

**Raport de remunerare  
pentru exercițiul financiar 2025**

DATE DE IDENTIFICARE	
Societate	ANTIBIOTICE S.A.
CUI	RO 1973096
Sediu social	Str. Valea Lupului nr. 1, Iași, România
Autoritate publică tutelară	Ministerul Sănătății

STRUCTURĂ ACȚIONARIAT		
Acționar	Număr acțiuni deținute	Procent în structura de acționariat
Ministerul Sănătății	355.925.135	53,0172 %
Infinity Capital Investmens S.A.	79.804.114	11,8873 %
Fond de Pensii administrat Privat Metropolitan Life	33.792.477	5.03 %
Alte persoane juridice	89.856.113	13,3883 %
Persoane Fizice	111.960.201	16,6772 %
TOTAL	671.338.040	100 %

**1. Cadrul legal**

Prezentul raport de remunerare este întocmit în conformitate cu prevederile art.55 alin.3 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și art. 107 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Remunerațiile și celelalte beneficii ale administratorilor sunt aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor, cu avizul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) în limitele stabilite de OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Remunerațiile și celelalte beneficii ale directorului general sunt aprobate de Consiliul de Administrație în limitele stabilite de OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Sumele stabilite pentru plata remunerațiilor și beneficiilor au fost prevăzute ca un capitol distinct în Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru exercițiul financiar 2025.

**a. In ceea ce priveste continutul si formele de publicitate ale Raportului de Remunerare, sunt aplicabile urmatoarele dispozitii legale:**

Art. 39. din OUG nr.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 este efectuată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantum 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, cu condiția ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute lunare.”

Art.55 alin.3 din OUG nr.109/2011:“(2) Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.

(3) Raportul prevăzut la alin. (2) este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1) și cuprinde cel puțin informații privind:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.”

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 aceluiași 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 abateri 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.

Art. 107<sup>1</sup> Cerința prevăzută la art. 107 alin. (2) lit. c) se consideră a fi îndeplinită prin precizarea în cadrul raportului de remunerare a tuturor remunerațiilor primite de fiecare conducător de la societatea-mamă raportoare, precum și de la toate filialele acesteia.”

**b. În ceea ce privește cuantumul remunerațiilor și al beneficiilor acordate administratorilor și directorilor societății, sunt aplicabile următoarele dispozițiile legale:**

**b.1 Pentru perioada 01.01.2025 - 17.12.2025 (incepând cu 18.12.2025, cuantumul remunerațiilor a fost modificat prin Legea nr. 158/2025):**

**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. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții: 02/07/2023 - alineatul a fost [modificat](#) prin Lege [187/2023](#) 30/10/2023 - alineatul a fost [modificat](#) prin Lege [296/2023](#)

a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;

c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.

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

a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;

c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;

d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;

e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.”

## **b.2 Incepand cu data de 18.12.2025:**

Art. 37 din OUG nr. 109/2011: „(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, 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 clasificăției 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.02/07/2023

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau a membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de maximum 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus, avizat și aprobat potrivit dispozițiilor [alin. \(2\)](#) teza a II-a. 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 clasificăției 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%.

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai consiliului de administrație, a directorilor sau a membrilor directoratului 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.

(4<sup>3</sup>) Prin excepție de la prevederile [alin. \(3\)](#), în cazul societăților ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată, 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 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.20/10/2025”

(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”

## 2. Guvernanță Corporativă

Antibiotice S.A. este societate comercială pe acțiuni, organizată conform Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, structura acționariatului pe parcursul anului 2025 fiind următoarea :

### La data întocmirii prezentului raport structura acționariatului este

STRUCTURĂ ACȚIONARIAT		
Acționar	Număr acțiuni deținute	Procent în structura de acționariat
Ministerul Sănătății	355.925.135	53,0172 %
Infinity Capital Investmens S.A.	79.804.114	11,8873 %
Fond de Pensii administrat Privat Metropolitan Life	33.792.477	5.03 %
Alte persoane juridice	89.856.113	13,3883 %
Persoane Fizice	111.960.201	16,6772 %
TOTAL	671.338.040	100

### 2.1 Politica de Remunerare

Antibiotice S.A. are o Politică de Remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor prin Hotărârea nr. 1 din 18.12.2025 ce poate fi consultată pe pagina de internet a societății, la adresa <https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2023/03/politica-de-renumerare.pdf>

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

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;
- 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

Inițiativa revizuirii obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță poate aparține atât consiliului, cât și autorității publice tutelare.

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.

A 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.

