Antibiotice
Știință și suflet

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 guvernanța corporativă a întreprinderilor publice și art. 107 din Legea nr. 24/2017 privind emitenţii de instrumente financiare şi operaţiuni de piaţă.

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 guvernanța 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 guvernanța 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) Remuneraţia şi beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor şi directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere şi membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situaţiile financiare anuale şi în raportul anual al comitetului de nominalizare şi remunerare, consiliului de administraţie sau consiliului de supraveghere şi vor include remuneraţia şi celelalte beneficii acordate de către societate şi de către filialele sale. (2) Plata asigurării de răspundere profesională este efectuată de întreprinderea publică, nu face parte din remuneraţie şi va fi menţionată în contractul de mandat în cuantumul şi limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menţionate şi alte beneficii, respectiv acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, cu condiţia ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depăşească valoarea a două indemnizaţii fixe brute lunare."*

Art.55 alin.3 din OUG nr.109/2011:*"(2) Comitetul de nominalizare şi remunerare din cadrul consiliului de administraţie sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere elaborează un raport anual cu privire la remuneraţiile şi alte avantaje acordate administratorilor şi directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere şi membrilor directoratului în cursul anului financiar.*
(3) Raportul prevăzut la alin. (2) este prezentat adunării generale a acţionarilor care aprobă situaţiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziţia acţionarilor potrivit art. 39 alin. (1) şi cuprinde cel puţin informaţii privind:
a) structura remuneraţiei, cu explicarea ponderii componentei variabile şi componentei fixe;
b) criteriile de performanţă ce fundamentează componenta variabilă a remuneraţiei, raportul dintre performanţa realizată şi remuneraţie;
c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebăneşti;
d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
e) informaţii privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză."

Art. 107 din Legea nr. 24/2017: *"(1) Emitentul întocmeşte un raport de remunerare clar şi uşor de înţeles, care oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a remuneraţiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exerciţiu financiar, conducătorilor în mod individual, inclusiv celor nou recrutaţi şi foştilor conducători în conformitate cu politica de remunerare prevăzută la art. 106.(2)*
Raportul de remunerare conţine, după caz, următoarele informaţii privind remuneraţia fiecărui conducător:
a)remuneraţia totală defalcată pe componente, proporţia relativă a remuneraţiei fixe şi a celei variabile, o explicaţie a modului în care remuneraţia totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanţa pe termen lung a emitentului, şi informaţii privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanţă;
b)modificarea anuală a remuneraţiei, a performanţei emitentului şi a remuneraţiei medii pe baza echivalentului normă întreagă a angajaţilor emitentului care nu sunt conducători cel puţin pe parcursul ultimelor 5 exerciţii financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
c)orice remuneraţie primită de la orice entitate care aparţine aceluiaşi grup;
d)numărul de acţiuni şi opţiuni pe acţiuni acordate sau oferite, precum şi principalele condiţii pentru exercitarea drepturilor aferente, inclusiv preţul de exercitare şi data, împreună cu orice modificări ale acestora;
e)informaţii privind utilizarea posibilităţii de recuperare a remuneraţiei variabile;
f)informaţii privind orice abatere de la procedura pentru punerea în aplicare a politicii de remunerare prevăzută la art. 106 alin. (8) - (12) şi privind orice derogări aplicate în conformitate cu art. 106 alin. (6), inclusiv explicaţii privind natura circumstanţelor excepţionale şi indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea.
(3)Emitenţii nu includ în raportul de remunerare categorii speciale de date cu caracter personal ale conducătorilor în înţelesul art. 9 alin. (1) din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor) sau date cu caracter personal care se referă la situaţia familială a fiecărui conducător.
(4)Emitenţii prelucrează datele cu caracter personal ale conducătorilor incluse în raportul de remunerare în temeiul prezentului articol în scopul creşterii transparenţei în privinţa remunerării conducătorilor, pentru a spori responsabilitatea conducătorilor şi supravegherea de către acţionari a remuneraţiilor 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 naţionale care transpun directive europene, după 10 ani de

la publicarea raportului de remunerare, emitenţii nu mai lasă la dispoziţia 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 posibilităţii de prelucrare, de către emitenţi, a datelor cu caracter personal ale conducătorilor, în alte scopuri, potrivit reglementărilor în vigoare.
(6)Raportul de remunerare aferent celui mai recent exerciţiu financiar este supus votului în cadrul adunării generale ordinare anuale a acţionarilor prevăzute la art. 111 din Legea nr. 31/1990, opinia acţionarilor 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 acţionarilor, emitenţii pun raportul de remunerare la dispoziţia publicului pe website-urile lor, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani, şi pot alege să îl păstreze disponibil pentru o perioadă mai lungă, cu condiţia să nu mai conţină datele cu caracter personal ale conducătorilor. Auditorul financiar/firma de audit care realizează auditul statutar verifică dacă au fost furnizate informaţiile prevăzute de acest articol. Conducătorii emitentului, care acţionează în limitele domeniului lor de competenţe conferite de normele aplicabile, au responsabilitatea colectivă de a se asigura că raportul de remunerare este întocmit şi publicat în conformitate cu cerinţele prezentei legi. Conducătorii emitentului sunt răspunzători pentru încălcarea responsabilităţilor ce revin emitentului, prevăzute în prezentul alineat.
Art. 107[1] Cerinţa prevăzută la art. 107 alin. (2) lit. c) se consideră a fi îndeplinită prin precizarea în cadrul raportului de remunerare a tuturor remuneraţiilor primite de fiecare conducător de la societatea-mamă raportoare, precum şi de la toate filialele acesteia."

