

# **POLITICA DE REMUNERARE A SOCIETATII BIOFARM S.A.**



## **Cuvant inainte**

*Biofarm este unul dintre primii producatori romani de medicamente si suplimente alimentare, infiintat in anul 1921. In prezent, Biofarm este cel mai important producător român de capsule gelatinoase moi, între primii 3 producători români de soluții și suspensii pentru administrare orală și unul dintre cei mai mari fabricanți de comprimate și drajeuri din România, cu peste 200 de produse în portofoliu, acoperind peste 60 de arii terapeutice (pe 9 dintre acestea Biofarm® fiind lider de piață).*

*100 de ani de viață ne-au învățat o mulțime de lucruri: responsabilitate, performanță, inovație, grijă și, mai presus de orice, faptul că aceste valori au sens doar dacă sunt puse în slujba oamenilor.*



## CUPRINS

PREAMBUL.....	1
I. Documente de referinta.....	1
II. Aspecte de ordin general.....	1
1. Scop - Principiile generale de remunerare .....	1
2. Modalitatea de aprobare si revizuire .....	1
3. Durata.....	2
4. Aplicabilitate.....	2
III. Comitetul de Remunerare.....	2
IV. Evitarea conflictului de interese la nivelul Consiliului de Administratie .....	3
V. Componentele remuneratiei.....	4
1. Consiliul de Administratie.....	5
a. Remuneratia fixa (de baza) alocata administratorilor .....	5
b. Remuneratia variabila alocata administratorilor .....	5
c. Criterii de evaluare a performantei .....	5
Plati partiale.....	6
Dreptul de recuperare.....	6
2. Directorii Societatii.....	7
a. Remuneratia fixa (de baza).....	7
b. Remuneratia variabila.....	7
c. Alte beneficii.....	7
3. Alte beneficii aplicabile conducatorilor .....	8
Tabel – remuneratie aferenta membrilor Consiliului de Administratie.....	9
Tabel – remuneratie aferenta Directorului General .....	10



## PREAMBUL

Societatea BIOFARM S.A., cu sediul social in Bucuresti, str. Logofatul Tautu, nr. 99, sector 3, avand cod unic de inregistrare la Oficiul Registrului Comertului 341563, numar de ordine in Registrul Comertului J40/199/1991, organizata sub forma legala de societate pe actiuni, avand un sistem unitar de administrare, fiind tranzactionata public pe piata principala a Bursei de Valori Bucuresti, Categoria Premium, simbol BIO, in considerarea prevederilor legale aplicabile, emite prezenta Politica de Remunerare, ce evidentiaza modul in care conducatorii Societatii sunt remunerati pentru activitatea desfasurata in cadrul organizatiei.

### I. Documente de referinta

Principiile de baza care stau la baza remunerarii conducatorilor sunt prevazute in Actul Constitutiv al societatii si in legislatia aplicabila, printre care, dar fara a se limita la:

- Legea 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata
- Legea 31/1990 societatilor, Republicata
- Codul de Guvernanta Corporativa al B.V.B.
- Orice alte acte normative care reglementeaza activitatea Emitentului

### II. Aspecte de ordin general

#### 1. Scop - Principiile generale de remunerare

Politica de remunerare are ca scop asigurarea unui cadru transparent privind activitatea Emitentului, justa recompensa si motivare a conducatorilor, precum si crearea unui liant cu strategia si performanta Societatii pe termen lung. Nivelul de remunerare asigura cadrul propice atragerii de persoane competente si experimentate in conducerea Societatii, retinerii si motivarii acestora, acesta reprezentand un factor extrem de important in dezvoltarea sustenabila a oricarei Societati.

In concret, prin aplicarea Politicii de Remunerare se urmareste coerenta intre remunerare si strategia de afaceri, alinierea cu valorile corporative, interesele si obiectivele pe termen lung ale Biofarm, precum si compatibilitatea sa cu interesele tuturor partilor implicate (investitori, actionari, angajati, publicul in general) cuprinzand masuri de evitare a conflictelor de interese si incurajand luarea deciziilor fara asumarea de riscuri excesive.

