

Politica de remunerare a conducătorilor societății

Zentiva S.A.

(„Societatea”)

- actualizată la 27 aprilie 2023 -

1 Aspecte Generale. Obiective

- 1.1. Societatea a elaborat politica privind remunerarea conducătorilor Societății (**„Politica de Remunerare”**), în conformitate cu prevederile art. 106 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”*, iar 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 și modificată/actualizată ulterior de AGOA din data de 27 aprilie 2023.
- 1.3. Politica de Remunerare cuprinde setul de linii directoare 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 și pentru directorul general.

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 2.000 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 la nivelul conducerii grupului și la bugetul anual de venituri și cheltuieli aprobat de către AGOA Zentiva SA. Acești indicatori sunt corelați prin raportare atât la performanța Societății la nivel de țară, cât și la performanța obținută la nivel de grup Zentiva, în procente diferite determinate pentru fiecare exercițiu financiar în parte, în funcție de strategia de business stabilită la nivelul grupului;
- (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 membrilor consiliului de administrație se va face, de regulă, prin raportare la activitatea acestora pe durata unui an financiar.

Pentru membrii consiliului de administrație nou numiți se vor aplica criteriile stabilite prin prezenta Politică de Remunerare pentru perioada din an rămasă. Fiecare membru al consiliului de administrație 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 membrilor consiliului de administrație 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. Membrii consiliului de administrație 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 membrii consiliului de administrație, 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 până la 30%, iar pentru o cotă de realizare de 150%, bonusul acordat va fi în procent de până la 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.

2.1.9. Prevederile prezentei secțiuni 2.1 (*Membrii executivi ai Consiliului de Administrație*) sunt aplicabile și directorului general al Societății, în cazul care acesta nu este desemnat dintre membrii Consiliului de Administrație.

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

2.3.1. 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.

2.3.2. Prin excepție de la art. 2.3.1 de mai sus, membrii neexecutivi ai Consiliului de Administrație sau ceilalți conducători desemnați dintre angajații Societății sau dintre angajații societăților afiliate din România pot avea aceleași drepturi și obligații prevăzute pentru membrii executivi ai Consiliului de Administrație, în baza unor contracte de mandat cu titlu oneros încheiate cu Societatea, secțiunea 2.1 (*Membrii executivi ai Consiliului de Administrație*) din prezenta politică de remunerare aplicându-se în mod corespunzător și acestora, inclusiv, fără limitare, în ceea ce privește prevederile privind acordarea remunerației.

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.

Societatea poate, în circumstanțe excepționale, să deroge temporar de la politica de remunerare în ceea ce privește condițiile și modalitatea de acordare a remunerației și a celorlalte beneficii, cu condiția ca orice astfel de derogare să fie aprobată de către Consiliul de Administrație.

Aceste circumstanțe excepționale se referă numai la situațiile în care derogarea de la politica de remunerare este necesară pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea Societății în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

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.

ZENTIVA SA

prin [●], în calitate de [●]
