

NOTA DE FUNDAMENTARE

Privind pct. 5 din Convocatorul Adunarii Generale Extraordinare a Actionarilor convocata pentru data de 03.11.2014

Consiliul de Administrație al S.C. ROPHARMA S.A. **a convocat Adunarea Generala Extraordinara a Actionarilor** pentru data de **3 noiembrie 2014, orele 13.00** la sediul social al societatii din Brasov, str. Iuliu Maniu nr. 55, **punctul 5** al Convocatorului fiind:

Aprobarea unui program de rascumparare a propriilor actiuni in urmatoarele conditii :

- *Numarul maxim de actiuni ce urmeaza a fi rascumparate nu va depasi 10% din capitalul social al societatii;*
- *Pretul minim va fi egal cu valoarea nominala a actiunilor societatii iar pretul maxim va fi de 2 lei/actiune;*
- *Durata programului: 1 an de la data publicarii Hotararii AGEA in Monitorul Oficial al Romaniei;*
- *Programul de rascumparare are ca scop alocarea de actiuni catre salariati si organele de conducere ale societatii.*

Imputernicirea Consiliului de Administratie al S.C. ROPHARMA S.A. sa selecteze societatea de servicii de investitii financiare prin care se va derula programul.

Politica managementului resurselor umane a fost definită pornind de la declarația conform căreia:

„Ropharma își propune să livreze produse și servicii de cea mai bună calitate, prin care să câștige încrederea și să păstreze fidelitatea pacienților și clienților.”

Astfel, :

- atragerea, dezvoltarea, promovarea, motivarea și păstrarea talentelor,
- încurajarea spiritului de inițiativă și creativitate, prin acordarea libertății de acțiune managerilor în vederea atingerii țintelor stabilite,
- crearea unui climat de muncă sigur și plăcut,
- recunoașterea și aprecierea performanțelor individuale,
- stimularea angajaților în a obține satisfacții profesionale,

reprezintă elementele principale ale politicii managementului resurselor umane.

În acest context, Consiliul de Administrație consideră ca este oportun să mențină proiectul prin care anual cei care și-au îndeplinit exemplar atribuțiile și a căror contribuție la performanța companiei este apreciată de către conducerea executivă a companiei ca fiind una

deosebită, să poată fi nominalizați de a fi înscriși pe o **lista de recompensare pentru excelență în activitate**, prin atribuirea de acțiuni în mod gratuit.

Criteriile de evaluare care stau la baza nominalizărilor la atribuirea de acțiuni cu titlul gratuit sunt cele prezentate în Anexa "Criterii de evaluare".

Această practică este uzuală în foarte multe companii internaționale și a contribuit substanțial atât la atragerea și păstrarea profesioniștilor, cât și la crearea unei atmosfere de lucru propice îmbunătățirii performanțelor anterioare.

Acest proiect își propune să fie o componentă importantă a politicii managementului resurselor umane în ceea ce privește motivarea, recunoașterea și aprecierea performanțelor individuale.

Fiecare departament face nominalizări pentru lista, conducerea executivă avizează propunerile și înaintează spre validare CA. Lista va fi supusă apoi aprobării AGA.

În situația aprobării de către AGA considerăm că exemplul celor care au performat va fi benefic pentru echipă și va genera o stare de spirit specială, iar fiecare angajat își va dori să ajungă pe lista celor recompensați pentru **excelență în activitate**.

Dr. Farm. MIHAI MIRON
Presedinte CA al SC ROPHARMA SA



ANEXA “Criterii de Evaluare”

Denumirea criteriilor:

I. REZULTATE

I.1. Operațiuni

(nivelul de performanță a rezultatelor în aria proprie de responsabilitate)

I.2. Costuri

(eficiența în controlul costurilor)

I.3. Siguranța

(eficacitatea și siguranța în îndeplinirea responsabilităților)

II. CUNOȘTINȚE

II.1. De bază

(cunoștințe necesare pentru îndeplinirea responsabilităților primare)

II.2. Înrudite

(cunoștințe în alte domenii, care sunt utile pentru obținerea performanțelor)

II.3. Spiritul practic

(capacitatea de aplicare a cunoștințelor și de exercitare a responsabilităților)

III. SOLUȚIONAREA PROBLEMELOR

III.1. Recunoaștere

(abilitatea de a vedea problemele și condițiile favorabile de soluționare)

III.2. Analiză

(abilitatea de a evalua influența factorilor)

III.3. Judecată

(calitatea recomandărilor și a soluțiilor)

III.4. Creativitate

(originalitatea gândirii în îndeplinirea responsabilităților proprii)

IV. RELAȚIILE INTERUMANE

IV.1. Cu echipa managerială

(modul de a se conforma instrucțiunilor managerilor)

IV.2. Cu colegii din companie

(colaborarea)

IV.3. Cu persoane din exterior

(modul de a reprezenta compania în relațiile cu alții)

V. MODUL DE ADMINISTRARE

V.1. Planificare

(capacitatea de anticipare a nevoilor, de stabilire a obiectivelor și elaborare a programelor)

V.2. Comunicare

(capacitatea de transmitere a informațiilor scris, oral)

V.3. Execuție

(eficacitatea în îndeplinirea obiectivelor, măsurarea rezultatelor și luarea măsurilor active)

V.4. Organizare

(eficacitate în distribuirea muncii)