



MINISTERUL SĂNĂȚII
Compania Națională UNIFARM



POLITICA DE REMUNERARE
A ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORULUI GENERAL
AI COMPANIEI NAȚIONALE UNIFARM S.A.

Av. Stefan Sanatescu, nr. 48, Bucuresti, ROMANIA

Tel.: +4031 9390

www.unifarm.ro



CUPRINS:

PREAMBUL

- I. Documente de referință**
- II. Aspecte de ordin general**
 - 1. Principiile Politicii de remunerare**
 - 2. Modalitatea de aprobare și revizuire a Politicii de remunerare**
 - 3. Termen de valabilitate**
 - 4. Domeniu de aplicare**
- III. Conflictul de interese privind remunerarea administratorilor**
- IV. Componentele remunerației**
 - 1. Consiliul de administrație**
 - 2. Remunerația administratorilor neexecutivi**
 - Indicatorii de performanță pentru administratorii neexecutivi**
 - 3. Remunerația Directorului General**
 - Indicatori de performanță pentru administratori executivi/
director general**



PREAMBUL

C.N. UNIFARM S.A., persoană juridică română, cu sediul social în Municipiul București, strada Av. Sănătescu, nr. 48, Sector 1, înregistrată în Registrul comerțului sub nr. 140/2908/1999, având cod unic de înregistrare RO 11653560, emite prezenta Politică de remunerare, ce evidențiază modul în care administratorii și directorii societății sunt remunerați, potrivit contractelor de mandat încheiate.

Director al societății, în înțelesul prezentei Politici de Remunerare, este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, de către consiliul de administrație, prin încheierea unui contract de mandat.

C.N. UNIFARM S.A. funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, în conformitate cu prevederile HG nr. 892/1998 privind înființarea Companiei Naționale Unifarm S.A., modificată prin HG nr. 475/2022, HG nr. 778/2022 și cu dispozițiile actului constitutiv aprobat prin Hotărârea AGOA nr. 74/22.03.2022.

I. Documente de referință

Principiile de baza care stau la baza remunerării administratorilor și directorului general sunt prevăzute în acte cu caracter normativ, precum și în documentele interne ale companiei, respectiv:

- Legea nr. 31/1991, privind societățile comerciale, republicată (r2), cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare



a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

- Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor;
- Contractele de mandat ale administratorilor și directorului general.

II. Aspecte de ordin general

1. Principiile Politicii de remunerare

Politica de remunerare se bazează pe principiile și mecanismele utilizate de Companie în stabilirea remunerației administratorilor și a directorului general, precum și modalitatea de plată și limitele maxime de determinare.

Obiectivul Politicii de remunerare este acela de stabilire a cadrului legal aplicabil concomitent cu menținerea unor principii echitabile și neechivoce, menite să deservească atât interesele acționarului unic și ale societății, precum și pe cele ale administratorilor și ale directorului companiei. Prin urmare, Politica de remunerare ia în considerare atât specificațiile pieței în care activează, cât și cele mai bune politici în domeniu, având la bază următoarele principii generale:

- a)** atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
- b)** asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- c)** recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- d)** păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- e)** alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;



f) promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;

g) păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Scopul Politicii de remunerare este acela de a asigura un cadru transparent privind plata administratorilor și directorului general, justa recompensă și motivarea acestora, precum și crearea unui liant între administratori, directorul general și strategiile companiei pe termen lung, inducând, astfel, atât intern, cât și față de terți, ideea de stabilitate.

2. Modalitatea de aprobare și revizuire a Politicii de remunerare

Politica de remunerare se întocmește de Comitetul de nominalizare și remunerare, se avizează de Consiliul de administrație și ulterior se supune aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor. Fiecare revizuire sau modificare a Politicii de remunerare este supusă procedurii inițiale de întocmire, avizare și aprobare.

3. Termen de valabilitate

Politica de remunerare constituie recomandare a Comitetului de nominalizare și remunerare, se supune avizării Consiliului de administrație și aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Ori de câte ori situația o va impune prezenta politică va fi modificată și completată în raport de dinamica activității curente a CN Unifarm SA, de dimensiunea și obiectul de activitate ale Companiei, însă, cel puțin o dată la patru ani se supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor.