Consiliul de Administratie (organul de conducere) al Biofarm S.A., in cadrul functiei sale de supraveghere, adopta si revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare si este responsabil de aplicarea acestora.

Societatea trebuie sa respecte principiile de remunerare stabilite in reglementarile legale aplicabile tinand cont de si in masura in care sunt adecvate dimensiunii sale, organizarii interne si naturii si complexitatii activitatilor sale. Societatea arata o preocupare permanenta si participa la studii anuale facute de companii repute in domeniu, care servesc drept ghid si de care compania tine cont la stabilirea remuneratiilor tuturor angajatilor dar si conducatorilor acestora.

#### 2. Modalitatea de aprobare si revizuire

Actiionarii au dreptul de a isi exprima votul, in cadrul Adunarii Generale Ordinare a Actiionarilor pe a carei ordine de zi a fost inclusa, asupra prezentei Politici de Remunerare care are la baza legislatia in vigoare, precum si prevederile Actului Constitutiv al Societatii.

Punctele de vedere al actionarilor, astfel cum au fost consemnate in scris in procesul verbal al Adunarii Generale a Actiionarilor vor fi luate in considerare cu prilejul revizuirii si reaprobării ulterioare a Politicii de Remunerare.



Societatea plateste remuneratia conducatorilor in conformitate cu Politica de Remunerare aprobata.\*

\* *Pana la aprobarea Politicii de catre Adunarea Generala a Actionarilor societatea plateste remuneratiile conform Actului Constitutiv, Hotararilor Adunarilor Generale ale Actionarilor precum si Politicii de Remunerare aprobata de Consiliul de Administratie al Societatii, valabila incepand cu data de 07.01.2016.*

Societatea are obligatia legala ca daca Politica nu este aprobata de AGA sa prezinte o noua Politica revizuita in cadrul urmatoarei AGA tinuta chiar daca nu este AGOA anuala.

### 3. Durata

In cazul in care Politica aprobata nu sufera modificari semnificative (caz in care este necesara aprobarea AGA), aceasta urmeaza sa fie supusa votului Adunarii Generale a Actionarilor la intervale de cel mult 4 (patru) ani.

### 4. Aplicabilitate

Persoanele carora li se aplica prevederile prezentei Politici sunt conducatorii Societatii, astfel cum sunt definiti prin Art. 91<sup>2</sup> din Legea 24/2017, si anume: orice membru al Consiliului de Administratie, precum și orice Director (inclusiv în toate cazurile în care a fost numit, Directorul General și, dacă există această funcție, Directorul General Adjunct)<sup>1</sup>.

In cazul in care vor exista inadvertente intre prevederile legale in vigoare si prezenta Politica, va prima respectarea cerintei legale specifice. Daca cerinta va modifica semnificativ Politica, aceasta va fi supusa aprobarii AGA.

## III. Comitetul de Remunerare

Conform Art. 14.1. lit c) din Actul Constitutiv al Societatii, Consiliul de Administratie are printre atributiile stabilirea remuneratiei suplimentare a membrilor Consiliului de Administratie insarcinati cu functii specifice in limitele generale stabilite de Adunarea Generala a Actionarilor.

Consiliul de Administratie se va asigura ca limitele stabilite pentru remuneratii sunt respectate si ca in cazul in care nu exista un Comitet de Remunerare constituit, acesta va suplini toate si oricare dintre atributiile pe care Comitetul in cauza ar fi fost indreptatit sa le indeplineasca.

In prezent nu exista constituit un Comitet de Remunerare la nivelul Consiliului de Administratie, inasa, in masura in care se va considera necesar si va fi posibil, Consiliul va putea constitui un Comitet de Remunerare, format din membri neexecutivi si cel puțin un membru neexecutiv independent, in conformitate cu Art. 140<sup>2</sup> din Legea 31/1990.

