

Politica de remunerare a conducătorilor societății

Zentiva S.A.

(„Societatea”)

1 Aspecte Generale. Obiective

- 1.1. Societatea a elaborat politica privind remunerarea conducătorilor Societății (**„Politica de Remunerare”**), în conformitate cu noile modificări aduse prin art. 92 ind. 1 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață (în continuare, **„Legea 24/2007”**).
- 1.2. Politica de Remunerare se aplică *conducătorilor*, acest termen include, potrivit Legii 24/2017, orice membru al consiliului de administrație, precum și orice director, în cazul sistemului unitar de administrare. Prin urmare, Politica de Remunerare se aplică atât membrilor executivi, cât și membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație al Societății (**„Consiliul de Administrație”**) și a fost aprobată prin adunarea generală ordinară a acționarilor Societății (**„AGOA”**) din data de 28 aprilie 2021.
- 1.3. Politica de Remunerare cuprinde setul de linii directe stabilite de AGOA, pe care Societatea le va pune ulterior în aplicare în ceea ce privește modul de remunerare a conducătorilor Societății, și contribuie la strategia de afaceri a Societății, la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale Societății, a valorilor și a obiectivelor Societății.
- 1.4. Societatea își propune să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, pentru a păstra și a motiva persoane cu pregătire profesională deosebită și cu experiență de conducere semnificativă pentru a face parte din conducerea Societății. Politica de Remunerare are în vedere următoarele aspecte:
 - (i) recrutarea și motivarea conducătorilor Societății astfel încât să contribuie la sustenabilitatea și la dezvoltarea intereselor pe termen lung, dar și la succesul Societății;
 - (ii) existența unei relații bine definite și proporționale între performanță și remunerare;
 - (iii) stabilirea indemnizației fixe ținând cont de condițiile pieței muncii și de dimensiunea activității desfășurate de Societate;
 - (iv) stabilirea remunerației variabile pe baza unor criterii clare, complete și variate – în baza indicatorilor de performanță financiari și non-financiari aprobați de către AGOA; și
 - (v) are în vedere inclusiv principii aplicate la nivelul grupului din care face parte Societatea, în măsura în care acestea sunt compatibile cu legea aplicabilă Societății.
- 1.5. Prezenta politică de remunerare este completată de prevederile actului constitutiv al Societății, de prevederile relevante ale Legii nr. 31/ 1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare (în continuare, **„Legea Societăților”**), precum și de dispozițiile Codului de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București (în continuare, **„Codul de guvernanță corporativă BVB”**).
- 1.6. Politica de Remunerare sprijină misiunea și strategia Societății prin recompensarea atingerii obiectivelor de performanță sustenabile pe termen lung și permiterea recrutării și păstrării

acelor conducători potriviți și care sunt dispuși să acționeze pentru îndeplinirea intereselor pe termen lung ale Societății, acționarilor săi și ale altor părți interesate.

2 Remunerarea conducătorilor Societății și structura de remunerație

Politica de Remunerare are în vedere hotărârile AGOA ale Societății prin care se aprobă remunerația conducătorilor Societății (componenta fixă și componenta variabilă).

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație se aprobă de AGOA la un nivel maxim agregat pe an pentru toți membrii Consiliului de Administrație.

2.1. Membrii executivi ai Consiliului de Administrație

2.1.1. Structura de remunerare a membrilor executivi ai Consiliului de Administrație al Societății cuprinde următoarele elemente:

- a) o remunerație fixă lunară; și
- b) o remunerație variabilă anuală, denumită *bonus de performanță*.

2.1.2. Atât remunerația fixă lunară, cât și remunerația variabilă anuală sunt aprobate de AGOA.

2.1.3. Alte beneficii aplicabile membrilor executivi ai Consiliului de Administrație sunt:

- a) abonament de servicii medicale private;
- b) beneficii oferite în cadrul platformei my.benefitonline.ro în cuantum de 1000 lei pe an;
- c) asigurare de viață și sănătate.

2.1.4. Remunerația fixă lunară

Remunerația fixă a membrilor executivi ai Societății este aprobată de către AGOA (ca parte din remunerația maximă agregată, aprobată anual pentru toți membrii Consiliului de Administrație) și este plătită lunar. Această componentă fixă a structurii de remunerare este stabilită de așa manieră încât să reflecte rolul, atribuțiile și experiența persoanelor în cauză. Aceasta este stabilită la niveluri adecvate pieței pentru a atrage și reține persoanele necesare implementării strategiei Societății. Consiliul de Administrație va analiza periodic dacă o modificare a salariului de bază ar fi adecvată în contextul pieței, precum și ajustările salariale pentru alți angajați ai Societății.

2.1.5. Remunerația variabilă anuală

Remunerația variabilă va putea fi plătită în funcție de (i) rezultatele financiare și non-financiare ale Societății, (ii) evaluarea performanței individuale a fiecărui membru executiv al Consiliului de Administrație și (iii) rezultatele generale ale grupului din care face parte Societatea. Această remunerație variabilă are ca scop încurajarea membrilor executivi să se concentreze pe aducerea de plus valoare pe termen lung la nivelul Societății, în conformitate cu strategia Societății și pe alinierea intereselor membrilor executivi și Consiliului de Administrație cu interesele acționarilor Societății. Bonusul de performanță se calculează ca un procent aplicat la remunerația fixă a fiecărui membru executiv al Consiliului de Administrație, procent care poate varia între 0% și 45% din remunerația fixă anuală totală și se va plăti anual, după confirmarea atingerii rezultatelor urmărite prin criteriile de performanță aplicabile, împreună cu remunerația aferentă lunii martie a fiecărui an.