4. Domeniul de aplicare

Prevederile prezentei politici de remunerare se aplică administratorilor și directorului general al Companiei.

În cazul în care vor exista inadvertențe între Politica de remunerare și prevederile legale în materie, vor prevala întotdeauna cele din urmă, Politica urmând a fi ajustată în conformitate cu legislația, potrivit procedurii de la paragraful 3 – Termen de valabilitate.

III. CONFLICTUL DE INTERESE PRIVIND REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR

Membrii Consiliului de administrație care îndeplinesc funcția executivă de Director General al Companiei nu vor participa la deciziile privind remunerația lor.

Orice situație care poate determina apariția unui conflict de interese în procesul de remunerare va fi adusă imediat la cunoștința Consiliului de administrație de către administratorul sau directorul implicat, ori de către orice altă persoană care are cunoștință de potențialul conflict de interese.

IV. COMPONENTELE REMUNERAȚIEI

1. Consiliul de administrație

Consiliul de administrație al CN UNIFARM SA este constituit din 7 (șapte) membri, fiind desemnați potrivit dispozițiilor Legii nr.31/1990, OUG nr.109/2011 și Actului Constitutiv al Companiei Naționale Unifarm SA.



2. Remunerația Administratorilor neexecutivi

Remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute de legislația în vigoare.

Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de Companie.

Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație, că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.

Cuquantumul indemnizației fixe lunare brute, aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din data de 30.07.2021, pentru membri neexecutivi ai Consiliului de administrație este de 10.301 lei.



Nivelul acesteia nu a suferit modificări până în prezent și se situează sub nivelul maxim prevăzut de legislația în vigoare.

Indicatori de performanță aprobați pentru administratorii neexecutivi:

- Creșterea numărului de produse din portofoliu, raportat la numărul total de active de molecule. Prin numărul activ de molecule se înțelege medicamentele care sunt în stoc și destinate vânzării, cu contracte de achiziții și autorizații de distribuție valabile, care nu sunt expirate, sunt conforme, și nu fac parte din stocul de materiale aferente gestionării pandemiei de Covid 19;
- Urmărirea implementării și monitorizării politicilor de egalitate de gen în cadrul salariaților companiei (număr de femei aflate în funcții de conducere, raportat la totalul funcțiilor de conducere și numărul total de femei din totalul de angajați). Se considera indicatorul îndeplinit dacă valoarea acestuia este de cel puțin 50%, în ceea ce privește raportul de ocupare a posturilor vacante începând cu data intrării în vigoare a contractului de mandat;
- Monitorizarea procedurilor de transparență și comunicare conform prevederilor Legii 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Proiect de responsabilitate – consiliere în cariera a elevilor/studentilor din licee sanitare/facultăți de farmacie.



3. Remunerația membrilor executivi ai Consiliului de administrație/Directorului General

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a)** nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b)** nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c)** are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d)** nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.

Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de



autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media



pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun de Ministerul Finanțelor și Secretariatul General al Guvernului.

Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

Directorul general beneficiază de o indemnizație fixă lunară pentru executarea mandatului încredințat, în cuantum de 34.000 lei brut, prevăzută în contractul de mandat încheiat cu Autoritatea tutelară. Aceasta este unica formă de remunerație aferentă directorului general care îndeplinește și calitatea de Administrator.

Nivelul indemnizației lunare brute a fost stabilit în iulie 2021, nu a suferit modificări până în prezent și se situează constant sub limita maximă prevăzută de legislația în vigoare.

Plafoanele prevăzute pentru indemnizația fixă lunară și pentru indemnizația variabilă pot fi depășite în cazul în care cifra de afaceri netă depășește în anul anterior selecției administratorului sau majorării remunerației echivalentul în lei al sumei de 50 de milioane euro. Nivelul remunerației care excedează plafoanele prevăzute de lege va fi propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație al Compaiei, pe baza unui raport justificativ, avizat



de AMEPIP și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat în care activează întreprinderea publică, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de aceasta.

Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare și consiliului de administrație și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către Companie.

Plata asigurării de răspundere profesională este asigurată de Companie, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a Companiei, prin grija președintelui consiliului de administrație.

Componenta variabilă a remunerației administratorilor executivi se determină în funcție de gradul de realizare a ICP¹, așa cum au fost negociați și aprobați.