Consiliul de Administratie (in lipsa unui Comitet de remunerare) elaborează recomandări în ceea ce privește:

- (a) Politica de Remunerare și modificările aduse acesteia;
- (b) propunerea privind limitele maxime de remunerație anuală pentru Conducători;
- (c) verificarea îndeplinirii condițiilor de derogare de la Politica de remunerare, daca este cazul;
- (d) evaluarea îndeplinirii indicatorilor cheie de performanță și calcularea remunerației suplimentare / variabile in limitele generale stabilite de AGA
- (e) Raportul de remunerare.

<sup>1</sup> In prezenta Politica denumirea Director are definitia data de Art. 143 Legea 31/1990 Republicata, si anume cea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de catre Consiliul de Administratie. Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea prevederilor aplicabile *directorilor* societății pe acțiuni.



#### IV. Evitarea conflictului de interese la nivelul Consiliului de Administratie

Puterea competitiva pe piata a Biofarm depinde in mare masura de integritatea si conduita legitima a membrilor Consiliului de Administratie, a Directorilor, managerilor si a personalului societatii in desfasurarea activitatii de afaceri. Comportamentul integru si legitim reprezinta principalul element in mentinerea increderii consumatorilor finali si a partenerilor de afaceri, aparand reputatia Biofarm si contribuind astfel la succesul in afaceri pe termen lung. A actiona legitim si cu integritate este o cerinta esentiala. O conditie cheie a unei conduite integre si legitime a angajatilor este aceea de a evita situatiile in care interesele de afaceri ar putea intra in conflict cu interesele personale, in cadrul desfasurarii activitatii profesionale. Aceste linii directoare se completeaza, de la caz la caz, cu legislatia specifica.

Potrivit Art. 144<sup>1</sup> din Legea nr. 31/1990 a societatilor Republicata membrii Consiliului de Administratie isi vor exercita mandatul cu prudenta si diligenta unui bun administrator. Administratorul nu incalca aceasta obligatie daca in momentul luarii unei decizii de afaceri el este in mod rezonabil indreptatit sa considere ca actioneaza in interesul societatii si pe baza unor informatii adecvate. Decizie de afaceri, in sensul Legii nr. 31/1990, este orice decizie de a lua sau de a nu lua anumite masuri cu privire la administrarea societatii.

Membrii Consiliului de Administratie isi vor exercita mandatul cu loialitate, in interesul societatii.

Membrii Consiliului de Administratie nu vor divulga informatiile confidentiale si secretele comerciale ale societatii, la care au acces in calitatea lor de administratori. Aceasta obligatie le revine si dupa incetarea mandatului de administrator.

De asemenea, conform dispozitiilor Art. 144<sup>3</sup> din Legea nr. 31/1990 a societatilor Republicata, administratorul care are intr-o anumita operatiune, direct sau indirect, interese contrare intereselor societatii trebuie sa ii instiinteze despre aceasta pe ceilalti administratori si pe auditorii interni si sa nu ia parte la nicio deliberare privitoare la aceasta operatiune. Aceeasi obligatie o are administratorul in cazul in care, intr-o anumita operatiune, stie ca sunt interesate sotul sau sotia sa, rudele ori afinii sai pana la gradul al IV-lea inclusiv. Administratorul care nu a respectat prevederile mai sus mentionate raspunde pentru daunele care au rezultat pentru societate.<sup>2</sup>

Art. 144<sup>4</sup> a aceleiasi legi impune interdictia creditarii de catre societate a administratorilor acesteia, prin intermediul unor operatiuni precum<sup>3</sup>:

- a) acordarea de imprumuturi administratorilor;
- b) acordarea de avantaje financiare administratorilor cu ocazia sau ulterior incheierii de catre societate cu acestia de operatiuni de livrare de bunuri, prestari de servicii sau executare de lucrari;
- c) garantarea directa ori indirecta, in tot sau in parte, a oricaror imprumuturi acordate administratorilor, concomitenta ori ulterioara acordarii imprumutului;
- d) garantarea directa ori indirecta, in tot sau in parte, a executarii de catre administratori a oricaror alte obligatii personale ale acestora fata de terte persoane;
- e) dobandirea cu titlu oneros ori plata, in tot sau in parte, a unei creante ce are drept obiect un imprumut acordat de o terta persoana administratorilor ori o alta prestatie personala a acestora.

Prevederile mai sus expuse, privind interdictia creditarii de catre societate a administratorilor, nu se aplica:

- a) in cazul operatiunilor a caror valoare exigibila cumulata este inferioara echivalentului in lei al sumei de 5.000 de euro;

<sup>2</sup> Daca prevederile actului constitutiv nu dispun altfel, interdictiile referitoare la participarea, la deliberarea si la votul administratorilor, nu sunt aplicabile in cazul in care obiectul votului il constituie:

- a) oferirea spre subscriere, catre un administrator sau catre sotul sau sotia sa, rudele ori afinii sai pana la gradul al IV-lea inclusiv, de actiuni sau obligatiuni ale societatii;
- b) acordarea de catre administrator sau de sotul sau sotia sa, rudele ori afinii sai pana la gradul al IV-lea inclusiv a unui imprumut ori constituirea unei garantii in favoarea societatii.

<sup>3</sup> Aceste prevederi sunt aplicabile si operatiunilor in care sunt interesati sotul sau sotia, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai administratorului. De asemenea, daca operatiunea priveste o societate civila sau comerciala la care una dintre persoanele anterior mentionate este administrator ori detine, singura sau impreuna cu una dintre persoanele sus-mentionate, o cota de cel putin 20% din valoarea capitalului social subscris.



b) in cazul in care operatiunea este incheiata de societate in conditiile exercitarii curente a activitatii sale, iar clauzele operatiunii nu sunt mai favorabile persoanelor prevazute la alin. (1) si (2) ale Art. 144<sup>4</sup> din Legea 31/1990 (respectiv administratorii, sotul sau sotia, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai administratorului) decat cele pe care, in mod obisnuit, societatea le practica fata de terte persoane.

Art. 150 al aceleiasi legi prevede ca daca prin actul constitutiv nu se dispune altfel si sub rezerva dispozitiilor<sup>4</sup> art. 44<sup>1</sup>, sub sanctiunea nulitatii, administratorul va putea, in nume propriu, sa instraineze, respectiv sa dobandeasca, bunuri catre sau de la societate, avand o valoare de peste 10% din valoarea activelor nete ale societatii, numai dupa obtinerea aprobarii adunarii generale extraordinare. Aceste prevederi se aplica si operatiunilor de inchiriere sau leasing. Valoarea se va calcula prin raportare la situatia financiara aprobata pentru anul financiar precedent celui in care are loc operatiunea ori, dupa caz, la valoarea capitalului social subscris, daca o asemenea situatie financiara nu a fost inca prezentata si aprobata.

Prevederile Art. 150 sunt aplicabile si operatiunilor in care una dintre parti este sotul administratorului ori ruda sau afin, pana la gradul al patrulea inclusiv, al acestuia. Totodata, daca operatiunea este incheiata cu o societate civila sau comerciala la care una dintre persoanele anterior mentionate este administrator sau director ori detine, singura sau impreuna, o cota de cel putin 20 % din valoarea capitalului social subscris, cu exceptia cazului in care una dintre societatile comerciale respective este filiala celeilalte.

La aceste cerinte se adauga prevederile „Politicii privind tranzactiile cu parti afiliate si tranzactiile semnificative” – disponibila si pe website in sectiunea Guvernanta Corporativa – subsectiunea Politici, completate de dispozitiile legale aplicabile in acest domeniu.

