

POLITICA DE REMUNERARE

Consiliul de Administrație elaborează și propune spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor Politica de Remunerare, atât pentru Directorii Executivi cât și pentru Administratori, iar după aprobarea acesteia este responsabil de aplicarea ei, asigurându-se că este operațională.

Consiliul de Administrație va desemna membri care vor fi responsabili de pregătirea propunerilor pentru Politica de Remunerare, ținând cont de:

- practicile de piață specifice sectorului de activitate precum și de corelarea lor cu performanțele stabilite – oferirea de remunerații competitive cu cele oferite pe piața din țară pentru a atrage, păstra motivarea și retenția talentelor cheie, fără nicio discriminare, cu respectarea principiului remunerării egale pentru femei și bărbați, pentru muncă egală sau de valoare egală;
- alinierea dintre obiectivele strategice pe termen lung, valorilor, intereselor companiei și conferirea de valoare pentru acționari;
- evaluarea periodică (cel puțin o dată pe an a cunoștințelor, competențelor, experienței și a performanțelor) a fiecărui membru al organului de conducere și raportarea rezultatelor evaluării.
- principiul “Plată pentru performanță” prin stabilirea unei părți variabile de remunerare având în vedere atât performanța financiară cât și de cea nefinanciară;
- principiul unei remunerări echilibrate dintre partea fixă și cea variabilă, care să răspundă așteptărilor părților interesate.

Remunerația Fixă – RF, recompensează experiența și responsabilitatea, ținând cont de practicile companiei și de cele ale pieței, reprezentând o proporție semnificativă din remunerația totală și va fi un reper important în calcularea procentului de remunerație variabilă anuală.

RF este compusă din:

- indemnizație fixă lunară brută și reprezintă principală componentă de remunerare în raport cu funcția deținută;
- și poate să cuprindă și/sau servicii medicale, pilon de pensii III, asigurare de viață oferind acoperire pentru sănătate, deces sau invaliditate, sau alte condiții de favoare similare cu ale angajaților.

Politica de Remunerare a Directorilor Executivi

La începutul fiecărui an, Consiliul de Administrație definește obiectivele, ca parte integrantă din strategia companiei și prioritățile de afaceri pe termen scurt, mediu și lung, care vor fi luate în considerare la măsurarea performanței pe baza careia Remunerația Variabilă este acordată Directorilor Executivi.

Remunerația Variabilă – RV recompensează:

- contribuția adusă la îndeplinirea obiectivelor cantitative și/sau calitative,
- implicarea în proiectele de optimizare a proceselor și/sau dezvoltare,
- implicarea în gestionarea situațiilor excepționale
- reprezentarea cu succes a intereselor companiei în diverse situații
- poate fi lunară, trimestrială, semestrială sau anuală și poate fi compusă din plăți în bani, atribuire de acțiuni, și/sau alte beneficii care sunt aprobate.

Politica de Remunerare pentru Administratori

Politica de remunerare aplicabilă membrilor Consiliului de Administrație va trebui să țină cont de următoarele principii importante:

- oferirea unei remunerații competitive, proporțională cu angajamentul și responsabilitățile stabilite;

Str. Iuliu Maniu nr. 55, et. 1, 500091, jud. Brasov

Tel : 0268/547230, 0268/547233 ; Fax : 0268/547231

J2007002886085, CUI RO1962437, capital social subscris si varsat 51.126.741,30 lei

E-mail : office@ropharma.ro ; Web : www.ropharma.ro

- quantumul remunerației propus să aibă un nivel astfel încât să le fie remunerată implicarea, dar în același timp fără a constitui un impediment pentru independența lor.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor, fiind formată din indemnizație fixă brută lunară.

În plus, o remunerație suplimentară poate fi plătită administratorilor în următoarele situații:

- către Președintele CA un quantum de 25% din indemnizația de bază
- către Vicepreședintele CA un quantum de 20% din indemnizația de bază
- către președinții de comitete stabilite la nivelul CA un quantum de 15% din indemnizația de bază
- către membri comitetelor stabilite la nivelul CA un quantum de 10% din indemnizația de bază
- către membrii care primesc responsabilități suplimentare președintele CA poate aproba un quantum de maxim 15% din indemnizația de bază.

În cazul în care sunt numiți noi membri în Consiliul de Administrație, atât timp cât această Politică de Remunerare este în vigoare, aceștia vor beneficia de aceeași remunerație ca cea prezentată mai sus.

Anual, Administratorii pot fi recompensați suplimentar cu aprobarea Adunării Generale a Acționarilor cu o parte variabilă în bani, care poate fi de maxim nivelul indemnizației anuale și/sau atribuirea unui pachet de acțiuni a cărui valoare nominală poate fi de maxim echivalentul nivelului indemnizației anuale.

Plăți compensatorii

Pentru Directorii Executivi, condițiile în care pot fi acordate plățile compensatorii sunt definite în contractele lor de mandat, împreună cu nivelul lor maxim care nu poate depăși quantumul a 12 indemnizații fixe brute lunare.

Acordul încheiat între Directorii Executivi și companie poate înceta prin demisia Directorilor, pe baza unei notificări scrise trimisă cu cel puțin 45 de zile lucrătoare în avans. Părțile pot conveni asupra unui termen mai scurt de încetare a contractului de mandat.

Nicio plată compensatorie nu va fi datorată în caz de abatere gravă, nereușită (neexecutare, executare cu întârziere sau defectuoasă), rezilierea contractului de mandat, demisie și lipsa reînnoirii mandatului Directorului Executiv.

Sume de plătit la plecarea din companie. Clauza de neconcurență

În conformitate cu contractele de mandat semnate de Directorii Executivi cu compania, după încetarea mandatului lor și până la expirarea duratei pentru care este convenită clauza de neconcurență, care este în general de până la 6 luni, aceștia pot continua să primească indemnizația fixă brută lunară.

În cazul nerespectării de către Directorul Executiv a acestei clauze de neconcurență, acesta va răspunde pentru prejudiciul creat și va datora Societății daune până la compensarea integrală a prejudiciului suferit de aceasta.

Derogare de la plățile compensatorii și clauza de neconcurență

În situații de risc de litigiu și/ sau reputațional, depășirea plafonului de 6 indemnizații fixe brute lunare necesită aprobarea Consiliului de Administrație, cu validarea prealabilă a funcțiilor de control și a Departamentului Juridic.

Ocuparea funcției de Director Executiv

În general, Directorii Executivi sunt numiți în funcție pentru un mandat de maxim 4 ani.

Numirea în funcție a unui nou Director Executiv

Componentele de remunerație și structura descrise în aceasta Politica de Remunerare se vor aplica oricărui Director Executiv nou numit, în funcție de responsabilitățile și experiența profesională ale acestuia.

Informatiile privind remuneratiile Administratorilor și Directorilor Executivi sunt auditate periodic atât de auditorii interni, cât și de auditorii externi.