## 2.2 Indicatorii cheie de performanta

### 2.2.1 Indicatori administratori neexecutivi

#### Indicatori cheie de performanta administratori neexecutivi

An	Indicatori Financiar						Grad de realizare total
	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 Plan	75	1,00	4,48	8,00%	7,03%	50,00%	
2025 Estimat	85	2,26	3,69	7,45%	-4,31%	90,00%	
Indice de realizare	1,00	1,00	0,82	0,93	0,00	1,00	
Pondere indicator	10%	10%	10%	5%	10%	5%	
Grad de realizare	10%	10%	8%	5%	0%	5%	38%

An	Indicatori Nefinanciar						
	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 instruirii în materie de siguranță	Instituirea 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) semnatar cod de conduita pentru parteneri	Emisiile din domeniul de aplicare 12)
%	nr.	DA	%	nr.	%	tone CO2e	
2025	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
2025 Estimat	80,00%	4	DA	>51%	12	80%	-2,49%
Indice de realizare	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pondere indicator	10%	10%	5%	5%	5%	5%	10%
Grad de realizare	10%	10%	5%	5%	5%	5%	10%

## 2.2.2 Indicatori administrator executiv

### Indicatori cheie de performanta administrator executiv

An	Indicatori Financiar						
	Politica de investiții		Finanțarea	Operațiuni	Rentabilitate		
	Rata cheltuielilor de capital	C&D	Raportul dintre datorie/ EBITDA3)	Rata de rotație a creanțelor	Marja profitului din exploatare	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete4)	
	%	milioane lei	nr.	nr.	%	%	
2025 Plan	2,86%	20	2,18	2,1	17,00%	5,21%	
2025 Estimat	6,14%	23,3	3,64	2,19	11,01%	-4,41%	
Indice de realizare	1,000	1,000	0,600	1,000	0,648	0,000	
Pondere indicator	10,00%	10,00%	5,00%	10,00%	5,00%	10,00%	
Grad de realizare	10,00%	10,00%	3,00%	10,00%	3,24%	0,00%	36,24%

An	Indicatori Nefinanciar							
	Operationali			Guvernanta		Mediu		
	Indicatori referitori la clienți	Indicatori referitori la angajați	Indicatori legați de inovare 6)	Indicatori legați de guvernanta corporativa		Indicatori sustenabile	Indicatori de mediu	
	Scorul satisfacției clienților	Numărul mediu de ore de formare per angajat	Pondere a vânzării 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 energie1)	
%	nr. h	%	%	DA/NU	%	MWh		
2025	80%	46	0,40%	100%	DA	-1%	0,024	
Estimat 2025	93%	46	0,44%	100%	da	-8,90%	0,024	
Indice de realizare	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Pondere indicator	10%	5%	10%	5%	10%	5%	5%	
Grad de realizare	10%	5%	10%	5%	10%	5%	5%	50,0%

## 2.3 Componenta Consiliului si a structura remuneratiilor administratorilor

Conform Actului Constitutiv, societatea este administrată în sistem unitar de un consiliu de administrație format din 7 (sapte) membri cu mandate pentru perioada 15.04.2025-15.04.2029. Conform art. I pct. 16 si art IV din Legea nr. 158/2025, dupa finalizarea mandatelor actualilor administratori, consiliul va fi format din 3-5 membri.

Compoența Consiliului de Administrație si structura remuneratiilor in anul 2025:

Perioada	Nume	Administrator	Indemnizatie fixa (lei/luna/ brut)	Indemnizatie variabila (lei/luna/brut)
01.01.2025 14.04.2025	Ioan Nani	Executiv/Director General	58.998	-
	Ionut-Sebastian Iavor	Neexecutiv	29.499	-
	Catalin Lungu	Neexecutiv	29.499	-
	Viorela Zaharia	Neexecutiv	29.499	-
	Aurelia Talpos	Neexecutiv	29.499	-
	Mihai Trifu	Neexecutiv	29.499	-
	Catalin-Codrut Popescu	Neexecutiv	29.499	-

Perioada	Nume	Administrator	Indemnizatie fixa (lei/luna/ brut)	Indemnizatie variabila (lei/luna/brut)
15.04.2025- 01.07.2025	Ioan Nani	Executiv/Director General	58.998	-
	Ionut-Sebastian Iavor	Neexecutiv	29.499	-
	Laura-Cristina Stanislav-Bogdan	Neexecutiv	29.499	-
	Luminita-Corina Vulpes	Neexecutiv	29.499	-
	Andrei-Tiberiu Novac	Neexecutiv	29.499	-
	Catalin Lungu	Neexecutiv	29.499	-
	Post vacant 15.04.2025-15.05.2025	Neexecutiv	-	-
	Viorela Zaharia 15.05.2025-26.05.2025	Neexecutiv	29.499	-
	Post vacant 26.05.2025-01.07.2025	Neexecutiv	-	-

Perioada	Nume	Administrator	Indemnizati e fixa (lei/luna/ brut)	Indemnizatie variabila (lei/luna/brut)
01.07.2025- 18.12.2025	Ioan Nani	Executiv/Director General	63.060	-
	Ionut-Sebastian Iavor	Neexecutiv	31.530	-
	Laura-Cristina Stanislav-Bogdan	Neexecutiv	31.530	-
	Luminita-Corina Vulpes	Neexecutiv	31.530	-
	Andrei-Tiberiu Novac	Neexecutiv	31.530	-
	Catalin Lungu	Neexecutiv	31.530	-
	Post vacant 01.07.2025-06.11.2025	Neexecutiv	-	-
	Mădălina-Anca Bonifate 06.11.2025-18.12.2025	Neexecutiv	21.020	-