### **Conflictul de interese privind remunerarea**

Membrii Consiliului de Administratie care au o functie executiva in cadrul Societatii nu vor participa la deciziile privind remuneratia lor.

Orice situatie ce poate determina aparitia unui conflict de interese in procesul de remunerare va fi adusa imediat la cunostinta Consiliului de Administratie.

Membrii Consiliului de Administratie / Directoratului care au si calitatea de actionari ai Societatii se vor abtine de la vot in cadrul Adunarii Generale a Actionarilor in care va fi supusa spre aprobare Politica de Remunerare, in conformitate cu prevederile Art. 126 alin. 1 din Legea 31/1990 a societatilor.

## **V. Componentele remuneratiei**

Nivelul de remunerare este unul suficient pentru a atrage, retine si motiva persoane competente si experimentate in cadrul Consiliului de Administratie si al Directorilor.

Conform Art. 11.1 lit. e) Act Constitutiv, Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor are printre atributii fixarea „*limitelor generale ale tuturor remuneratiilor membrilor Consiliului de Administratie, directorilor, precum si remuneratiile suplimentare ale membrilor CA si orice alte avantaje*”.

### **Remuneratie si criterii de remunerare<sup>5</sup>**

Remuneratiile acordate vor fi in concordanta cu activitatile, competentele si performantele obtinute dupa cum urmeaza:

---

<sup>4</sup> Respectiv, dobandirea de catre societate, intr-un interval de cel mult 2 ani de la constituire sau de la autorizarea inceperii activitatii societatii, a unui bun de la un fondator ori actionar, contra unei sume sau a altor contravalori reprezentand cel putin o zecime din valoarea capitalului social subscris, va fi supusa aprobarii prealabile a adunarii generale a actionarilor, cu exceptia operatiunilor de dobandire efectuate in cadrul activitatii curente a societatii, cele facute din dispozitia unei autoritati administrative sau a unei instante judecatoresti si nici cele facute in cadrul operatiunilor de bursa

<sup>5</sup> Prezentare si in format tabelar in partea finala a Politicii



## 1. Consiliul de Administratie

Consiliul de Administratie al Biofarm S.A. este constituit din 5 (cinci) membri, responsabili solidar in fata Societatii, indiferent de cetatenia sau nationalitatea lor, romana sau straina, cu respectarea cerintelor Actului Constitutiv si celor de Guvernanta Corporativa stabilite pentru societatile de Categoria Premium.

Conform Art. 12.1 Act Constitutiv "administratorii vor fi alesi de catre Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor pentru o perioada de 4 ani si mandatul acestora poate fi reinnoit pentru o perioada hotarata de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor".

Societatea nu are incheiate contracte (de mandat/adeziune) cu administratorii, acestia acceptand expres mandatul prin declaratie la momentul alegerii de catre Adunarea Generala a Actionarilor.

Administratorii pot fi revocati oricand prin hotararea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor, neexistand stabilit un termen de preaviz.

Pachetul de remunerare este structurat astfel încât să existe un echilibru adecvat între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat poate varia în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează societatea. Diferitele componente ale remuneratiei sunt combinate pentru a asigura un pachet adecvat și echilibrat de remunerare, care să reflecte unitatea afacerii, rangul în cadrul societății, activitatea profesională a persoanelor vizate, precum și practicile din piață.

### a. Remuneratia fixa (de baza) alocata administratorilor

In cazul Biofarm S.A. nivelul de remunerare al membrilor Consiliului de Administratie este stabilit prin Art. 12.3 din Actul Constitutiv.

Membrii Consiliului de Administratie primesc pentru activitatea desfasurata o indemnizatie fixa acordata lunar, in bani. Remuneratia administratorilor reprezinta 15% din remuneratia lunara stabilita prin contractul de mandat pentru Directorul General.