Componenta variabilă este calculată și plătită pentru un exercițiu financiar.

Componenta variabilă se achită în bani.

¹ Indicatori cheie de performanță



În urma negocierii componentei variabile a remunerației cu candidații numiți pentru funcția de administratori executivi, autoritatea publică tutelară sau adunarea generală a acționarilor, după caz, are următoarele competențe de aprobare:

- a)** a ICP care trebuie să fie folosiți pentru determinarea componentei variabile;
- b)** a ponderii fiecărui ICP la determinarea componentei variabile;
- c)** a parametrilor pentru plata componentei variabile.

La stabilirea remunerației variabile a administratorilor executivi se au în vedere:

- a)** responsabilitățile administratorilor executivi privind implementarea strategiei întreprinderii publice;
- b)** implementarea politicilor guvernamentale;
- c)** managementul profitabil al întreprinderilor publice;
- d)** stabilirea unor procese operaționale eficiente și eficace.

Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos:

- 25-50% ICP financiari;
- 10-25% ICP operaționali;
- 5-25% ICP orientați către servicii publice;
- 10-25% ICP responsabilități specifice activității de guvernare corporativă.



Ponderile indicatorilor prevăzuțimai sus, se stabilesc prin negociere între părțile implicate.

Inițiativa revizuirii obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță poate aparține atât consiliului, cât și autorității publice tutelare.

Consiliul transmite recomandările pentru revizuirea valorilor indicatorilor de performanță, folosiți ca bază pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, acționarului-stat/asociat, prin autoritatea publică tutelară, și celorlalți acționari, dacă este cazul.

În cazul inițierii de către autoritatea publică tutelară a procesului de revizuire, a obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, aceasta transmite propunerile sale către consiliu și, după caz, celorlalți acționari.

În cazul în care se constată că recomandările pentru revizuire au impact asupra eficacității și eficienței Companiei, se inițiază procedura convocării adunării generale a acționarilor, pentru aprobarea noilor niveluri supuse modificării.

Nivelurile indicatorilor aprobate de adunarea general a acționarilor/asociațiilor sau autoritatea publică tutelară, după caz, se vor concretiza într-un act adițional la contractul de mandat.

Obiectivele și gradele de îndeplinire a ICP pot fi modificate, după caz, în următoarele situații:

a) conjuncturi favorabile de piață;



- b) forța majoră;
- c) nealocarea integrală a sumelor de la bugetul de stat sau bugetul local, conform angajamentelor asumate de autoritatea publică tutelară la momentul încheierii contractelor de mandat;
- d) alte cauze neimputabile administratorilor și care nu afectează realizarea obiectivelor și a țăintelor stabilite pentru întregul mandat.

Pentru modificarea valorilor ICP se respectă procedura prevăzută pentru aprobarea lor inițială.

Valorile modificate ale ICP se transmit AMEPIP în vederea avizării și includerii în tabloul de bord.

Indicatori de performanță pentru administratorul executiv/director general:

- Creșterea numărului de produse din portofoliu, raportat la numărul total de active de molecule. Prin numărul activ de molecule se înțelege medicamentele care sunt în stoc și destinate vânzării, cu contracte de achiziții și autorizații de distribuție valabile, care nu sunt expirate, sunt conforme, și nu fac parte din stocul de materiale aferente gestionării pandemiei de Covid 19;
- Elaborarea și adoptarea/revizuirea procedurilor interne și monitorizarea respectării acestora (optimizare/revizuire/întocmire);
- Proiect de responsabilitate – consiliere în cariera a elevilor/studentilor din licee sanitare/facultăți de farmacie;



- Încasarea sumelor restante de la clienții societății, pentru facturile emise în anul supus evaluării;
- Publicarea pe pagina de internet a companiei, pentru accesul acționarilor sau asociaților și al publicului, documentele la art. 51, alin 1 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Urmărește implementarea și monitorizarea politicilor de egalitate de gen în cadrul salariaților companiei (număr de femei aflate în funcții de conducere, raportat la totalul funcțiilor de conducere și numărul total de femei din totalul de angajați). Se consideră indicatorul îndeplinit dacă valoarea acestuia este de cel puțin 50%, în ceea ce privește raportul de ocupare a posturilor vacante începând cu data intrării în vigoare a contractului de mandat