b. <u>În ceea ce privește cuantumul remunerațiilor și al beneficiilor acordate administratorilor si directorilor societatii, sunt aplicabile urmatoarele dispozitiile legale:</u>

<u>b.1 Pentru perioada 01.01.2025 - 17.12.2025 (incepand cu 18.12.2025, cuantumul remuneratiilor a fost modificat prin Legea nr. 158/2025):</u>

Art. 37. "(1) Remuneraţia membrilor consiliului de administraţie sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acţionarilor în structura şi limitele prevăzute la alin. (2) şi (4)

(2)Remuneraţia membrilor neexecutivi ai consiliului de administraţie sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară. Indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Nivelul remuneraţiei este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administraţie sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de Agenţia pentru Monitorizarea şi Evaluarea Performanţelor Întreprinderilor Publice şi aprobat de adunarea generală a acţionarilor, luând în considerare criteriile de referinţă din sectorul privat, precum şi complexitatea operaţiunilor desfăşurate de întreprinderea publică.

(3) Remuneraţia membrilor executivi ai consiliului de administraţie sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară şi o indemnizaţie variabilă. Indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administraţie poate depăşi de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplineşte cumulativ cel puţin următoarele condiţii: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 faţă de bugetul general consolidat;

b) nu are datorii restante faţă de furnizori şi faţă de alţi creditori;

c) are programele de investiţii implementate conform graficelor de execuţie;

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

Componenta variabilă nu poate depăşi de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate şi va avea la bază indicatorii de performanţă financiari şi nefinanciari, negociaţi şi aprobaţi de autoritatea publică tutelară, determinaţi cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanţelor şi al secretarului general al Guvernului, şi se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puţin următoarele condiţii:

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

b) nu are datorii restante faţă de furnizori şi faţă de alţi creditori;

c) are programele de investiţii implementate conform graficelor de execuţie;

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

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

f) creşterea cifrei de afaceri în anul curent faţă 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) Remuneraţia membrilor consiliului de administraţie sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acţionarilor în structura şi limitele prevăzute la alin. (2) şi (4).

(2) Remuneraţia membrilor neexecutivi ai consiliului de administraţie, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară. Indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Nivelul remuneraţiei este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administraţie sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, avizat de AMEPIP şi aprobat de adunarea generală a acţionarilor, luând în considerare criteriile de referinţă din sectorul privat, precum şi complexitatea operaţiunilor desfăşurate de întreprinderea publică.02/07/2023

(3) Remuneraţia membrilor executivi ai consiliului de administraţie sau a membrilor directoratului este formată dintr-o indemnizaţie fixă lunară şi dintr-o indemnizaţie variabilă. Indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 3 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Nivelul remuneraţiei este propus, avizat şi aprobat potrivit dispoziţiilor alin. (2) teza a II-a. Componenta variabilă are la bază îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanţă, inclusiv cei specifici activităţii întreprinderii publice, negociaţi şi aprobaţi de autoritatea publică tutelară, diferiţi de cei aprobaţi pentru administratorii neexecutivi. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii, numai dacă societatea îndeplineşte cumulativ cel puţin următoarele condiţii:

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

b) nu are datorii restante faţă de furnizori şi faţă de alţi creditori;

c) are programele de investiţii implementate conform graficelor de execuţie;

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

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

f) creşterea cifrei de afaceri în anul curent faţă de anul precedent este mai mare de 2,5%.

(4) Componenta variabilă a remuneraţiei membrilor executivi ai consiliului de administraţie, a directorilor sau a membrilor directoratului se revizuieşte anual, în funcţie de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare şi de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanţă aprobaţi de adunarea generală a acţionarilor, anexă la contractul de mandat.

(4³) Prin excepţie de la prevederile alin. (3), în cazul societăţilor ale căror acţiuni sunt tranzacţionate pe o piaţă reglementată, indemnizaţia fixă lunară nu poate depăşi de maximum 5 ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se acordă anual şi nu poate depăşi de maximum două ori media pe ultimele 12 luni a câştigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfăşurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificaţiei activităţilor din economia naţională, comunicat de Institutul Naţional de Statistică anterior numirii.20/10/2025"

(5) Adunarea generală a acţionarilor se va asigura, la stabilirea indemnizaţiei fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administraţie sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) şi (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuţiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de şedinţe, obiectivele şi criteriile de performanţă 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 intocmirii prezentului raport structura actionariatului 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 şi la sustenabilitatea acesteia şi interesele pe termen lung ale societății. Politica descrie remuneraţia fixă şi pe cea variabilă, inclusiv toate bonusurile şi alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate şi prezintă proporţia relativă a acestor elemente si stabileste criterii clare, complete şi variate pentru acordarea de remuneraţii variabile. Politica indică criteriile privind performanţa financiară şi nefinanciară,inclusiv,criterii privind responsabilitatea socială a societăţii, şi explică modul în care acestea contribuie la strategia de afaceri, precum şi la sustenabilitatea şi interesele pe termen lung ale societății, precum şi metodele care trebuie aplicate pentru a stabili în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanţă.