Remuneratia lunara fixa se acorda pe criteriile non-discretionare, reflectand nivelul de experienta profesionala si responsabilitatile functiei, nu poate fi redusa, suspendata sau anulata fara o hotarare a Adunarii Generale de modificare a Actului Constitutiv al Societatii.

### b. Remuneratia variabila alocata administratorilor

Remuneratia suplimentara este o componenta variabila a remuneratiei, prin care se poate recompensa performanta in indeplinirea obiectivelor de performanta.

Conform Actului Constitutiv al Societatii, limita generala a tuturor remuneratiilor suplimentare ale membrilor Consiliului de Administratie si Directorilor va fi aprobata anual de catre Adunarea Generala a Actionarilor, la stabilirea bugetului de venituri si cheltuieli.

### c. Criterii de evaluare a performantei

Evaluarea performantei se realizează într-un cadru adecvat pentru a se garanta ca procesul de evaluare se bazează pe performanta si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei care depind de performanta se efectuează pe o perioada care ia in considerare politicile aplicabile la nivelul Societatii.



Evaluarea indicatorilor de performanta are in vedere atat abordari cantitative (indicatori financiari) cat si calitative (indicatori nefinanciari).

In privinta performantei financiare se tine cont de:

- indeplinirea obiectivelor/performanta la nivel global a societatii;
- stabilirea/implicarea in indeplinirea strategiei de afaceri;
- atingerea tinte de profit net, cat si bugetul realizat pe parcursul anului fiscal

respectiv;

- limitele generale aprobate de Adunarea Generala a Actionarilor;
- conditiile speciale ale pietei relevante pentru activitatea Societatii;
- evitarea asumarii riscurilor considerate excesive.

In privinta performantei nefinanciara se tine cont de:

- setarea obiectivelor pe termen lung;
- asigurarea continuitatii activitatii;
- implementarea si imbunatatirea continua a politicilor aplicabile la nivelul societatii;
- contributia la performanta companiei prin deciziile luate;

Alocarea sumelor reprezentand remuneratie variabila ia in considerare riscurile prezente si viitoare.

La stabilirea limitei generale a tuturor remuneratiilor suplimentare ale membrilor Consiliului de Administratie si Directorilor, Adunarea Generala a Actionarilor va lua in calcul, pe baza informatiilor prezentate in cadrul Rapoartelor Anuale, indeplinirea atributiilor functiei, indeplinirea bugetului anual, gradul de participare la sedintele Consiliului de Administratie si performanta globala a Emitentului.

Consiliului de Administratie i se poate delega alocarea sumele cu respectarea limitei generale a tuturor remuneratiilor suplimentare aprobata anual prin hotărârea Adunării Generale a Acționarilor/prin Actul Constitutiv.

*\*Nu s-au identificat cazuri in care remuneratia suplimentara nu a putut fi platita din lipsa indeplinirii criteriilor de intrare in drepturi.*

### **Plati partiale**

In cazul in care mandatul unui administrator nu se intinde pe parcursul unui intreg exercitiu financiar (ex: numire provizorie pe un post vacant sau incetare a mandatului din renuntare/demisie sau cu acordul partilor) remuneratia suplimentara va tine cont de principiul proportionalitatii cu perioada in care persoana a activat in cadrul Societatii si indeplinirea obiectivelor stabilite, administratorul fiind indreptatit la plata unei remuneratii suplimentare, cu luare in calcul a limitei generale stabilite de Adunarea Generala a Actionarilor.

Persoanele revocate din functie, fata de care Societatea poate solicita atragerea raspunderii personale, nu vor beneficia de remuneratie suplimentara pentru perioada dintre ultima descarcare de gestiune si momentul revocarii mandatului, iar daca aceasta a fost platita, Societatea isi rezerva dreptul de recuperare.

In circumstante exceptionale, Consiliul de Administratie poate solicita Adunarii Generale a Actionarilor aprobarea amanarii platii remuneratiilor suplimentare, daca aceasta a fost deja aprobata.

