</i>
<i>2. Modalitatea de aprobare și revizuire.....</i>	<i>7</i>
<i>3. Termen de valabilitate.....</i>	<i>7</i>
<i>4. Aplicabilitate.....</i>	<i>7</i>
<i>IV. Comitetul de Nominalizare și Remunerare.....</i>	<i>7</i>
<i>V. Conflicte de interese privind remunerarea Consiliului de Administrație.....</i>	<i>8</i>
<i>VI. Componentele remunerației.....</i>	<i>8</i>
<i>1. Administratorii neexecutivi.....</i>	<i>8</i>
<i>2. Directorii societății/Administratorul executiv.....</i>	<i>9</i>
<i>3. Indicatorii de evaluare a performanței.....</i>	<i>11</i>
<i>VII. Alte beneficii.....</i>	<i>14</i>
<i>VIII. Plăți parțiale.....</i>	<i>14</i>
<i>IX. Dreptul de recuperare.....</i>	<i>14</i>

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	53,0172 %
Pers. Juridice	113.420.591	16,8947 %
Pers. Fizice	114.516.488	17,0581 %
INFINITY CAPITAL INVESTMENTS	87.475.826	13,0300 %
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 4 (patru) ani.

La data actualizării prezentei politici, Autoritatea Publică Tutelară – Ministerul Sănătății și Agenția Pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice – AMEPIP, au finalizat procedura de selecție a administratorilor societății. Contractele de mandat sunt încheiate pentru o perioadă de 4 (patru) ani. Încetarea contractelor poate avea loc:

- la expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condițiile legii.
- prin renunțarea Administratorului la mandat cu un preaviz de 35 zile calendaristice de la notificarea Societății;
- prin decesul Administratorului;
- de către AGA ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță înscrși în contractul de mandat, din motive imputabile Administratorului;
- prin deschiderea procedurii insolvenței generale sau a falimentului Societății;
- prin încălcarea de către Administrator a dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al Societății, precum și a obligațiilor de neconcurență;
- prin încălcarea obligațiilor de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de Societate;
- prin încetare deplin drept în cazurile prevăzute de lege, inclusiv în cazul pornirii acțiunii în răspundere contra membrilor Consiliului, precum și în cazul trimiterii în judecată pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (1) din Legea societăților nr. 31/1990.
- prin imposibilitatea de exercitare a mandatului/impediment legal – orice împrejurare care creează o indisponibilitate cu o durată mai mare sau egală cu 90 de zile calendaristice consecutive, lipsind membrul Consiliului de Administrație de posibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile, personal sau prin reprezentare; În cazul în care Administratorul este în Imposibilitate Definitivă de Exercitare a Mandatului/Impediment Legal încetarea va produce efecte de la data expirării termenului de 90 de zile consecutive de incapacitate.

Componența consiliului la data aprobării Politicii de remunerare:

1.Ioan NANI

Administrator Executiv cu mandat până la data de 15.04.2029

Profesia: economist

2. Ionuț-Sebastian IAVOR

Administrator Neexecutiv cu mandat până la data de 15.04.2029 – Președinte al consiliului de administrație

Profesia: jurist

3. Corina-Luminița VULPEȘ

Administrator Neexecutiv, cu mandat până la data de 15.04.2029

Profesia: economist

4. Laura-Cristina STANISLAV-BOGDAN

Administrator Neexecutiv, cu mandat până la data de 15.04.2029

Profesia: economist

5. Cătălin LUNGU

Administrator Neexecutiv cu mandat până la data de 15.04.2029

Profesia: jurist

6. Mădălina-Anca BONIFATE

Administrator Neexecutiv, cu mandat până la data de 15.04.2029

Profesia: economist

7. Andrei-Tiberiu NOVAC

Administrator Neexecutiv cu mandat până la data de 15.04.2029

Profesia: economist

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 guvernanta 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 guvernanta 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 guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
- Actul constitutiv al Societății;
- Codul de Guvernanta Corporativă al Bursei de Valori București;
- Hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor;
- Contractele de Mandat ale administratorilor și directorului general
- Indicatorii de performanță ai administratorilor ;

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 acesteia și interesele pe termen lung ale societății. Politica descrie remunerația fixă și pe cea variabilă, în-

clusiv toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate și prezintă proporția relativă a acestor elemente.

Politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv, criterii 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 guvernanța corporativă a întreprinderilor publice

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

- legalitatea – respectarea limitelor și structurilor de remunerare impuse de legislația aplicabilă;
- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori, asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității în piața muncii;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernanță;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;

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 :

- 50-75% ICP financiari;
- 25-50% ICP nefinanciari - operaționali, specifici întreprinderii publice, inclusiv indicatori prin care se măsoară gradul de atingere al obiectivelor de politică publică și economică ale Guvernului, obiectivelor politicii europene cu incidență în domeniul de activitate al întreprinderii publice, obiectivele sectoriale ale autorității publice tutelare;

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 lor 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 ÎNTERESE PRIVIND REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR

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.

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 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.

VI. COMPONENTELE REMUNERAȚIEI

1. Administratorii neexecutivi

Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 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. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP 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 neexecutiv 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.

Administratorii neexecutivi au dreptul la plata de despăgubiri în cazul revocării mandatului fără justă cauză. Reprezintă "justă cauză" neîndeplinirea de către administratori sau îndeplinirea necorespunzătoare a oricărei obligații legale sau stipulate în contractul de mandat și refuzul nejustificat de a încheia acte adiționale la contract prin care se stabilesc modificări intervenite prin efectul legii. De asemenea revocarea are loc cu "justă cauză" în situația în care indicatorii-cheie de performanță nu sunt îndepliniți la nivelul minim aprobat de către Adunarea generală a acționarilor, precum și în situația în care administratorii refuză să își asume indicatorii-cheie de performanță și îndeplinirea acestora la nivelul minim aprobat de către Adunarea generală a acționarilor, refuzând să încheie în mod corespunzător un act adițional la contractul de mandat. În ipoteza revocării administratorilor neexecutivi fără justă cauză aceștia au dreptul să primească o compensație echivalentă cu maximum 24 indemnizații fixe nete lunare dacă revocarea fără justă cauză intervine

în primii 2 ani ai mandatului iar în situația în care revocarea fără justă cauză intervine în ultimii 2 ani de mandat vor primi o compensație corespunzătoare numărului de luni rămase până la finalul contractului de mandat.

2. Administratorii executivi/ directorii societății

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 guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Remuneratia Directorului/administratorului executiv

Directorul/Administratorul executiv își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat încheiat cu societatea reprezentată de Consiliul de Administrație, a cărui durată este de 4 (patru) ani, cu posibilitatea de reînnoire în condițiile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. 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.

În cazul societăților ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată – așa cum este și Antibiotice S.A.- indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 5 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 are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță, inclusiv cei specifici activității întreprinderii publice, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual și nu poate depăși de maximum 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, numai dacă 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;
- e. nivelul ratei de profitabilitate determinate 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.

Directorul/administratorul executiv are dreptul la plata de despăgubiri în cazul revocării mandatului fără justă cauză. Reprezintă "justă cauză" situația în care indicatorii-cheie de performanță nu sunt îndepliniți la nivelul minim aprobat de către Adunarea generală a acționarilor, precum și situația în care directorul/administratorul executiv refuză să își asume indicatorii-cheie de performanță și îndeplinirea acestora la nivelul minim aprobat de către Adunarea generală a acționarilor, refuzând să încheie în mod corespunzător un act adițional la contractul de mandat. Nu reprezintă "justă cauză" acele situații în care nerealizările sunt cauzate de împrejurări independente de voința directorului/administratorului executiv (de ex: apariția unor prevederi legislative privind impozite, taxe sau alte obligații fiscale cu impact major asupra rezultatelor financiare ale societății, crize financiare naționale, internaționale sau globale sau sectoriale, război, epidemii, etc.). Justă cauză va putea fi invocată pentru revocarea contractului de mandat doar în condițiile existenței unui raport de cauzalitate direct între fapta culpabilă a directorului/administratorului executiv și prejudiciul creat societății. În ipoteza revocării directorului/administratorului executiv fără justă cauză acesta are dreptul să primească o compensație echivalentă cu indemnizația fixă și indemnizația variabilă corespunzătoare perioadei de mandat neexecutate, achitându-i-se integral indemnizațiile fixe și variabile pe care le-ar fi încasat în absența revocării și luându-se în calcul valoarea ultimei indemnizații variabilă aprobată de Adunarea generală a acționarilor.