Componenta variabilă a remuneraţiei administratorilor executivi se determină în funcţie de gradul de realizare a ICP, aşa cum au fost negociaţi şi aprobaţi. Componenta variabilă este calculată şi plătită pentru un exerciţiu financiar.

La stabilirea remuneraţiei variabile a administratorilor executivi se au în vedere:
- responsabilităţile privind implementarea strategiei societății;
-implementarea politicilor guvernamentale;
-managementul profitabil;
-stabilirea unor procese operaţionale eficiente şi eficace.

Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanţei şi a componentei variabile, ponderile ICP care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc :
- 50-75% ICP financiari;
- 25-50% ICP nefinanciari - operaţionali, specifici

Iniţiativa revizuirii obiectivelor şi gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanţă poate aparţine atât consiliului, cât şi autorităţii 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 remuner-
are 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.

2.2 Indicatorii cheie de performanta

2.2.1 Indicatori administratori neexecutivi

Indicatori cheie de performanta administratori neexecutivi

An	Indicatori Financiari						Grad de realizare total
	Politica de investiţii	Finanţarea	Operaţiuni	Rentabilitate		Politica de dividende	
	CapEx	Rata lichiditatii curente	Rata de rotaţie a stocurilor	Marja netă a profitului	Rata de creştere a cifrei de afaceri nete realiz in 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 Nefinanciari						
	Operationali			Guvernanta		Mediu	
	Indicatori referitori la clienţi	Indicatori referitori la angajaţi		Indicatori legaţi de guvernanţa corporativă		Indicatori sustenabilitate	Indicatori de mediu
	Rata de retenţie a clienţilor	Numărul de instruiri în materie de siguranţă	Instituirea unui sistem de siguranţă a angajaţilor	Rata membrilor independenţi în consiliul de administraţie	Numărul de reuniuni ale consiliului de administraţie	Promovarea achizitiilor sustenabile - % furnizori semnificativ (80% din CA) semnatari 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 Financiari						
	Politica de investiţii		Finanţarea	Operaţiuni	Rentabilitate		
	Rata cheltuielilor de capital	C&D	Raportul dintre datorie/ EBITDA3)	Rata de rotaţie a creantelor	Marja profitului din exploatare	Rata de creştere 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 Nefinanciari									
	Operationali			Guvernanta		Mediu				
	Indicatori referitori la clienţi	Indicatori referitori la angajaţi	Indicatori legaţi de inovare 6)	Indicatori legati de guvernanta corporativa		Indicatori sustenabilitate	Indicatori de mediu			
	Scorul satisfacţiei clienţilor	Numărul mediu de ore de formare per angajat	Ponderea vânzărilor de servicii şi produse noi	Rata de participare la reuniunile consiliului de administraţie	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	Reducerea intensitatii consumului de apa (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 administraţie 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.

Componența 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	Indemnizatie 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 guvernanța 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 nenexecutivi au dreptul la acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, sub condiţia ca totalul beneficiilor acordate într-un an de mandat să nu depăşească valoarea a două indemnizaţii fixe brute lunare

3. Modificarea anuală a remuneraţiei, a performanţei societăţii şi a remuneraţiei medii pe baza echivalentului normă întreagă a angajaţilor care nu sunt conducători cel puţin pe parcursul ultimelor 5 exerciţii financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea

3.1 Remuneraţii angajaţi

lei

An	2021	2022	2023	2024	2025
evoluție castig mediu al angajaţilor 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. **Remuneraţii primite de la entităţi care aparţin aceluiaşi grup**
- nu este cazul

5. **Numărul de acţiuni şi opţiuni pe acţiuni acordate sau oferite, precum şi principalele condiţii pentru exercitarea drepturilor aferente, inclusiv preţul de exercitare şi 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. **Informaţii privind posibilitatea de recuperare a remuneraţiei 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 si clauze privind neplata sau adaptarea componentei variabile in cazul in care din motive exceptionale devine excesiv de oneroasa, pune in pericol capitalizarea societatii sau este acordata pe baza unor date incomplete.

7. **Informaţii 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 acelasi act normativ, inclusiv explicaţii privind natura circumstanţelor excepţionale şi 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. **Informaţii 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 negociata este de 35 de zile. Cuantumul daunelor-interese pentru revocarea fara justa cauza este stabilit la valoarea unei compensatii corespunzatoare numarului de luni ramase pana la finalul mandatului, fara a putea depasi um maxim de 24 indemnizatii 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 guvernanța 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
Presedinte
[redacted]

Catalin LUNGU
Membru CNR
[redacted]

Laura-Cristina STANISLAV-BOGDAN
Membru CNR
[redacted]

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