### **Dreptul de recuperare**

Societatea isi rezerva dreptul de a solicita recuperarea (prin restituire sau reducere) sumelor platite cu titlu de remuneratie suplimentara deja atribuite daca acestea au fost achitate, in cazul in care limitele generale stabilite de Adunarea Generala au fost incalcate.

De asemenea Societatea poate exercita acest drept daca suferă o pagubă reputațională semnificativă sau o scădere semnificativă a performanței financiare, de asemenea daca remunerația suplimentara a fost acordată în baza datelor eronate sau false, a declarațiilor greșite a conturilor, erori materiale, etc.. Sumele fac obiectul recuperarii daca Societatea dovedeste ca neregularitatile erau cunoscute sau, in imprejurarile existente, trebuiau sa fie cunoscute conducatorilor la momentul platii remuneratiei suplimentare.

Societatea poate exercita dreptul de recuperare a remuneratiilor suplimentare in termenul legal, iar daca acesta nu este prevazut, in termenul general de prescriptie aplicabil in Romania.





## 2. Directorii Societatii

In prezent singurul Director numit in sensul dat de Art. 143 din Legea 31/1990 Republicata, si anume acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de catre Consiliul de Administratie, este Directorul General.

In cazul in care Societatea va numi si un Director General Adjunct, prevederile prezentei Politici se vor aplica si acestuia, in mod corespunzator.

Consiliul de Administratie are printre atributiile numirea si revocarea Directorului General, precum si stabilirea remuneratiei sale si orice alte avantaje ale acestuia.

### a. Remuneratia fixa (de baza)

Directorul General isi desfasoara activitatea in baza unui contract de mandat incheiat cu Societatea si aprobat de catre Consiliul de Administratie, a carui durata este de 3 (trei) ani, cu posibilitatea de prelungire prin act aditional.

La stabilirea remuneratiei fixe s-a tinut cont de valoarea aferenta muncii si experienta profesionala specifica functiei, astfel încât să se asigure o remunerare adecvată și responsabilă, care să asigure creșterea performanțelor, în vederea creșterii valorii societății.

La stabilirea remuneratiilor se poate ține seama și de nivelul remuneratiilor practicate în domeniul industriei farmaceutice, pentru a se asigura competitivitatea pe piața muncii și pentru a se putea atrage și menține personal de o înaltă pregătire profesională.

Componenta fixă a remuneratiei este stabilită ținând cont de principii economice solide, cu luarea în considerare a naturii și a complexității activităților desfășurate de persoana respectiva precum și a competențelor și responsabilităților asumate prin ocuparea respectivei funcții de conducere.

### b. Remuneratia variabila

Directorul General poate primi si o remuneratie variabila, acordata in functie de indeplinirea si/sau depasirea criteriilor de performanta si indicatorilor stabiliti prin planul de afaceri, care reflecta atat performanta individuala cat si rezultatele generale ale Societatii.

Evaluarea performanțelor individuale se fundamentează pe o analiză/examinare anuală a îndeplinirii obiectivelor de performanță asumate catre Consiliul de Administratie.

Consiliului de Administratie i se poate delega alocarea sumele cu respectarea limitei generale a tuturor remuneratiilor suplimentare aprobata anual prin hotărârea Adunării Generale a Acționarilor/prin Actul Constitutiv.

### c. Alte beneficii

Contractul de mandat contine prevederi referitoare la conditiile de incetare, clauze de exclusivitate si neconcurenta.

Directorul General va incheia un contract de asigurare de raspundere civila profesionala.

Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societății, generală și nediscreționară și nu prezintă niciun fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor (de exemplu acces la telefonie mobilă, abonamente servicii medicale, prime de sărbători și alte asemenea) sunt excluse din definiția remuneratiei in prezenta Politica.