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 cheie de performanță administrator executiv

An	Indicatori Financiar					
	Politica de investiții		Finanțare a	Operațiuni	Rentabilitate	
	Rata cheltuielilor de capital	C&D	Raportul dintre datorie/ EBITDA	Rata de rotație a creanțelor	Marja profitului din exploatare	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete
	%	milioane lei	nr.	nr.	%	%
2025	2,86%	20	2,18	2,1	17,00%	5,21%
2026	2,86%	20	2,17	2,1	17,00%	5,04%
2027	2,86%	20	2,16	2,1	17,00%	5,34%
2028	2,86%	20	2,15	2,1	17,00%	6,39%
2029	2,86%	20	2,15	2,1	17,00%	5,98%
Pondere indicator	10,0%	10,0%	5,0%	10,0%	5,0%	10,0%

An	Indicatori Nefinanciari						
	Operationali			Guvernanta		Mediu	
	Indicatori referitori la clienți	Indicatori referitori la angajați	Indicatori legați de inovare ⁶)	Indicatori legați de guvernanta corporativa		Indicatori sustenabilitate	Indicatori de mediu
	Scorul satisfacției clienților	Numărul mediu de ore de formare per angajat	Pondere vânzărilor de servicii și produse noi	Rata de participare la reuniunile consiliului de administrație	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	Reducerea intensității consumului de apă (mc/CA neta)	Consumul de energie
	%	nr. h	%	%	DA/NU	%	MWh
2025	80%	46	0,40%	100%	DA	-1%	0,0240
2026	80%	47	0,50%	100%	DA	-1%	0,0237
2027	80%	48	0,75%	100%	DA	-1%	0,0234
2028	80%	48	1,00%	100%	DA	-1%	0,0231
2029	80%	48	1,00%	100%	DA	-1%	0,0228
Pondere indicator	10%	5,0%	10,0%	5%	10%	5%	5%

Indicatori cheie de performanță administratori neexecutivi

An	Indicatori Financiari					
	Politica de investiții	Finanțarea	Operațiuni	Rentabilitate		Politica de dividende
	CapEx	Rata lichidității curente	Rata de rotație a stocurilor	Marja netă a profitului	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete realiz în UE (inclusiv RO)	Rata de plată a dividendelor
	milioane lei	nr.	nr.	%	%	%
2025	75,00	1,00	4,48	8,00%	7,03%	50,00%
2026	75,00	1,00	4,48	8,00%	7,01%	50,00%
2027	75,00	1,00	4,48	8,00%	7,03%	50,00%
2028	75,00	1,00	4,48	8,00%	7,02%	50,00%
2029	75,00	1,00	4,48	8,00%	7,01%	50,00%
Pondere indicator	10%	10%	10%	5%	10%	5%

An	Indicatori Nefinanciari						
	Operationali			Guvernanta		Mediu	
	Indicatori referitori la clienți	Indicatori referitori la angajați		Indicatori legați de guvernanta corporativă		Indicatori sustenabilitate	Indicatori de mediu
	Rata de retenție a clienților	Numărul de instruiți în materie de siguranță	Instituire a unui sistem de siguranță a angajaților	Rata membrilor independenți în consiliul de administrație	Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație	Promovarea achizițiilor sustenabile - % furnizori semnificativ (80% din CA) semnatori cod de conduita pentru parteneri	Emisiile din domeniul de aplicare
	%	nr.	DA	%	nr.	%	tone CO2e
2025	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
2026	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
2027	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
2028	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
2029	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
Pondere indicator	10%	10%	5%	5,0%	5,0%	5%	10%

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

VII. ALTĂ BENEFICII

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

Plata asigurării de răspundere profesională este efectuată de societate, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, respectiv acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, sub condiția ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.

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

Andrei-Tiberiu NOVAC – președinte

Cătălin LUNGU – membru

Laura-Cristina STANISLAV-BOGDAN – membru

