

RAPORT ANUAL
al Comitetului de Nominalizare si Remunerare
al Antibiotice SA Iasi
2018

Comitetul de Nominalizare si Remunerare din cadrul Consiliului de Administratie al societatii Antibiotice S.A. a fost înființat prin Hotărârea nr.6 din 19.04.2016 a Consiliului de Administratie si este format din doi membri, administratori neexecutivi si independenti: dl. Ionuț Iavor reprezentant al acționarului majoritar Ministerul Sănătății, numit prin hotărârea CA din 11.05.2018 și dna. Elena Calitoiu reprezentant al acționarului SIF Oltenia, numită prin hotărârea CA nr. 6 din 19.04.2016.

Pe parcursul exercitării mandatului, membrii Comitetului de Nominalizare si Remunerare nu detin functii sau calitati care ar putea fi considerate incompatibile cu misiunea acestuia.

Atributiile si responsabilitatile Comitetului de Nominalizare si Remunerare incluse în regulamentul propriu de functionare sunt in principal urmatoarele :

- a. stabileste impreuna cu un expert independent criteriile și planul de selectie a administratorilor și directorilor societatii,
- b. formuleaza propuneri pentru profilul consiliului de administratie, conform HG nr. 722/2016
- c. formulează propuneri și recomandări pentru funcțiile de administratori și directori,
- d. elaborează și propune consiliului de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director,
- e. formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere,
- f. formuleaza recomandari privind reinnoirea mandatului administratorilor in functie,
- g. consemneaza in raportul sau anual remuneratia și celelalte beneficii acordate de societate administratorilor si directorilor, conform legii sau contractelor de mandat,
- h. evalueaza, cel putin o data pe an, independenta membrilor Consiliului de Administratie,
- i. verifica, cel putin o data pe an, daca administratorii fac parte din mai mult de trei consilii de administratie ale intreprinderilor publice,
- j. indeplineste, in conditiile OUG nr. 109/2011 si ale HG nr. 722/2016 si alte atributii in legatura cu remunerarea, numirea sau revocarea membrilor Consiliului de Administratie, la instructiunile acestuia .

In conformitate cu dispozitiile art.55 alin (2) al Ordonantei de Urgenta nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare, *“Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, în cursul anului financiar. Raportul 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.”

1. Remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor societății Antibiotice S.A.

- a. Consiliul de administrație al societății Antibiotice S.A. este format din 5 membri cu mandate încheiate pentru 4 ani, dintre care unul este administrator executiv îndeplinind și funcția de Director General iar 4 sunt administratori neexecutivi .
- b. Remunerația administratorilor este stabilită conform art.38 din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice. *“Art.38(1)Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4). (2)Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare. (3)Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5). (4)Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.”*

c. Structura remunerației administratorilor societății Antibiotice acordată pentru anul 2018 este următoarea :

- pentru administratorii neexecutivi s-a achitat o indemnizație lunară fixă (același cuantum pe întreaga perioadă de mandat) în sumă brută egală cu până la 2 x media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.
- pentru administratorul executiv s-a achitat o indemnizație lunară fixă (același cuantum pe întreaga perioadă de mandat) în sumă brută egală cu până la 6 x media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.
- pentru administratorii neexecutivi s-a stabilit o componentă variabilă a remunerațiilor pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de AGA, diferiți de cei aprobați pentru administratorul executiv, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3¹ alin. 5 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea principiilor de bună guvernare. Plata componentei variabile se face o singură dată pe an și este condiționată de îndeplinirea indicatorilor de performanță financiari și non financiari.
- pentru administratorul executiv s-a stabilit o componentă variabilă a remunerației conform art. 38 alin 3 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, platibilă o singură dată pe an, având la bază indicatorii financiari și nefinanțari negociați și aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați conform metodologiei stabilite conform art. 3¹ alin. 5 din OUG nr. 109/2011 .

Indemnizațiile variabile se vor plăti la finalul exercitiului financiar, în termen de 15 zile de la data aprobării situațiilor financiare de către Adunarea Generală a Acționarilor, în cazul îndeplinirii Obiectivelor și criteriilor de performanță

Membrii consiliului de administrație care fac parte dintr-un comitet consultativ constituit la nivelul consiliului, beneficiază de o indemnizație fixă lunară de 1133 lei.

d. Conform HG nr. 722/2016 privind Normele metodologice pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliului de administrație sau, după caz, de supraveghere, precum și a directorilor, respectiv a membrilor directoratului din 28.09.2016, principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;

- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

e. Criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație :

- pentru administratorii neexecutivi

Nr. Crt.	Indicatori de performanță pentru anul 2018	UM	Grad de ponderare	Planificat
1	Venituri din vânzări	mii lei	5%	360,048
2	Profit brut	mii lei	5%	35,957
3	Arierate	mii lei	5%	0
4	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri	lei	5%	900
5	Politici sociale guvernamentale (egalitatea de gen, munca, sănătate)	%	20%	100%
6	Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului	%	20%	100%
7	Monitorizarea proceselor de transparență și comunicare	%	20%	100%
8	Revizuirea, evaluarea și raportarea performanței administratorului și directorului	%	20%	100%