### **3. Alte beneficii aplicabile conducătorilor<sup>6</sup>**

Conform prevederilor Actului Constitutiv, societatea are dreptul sa asigure administratorii, directorii si managerii prin inregistrarea de cheltuieli de pana la 20.000 Euro pe an.

Societatea nu are un plan setat privind acordarea de actiuni sau alte instrumente financiare catre Conducere sau angajati.

În situațiile în care persoanele vizate de prezenta Politica dețin și acțiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorâte din calitatea de acționar nu sunt considerate remunerație și nu se supun regulilor referitoare la remunerarea conducătorilor.

---

<sup>6</sup> Conform art. 92<sup>1</sup> alin. 8 din Legea 24/2017 alte beneficii sunt "toate bonusurile și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate conducătorilor"



**Tabel – remuneratie aferenta membrilor Consiliului de Administratie**

Tipul remuneratiei	Componenta	Scop	Implementare	Forma	Oportunitati si restituire
<b>Remuneratie fixa</b>	Remuneratie	Atragere si retinere	Bazat pe rolul și abilitățile Conducătorului	Numerar (plata lunara)	-
<b>Remuneratie variabila</b>	Plan de stimulare pe termen scurt	Pentru alinierea interesului conducerii cu performanța pe termen scurt a societății și cu interesele acționarilor	<p>Plafon maxim stabilit prin hotararea Adunarii Generale a Actionarilor, in functie de realizari. Se va stabili de catre AGA, prin raportare la profitul inainte de impozitare.</p> <p>Pentru indeplinirea tintei de profit net (versus buget):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Plata 100% daca indicatorul este indeplinit in proportie de <math>\geq 95\%</math></li> <li>Plata <i>pro rata</i> daca indicatorul este indeplinit in proportie de 85% - 94,99%</li> <li>Plata 75% daca indicatorul este indeplinit in proportie de <math>&lt;85\%</math></li> </ol>	Numerar (plata anuala)	<p>In limitele generale aprobate de AGA.</p> <p><i>Societatea isi rezerva dreptul de recuperare a sumelor in cazurile prevazute in prezenta Politica</i></p>
<b>Alte forme de remunerare</b>	Societatea are dreptul sa asigure administratorii, directorii si managerii prin inregistrarea de cheltuieli de pana la 20.000 Euro pe an	Diminuarea riscurilor	Asigurare incheiata de societate	Asigurari si alte beneficii	-



**Tabel – remuneratie aferenta Directorului General**

Tipul remuneratiei	Componenta	Scop	Implementare	Forma	Oportunitati si restituire
<b>Remuneratie fixa</b>	Remuneratie	Atragere si retinere	Bazat pe rolul și abilitățile Directorului	Numerar (plata lunara)	-
<b>Remuneratie variabila</b>	Plan de stimulare pe termen scurt	Pentru alinierea interesului conducerii cu performanța pe termen scurt a societății și cu interesele acționarilor	Remuneratia este stabilita prin Contractul de Mandat, dupa cum urmeaza:  1. Pentru indeplinirea tinte de profit net (versus buget): a. Plata 100% daca indicatorul este indeplinit in proportie de $\geq 95\%$ b. Plata 90% daca indicatorul este indeplinit in proportie de 90% - 94,99% c. Plata 75% daca indicatorul este indeplinit in proportie de 85% - 89,99%  2. Bonus variabil, in cuantum de 2% din suma cu care profitul brut anual realizat depaseste profitul brut bugetat.	Numerar (plata anuala)	In limitele generale aprobate de AGA.  <i>Societatea isi rezerva dreptul de recuperare a sumelor in cazurile prevazute in prezenta Politica</i>
<b>Alte forme de remunerare</b>	Societatea are dreptul sa asigure administratorii, directorii si managerii prin inregistrarea de cheltuieli de pana la 20.000 Euro pe an	Diminuarea riscurilor	Asigurare incheiata de societate	Asigurari si alte beneficii	-