Perioada	Nume	Administrator	Indemnizatie fixa (lei/luna/brut)	Indemnizatie variabila (lei/an/brut)
18.12.2025-31.12.2025	Ioan Nani	Executiv/Director General	53.480	21.392
	Ionut-Sebastian Iavor	Neexecutiv	21.020	-
	Laura-Cristina Stanislav-Bogdan	Neexecutiv	21.020	-
	Luminita-Corina Vulpes	Neexecutiv	21.020	-
	Andrei-Tiberiu Novac	Neexecutiv	21.020	-
	Catalin Lungu	Neexecutiv	21.020	-
	Mădălina-Anca Bonifate 06.11.2025-18.12.2025	Neexecutiv	21.020	-

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 guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Administratorul executiv beneficiază de polița de asigurare de răspundere profesională contractată și achitată de Societate în cuantum de 5.100 euro, limita de răspundere fiind de 200.000 euro. Polița de asigurare nu face parte din remunerație.

Administratorii neexecutivi beneficiază de polița de asigurare de răspundere profesională contractată și achitată de Societate, în cuantum de 5100 euro, limita de răspundere fiind de 50.000 euro. Polița de asigurare nu face parte din remunerație.

Administratorul executiv și administratorii neexecutivi au dreptul la 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

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

**3.1 Remunerații angajați**

lei

An	2021	2022	2023	2024	2025
evoluție castig mediu al angajaților emitentului care nu sunt conducători	6.109	7.014	8.329	9.540	13.310

**3.2 Performanța societății**

Indicatori financiari	2021	2022	2023	2024	2025
Venituri din vânzări (mii lei)	368.422	482.667	600.781	674.122	643.237
Cifra de afaceri	NA	NA	NA	675.011	645.276
Profit Brut (mii lei)	30.303	41.903	91.524	103.381	60.147
Arierate (lei)	0	0	0	0	0
Cheltuieli totale la 1000 lei venituri (lei)	922	920	857	851	912

**4. Remunerații primite de la entități care aparțin aceluiași grup**

- nu este cazul

**5. 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**

Administratorii neexecutivi și administratorul executiv/director general nu au primit în anul 2025 acțiuni sau opțiuni pe acțiuni.

**6. Informații privind posibilitatea de recuperare a remunerației variabile**

Contractele de mandat încheiate cu administratorii/directorii societății includ clauze care conferă societății dreptul să inițieze demersurile legale pentru a recupera orice sume de bani acordate cu titlu de remunerație administratorilor sau directorilor, care depășesc limitele prevăzute de lege și actul constitutiv precum și clauze privind neplata sau adaptarea componentei variabile în cazul în care din motive excepționale devine excesiv de oneroasă, pune în pericol capitalizarea societății sau este acordată pe baza unor date incomplete.

**7. Informații privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare prevăzută în Legea nr. 24/2017 la art. 106 alin. (8) - (12), precum și orice derogări aplicate în conformitate cu art. 106 alin. (6) din același act normativ, inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea.**

În anul 2025 nu au existat abateri de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare și nici derogări de la conținutul acesteia.

**8. Scheme de pensii suplimentare sau anticipate**

Administratorii neexecutivi și administratorul executiv/director general nu au beneficiat de pensii suplimentare sau anticipate.

**9. Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.**

Durata mandatului administratorilor este stabilit prin actul constitutiv la 4 ani. Durata preavizului negociat este de 35 de zile. Cuantumul daunelor-interese pentru revocarea fără justă cauză este stabilit la valoarea unei compensații corespunzătoare numărului de luni rămase până la finalul mandatului, fără a putea depăși un maxim de 24 indemnizații fixe lunare.

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 25.03.2025.

Prezentul Raport de Remunerare a fost citit de auditorul statutar Deloitte conform Contractului de Audit încheiat cu Antibiotice S.A. Auditorul statutar Deloitte a raportat, pe baza procedurilor efectuate ca parte a auditului situațiilor financiare, că Raportul de Remunerare a fost pregătit, în toate privințele semnificative, conform prevederilor Legii nr. 24/2017, art 107.

Conform art. 107 alin. 6 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și art. 55 alin. 3 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice prezentul Raport de Remunerare este supus aprobării Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor, întrunită în data de 29.04.2025.

Data raportului : \_\_\_\_\_

#### **Comitetul de Nominalizare și Remunerare**

Andrei-Tiberiu NOVAC  
Președinte



Catalin LUNGU  
Membru CNR



Laura-Cristina STANISLAV BOGDAN  
Membru CNR



Aprobat în Adunarea Generală a Acționarilor din data de 29 aprilie 2026 prin hotărârea nr. \_\_\_ / \_\_\_\_\_