- pentru administratorul executiv

Nr. Crt.	Indicatori de performanță pentru anul 2018	UM	Grad de ponderare	Planificat
1	Venituri din vânzări	mii lei	10%	360.048
2	Profit Brut	mii lei	15%	35.957
3	Arierate	mii lei	15%	0
4	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri	lei	10%	900
5	Politici sociale guvernamentale (egalitatea de gen, munca, sănătate)	%	10 %	100%
6	Grad de utilizare a capacității de producție nu mai mic de 60%	%	10%	60%
7	Realizarea unui grad de satisfacție a clienților de pe piața internă de minimum 80%	%	10 %	80%
8	Numărul mediu al orelor de formare profesională continuă pe angajat	%	10%	35
9	Monitorizarea proceselor de transparență și	%	10 %	100%

	comunicare			
--	------------	--	--	--

f. Considerentele ce justifică orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebanesti

- Nu este cazul;

g. Eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate

- Nu este cazul

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

- Contractele administratorilor neexecutivi pot înceta în una din următoarele situații:

Renunțarea Administratorului la mandatul său; Administratorul va putea renunța oricând la funcția sa prin depunerea demisiei la Adunarea Generală a Acționarilor, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 30 de zile;

Expirarea duratei mandatului Administratorului; Contractul va înceta de drept la momentul ajungerii la termen a mandatului Administratorului, dacă Adunarea Generală a Acționarilor nu decide reînnoirea mandatului până la momentul expirării, caz în care Părțile vor putea încheia un act adițional în acest sens;

Orice alte motive calificate potrivit legii drept cauze de încetare a mandatului Administratorului.

În cazul în care Administratorul este revocat sau Contractul de mandat încetează independent de voința sa, înainte de expirarea termenului prevăzut de art. 5.2 de mai sus, acesta va avea dreptul să primească indemnizația fixă convenită până la data încheierii Contractului la care se adaugă și indemnizația variabilă, proporțional cu durata efectiv în care Contractul și-a produs efectele, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 7.1, lit. b din Contract.

În cazul în care Administratorul este revocat fără justă cauză, acesta va avea dreptul la despăgubiri care vor consta în plata tuturor sumelor reprezentând indemnizație fixă și indemnizație variabilă care sunt datorate până la expirarea termenului stabilit la art. 5.2 din prezentul Contract.

Aceste sume vor fi plătite în termen de 5 (cinci) zile de la încetarea Contractului în condițiile de mai sus, în caz de întârziere majorându-se cu un procent de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere.

- Contractul Administratorului Executiv (Directorul General) poate înceta în una din următoarele situații:

Renunțarea Directorului General la mandatul său; Directorul General va putea renunța la funcția sa în cazul în care consideră că aceasta hotărâre este oportună, indiferent de motive și chiar nemotivat, prin depunerea demisiei la Consiliul de Administrație, cu condiția respectării unui termen de preaviz de 30 de zile;

Expirarea duratei mandatului Directorului General; prezentul Contract va înceta de drept la momentul ajungerii la termen a mandatului Directorului General, dacă Consiliul de Administrație nu decide reînnoirea mandatului până la momentul expirării, caz în care Părțile vor încheia un act adițional în acest sens;

Prin acordul scris al ambelor Părți;

Orice alte motive calificate, potrivit legii sau prevederilor prezentului Contract, drept cauze de încetare a mandatului Directorului General.

În cazul în care Directorul General este revocat fără justă cauză, așa cum această noțiune este definită la Cap. II, sau Contractul de mandat încetează independent de voința sa, înainte de expirarea termenului prevăzut la art. 5.2, acesta va avea dreptul să primească în valoare netă indemnizația fixă convenită până la data încheierii Contractului la care se adaugă și valoarea netă a indemnizației variabile, calculată proporțional cu durata efectivă în care Contractul și-a produs efectele, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 7.1, lit. b din Contract, precum și o despăgubire care va reprezenta 0,2% din cifra de afaceri a societății realizată pe parcursul ultimului exercițiu financiar încheiat. Aceste sume, calculate la valoare netă, vor fi plătite în termen de 10 (zece) zile de la încetarea Contractului, în caz de întârziere aplicându-se un procent de penalitate de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere. Prin contract Directorul General este ținut să răspundă pentru neîndeplinirea ori îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor sale, totodată fiindu-i impuse și o serie de interdicții (situații de incompatibilitate și conflict de interese), loialitate și confidențialitate, inclusiv pe o perioadă de 5 ani după încheierea contractului.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare,

dl. jr. Ionuț-Sebastian IAVOR

dna. ing. Elena CALITOIU,