2.1.6. Criterii pentru acordarea bonusurilor de performanță

Criteriile pentru acordarea remunerației variabile în cazul membrilor executivi ai Consiliului de Administrație indică performanța financiară și non-financiară a Societății.

În concret, acordarea remunerației variabile depinde de modul în care sunt îndeplinite următoarele criterii, care se aplică în mod cumulativ:

- (i) Indicatorii financiari ai Societății sunt: vânzări nete, atingerea planului de producție, marja profit, gestionarea numerarului, prin raportare la valorile cuprinse în bugetul anual de venituri și cheltuieli aprobat de către AGOA. Acești indicatori sunt corelați în procent de 70% cu performanța Societății la nivel de țară și în procent de 30% la nivel de grup;
- (ii) Indicatorii nefinanciari ai Societății sunt: dezvoltarea capacității angajaților și a satisfacției acestora, managementul echipei, însușirea valorilor Societății, precum și respectarea strategiei de investiții și implementare.

Evaluarea criteriilor de performanță se realizează de către comitetul de remunerare (format din membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație) la începutul fiecărui an pentru anul financiar anterior, având în vedere criteriile enumerate mai sus. Comitetul de remunerare analizează, totodată, și gradul de implicare a fiecăruia dintre membrii Consiliului de Administrație în atingerea priorităților Societății și însușirea valorilor acesteia.

În vederea acordării bonusului de performanță, evaluarea performanței administratorilor se va face, de regulă, prin raportare la activitatea acestora pe durata unui an financiar.

Pentru administratorii nou numiți se vor aplica criteriile stabilite prin prezenta Politică de Remunerare pentru perioada din an rămasă. Fiecare administrator care beneficiază de remunerația variabilă trebuie să îndeplinească condiția de minimum 3 luni de activitate continuă în anul calendaristic pentru a primi bonusul de performanță.

În cazul administratorilor care au încetat raporturile contractuale cu Societatea sau au renunțat la mandat, pentru a putea beneficia de bonus de performanță, aceștia trebuie să aibă minimum 6 luni activitate continuă în anul calendaristic, iar bonusul să fie aprobat de comitetul de remunerare al Societății. Administratorii al căror mandat încetează prin orice modalitate, ca urmare a culpei acestora, nu vor beneficia de bonusul de performanță.

În situația neîndeplinirii criteriilor de performanță de către administratori, comitetul de remunerare al Societății trebuie să documenteze lipsa de performanță și să le comunice acestora în scris. În acest caz, componenta variabilă a remunerației poate fi plătită parțial sau nu va fi plătită deloc, în funcție de gradul de atingere al criteriilor de performanță. În funcție de gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță, cota de realizare va putea avea o valoare cuprinsă între 0 și 150%. Pentru o cotă de realizare a criteriilor de performanță de 100%, bonusul acordat va fi în procent de 30%, iar pentru o cotă de realizare de 150%, bonusul acordat va fi în procent de 45%.

Analiza modului de îndeplinire atât a indicatorilor de performanță financiară, cât și a celor nefinanciari revine comitetului de remunerare al Societății, care va putea aprecia în mod discreționar, cu excepția cazului în care acești indicatori sunt obiectivi.

2.1.7. Politica de plată amânată a bonusului

N/A

2.1.8. Aspecte contractuale

Membrii executivi ai Consiliului de Administrație au încheiat cu Societatea contracte de management în virtutea pozițiilor de conducere care le-au fost delegate la nivelul Societății.

Aceste contracte sunt încheiate pe o durată nelimitată și prevăd, ca perioadă de preaviz, un termen de 3 luni.

În situația neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare, în mod culpabil, a atribuțiilor de către membrii executivi, Societatea poate rezilia unilateral aceste contracte, reziliere care va opera de plin drept la data menționată în notificarea scrisă de reziliere, fără punere în întârziere (rezilierea rezultând din simplul fapt al neexecutării) și fără plata vreunei compensații.

2.2. Membrul independent al Consiliului de Administrație

Pentru activitatea desfășurată în cadrul Societății, membrul independent al Consiliului de Administrație este îndreptățit să primească o remunerație fixă lunară, fără alte elemente sau componente fixe sau variabile. Remunerația fixă lunară este aprobată de AGOA, ca parte din remunerația maximă agregată, aprobată anual pentru toți membrii Consiliului de Administrație.

2.3. Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație

Membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație (cu excepția membrului independent, a cărui remunerație a fost prevăzută la clauza 2.2 de mai sus) prestează activitatea lor în baza unui mandat cu titlu gratuit, astfel încât aceștia nu primesc nicio contraprestație la nivelul Societății pentru activitatea întreprinsă.

3. Revizuirea și publicarea Politicii de Remunerare

Politica de Remunerare este aprobată și revizuită în cadrul AGOA, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

După votarea Politicii de Remunerare în cadrul AGOA, Politica de Remunerare împreună cu data și rezultatul votului se publică fără întârziere pe website-ul Societății la www.zentiva.ro și vor rămâne la dispoziția publicului, în mod gratuit, cel puțin atât timp cât sunt aplicabile.