



MINISTERUL SĂNĂȚII
Compania Națională UNIFARM



MINISTERUL SĂNĂȚII	
C.N. UNIFARM S.A.	
Nr. DG. AMD/	3070E
Ziua	16 luna 06 anul 2025

POLITICA DE REMUNERARE
A ADMINISTRATORILOR COMPANIEI NAȚIONALE UNIFARM S.A.

Iunie 2025



CUPRINS:

- I. Prezentarea companiei**
- II. Documente de referință**
- III. 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**
- IV. Comitetul de Nominalizare și Remunerare**
- V. Conflictul de interese privind remunerarea administratorilor**
- VI. Componentele remunerației**
 - 1. Administratori neexecutivi**
 - 2. Indicatori de performanță pentru administratorii neexecutivi**
 - 3. Administrator executiv / Director General**
 - 4. Indicatori de performanță pentru administratorul executiv/director general**
- VII. Alte beneficii**



I. Prezentarea companiei

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 RO11653560, funcționează ca o societate pe acțiuni, conform prevederilor Legii societăților nr. 31/1990, acțiunile fiind deținute în totalitate de către stat, care își exercită drepturile și obligațiile decurgând din calitatea sa de acționar unic prin Ministerul Sănătății, conform prevederilor legale în vigoare.

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., cu modificările și completările ulterioare și cu dispozițiile actului constitutiv aprobat prin Hotărârea AGEA nr. 103/09.05.2025.

Structura Consiliului de Administrație:

Consiliul de administrație al CN UNIFARM S.A. este format din 7 (șapte) membri, fiind desemnați potrivit dispozițiilor Legii nr. 31/1990, OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și Actului Constitutiv al Companiei Naționale Unifarm S.A., având contracte de mandat pentru o perioadă de cel mult 4 (patru) ani.

Componența Consiliului de Administrație este următoarea:

- **Adrian Marius DOBRE** – administrator executiv/director general, cu mandat pentru perioada 20.07.2022 – 20.07.2026;
- **Laurențiu Constantin TUDOSE** – administrator neexecutiv/președinte CA, cu mandat pentru perioada 20.07.2022 – 20.07.2026;
- **Patricia Monica AMARIE** – administrator neexecutiv, cu mandat pentru perioada 20.07.2022 – 20.07.2026;
- **Dănuț Cristian POPA** – administrator neexecutiv, cu mandat pentru perioada 20.07.2022 – 20.07.2026;
- **Viorela ZAHARIA** – administrator neexecutiv, cu mandat pentru perioada 27.01.2025 – 20.07.2026;
- **Alina Sanda COSTEA** – administrator neexecutiv, cu mandat pentru perioada 27.01.2025 – 20.07.2026;
- **Cătălin LUNGU** – administrator neexecutiv, cu mandat pentru perioada 27.01.2025 – 20.07.2026.

II. Documente de referință

Principiile de bază 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 guvernanta corporativa 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 guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
- Actul constitutiv al Companiei;
- Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor;
- Contractele de mandat ale administratorilor și directorului general.

III. 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 guvernanta;
- 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 și se aprobă de către Consiliul de administrație. Fiecare revizuire sau modificare a Politicii de remunerare este supusă procedurii inițiale de întocmire și aprobare.

3. Termen de valabilitate

Politica de remunerare constituie recomandare a Comitetului de nominalizare și remunerare, se supune aprobării Consiliului de administrație.

Ori de câte ori situația o va impune prezenta politică va fi modificată și completată în raport de dinamica activității curente a CN Unifarm S.A., de dimensiunea și obiectul de activitate ale Companiei, iar anual se supune aprobării Consiliului de administrație.

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 pct. 3 – Termen de valabilitate.

IV. Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Comitetul de nominalizare și remunerare este format din administratori neexecutivi.

Consiliul de Administrație a decis prin Decizia nr. CA07 din data de 20.02.2025 componența Comitetului de Nominalizare și Remunerare, format din trei administratori.

V. 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.



VI. Componentele remunerației

1. Administratori executivi

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, conform prevederile art. 37 alin. 2 din OUG nr. 109/2011: „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 sau al consiliului de supraveghere al întreprinderii publice, 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 întreprinderea publică.”

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 a fost aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor din data de 30.07.2021 și nivelul acesteia nu a suferit modificări până în prezent, situându-se sub nivelul maxim prevăzut de legislația în vigoare.

2. Indicatori de performanță aprobați pentru administratorii neexecutivi

Indicatorii de performanță pentru administratorii executivi au fost aprobați prin Hotărârea AGOA nr. 105/06.06.2025, în conformitate cu prevederile Ordinului AMEPIP nr. 651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice, după cum urmează:

Nr. crt.	Indicatori financiari	Nivel aprobat anual	Pondere
	Politica de investiții		
1	Rata cheltuielilor de capital	0,03%	5%
	Finanțarea		
2	Rata lichidității curente	1,00	2%
3	Levierul*	>0 - <1	2%
	Operațiuni		
4	Rata de rotație a activelor	0,12	2%
5	Rata de rotație a stocurilor	0,25	2%
	Rentabilitate		



6	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	2,48%	10%
	Politica de dividende		
7	Rata de plată a dividendelor	50,00%	2%
Nr. crt.	Indicatori nefinanciari	Nivel aprobat anual	Pondere
1	Rata de retenție a clienților	67,00%	15%
2	Scorul satisfacției clienților	64,00%	5%
3	Rata membrilor independenți în consiliul de administrație	>50%	20%
4	Valoarea totală a pachetului de remunerare	conform legii	10%
5	Rata de participare la reuniunile consiliului de administrație	100%	5%
6	Număr echivalent normă întregă de angajați	monitorizare	10%
7	Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului	monitorizare	10%

3. Administrator executiv/Directorului General

Directorul General a fost numit conform dispozițiilor art. 143 alin. 1 din Legea societăților nr. 31/1990, căruia i-au fost delegate atribuții de conducere de către Consiliul de Administrație.

Prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 91/20.09.2022, Consiliul de Administrație a delegat conducerea companiei către unul dintre membrii, pe care l-a numit director general, acesta fiind și administrator executiv.

Directorul general/administrator executiv își desfășoara activitatea în baza unui contract de mandat încheiat cu compania și aprobat de către Consiliul de Administrație, a cărui durată este de cel mult 4 (patru) ani, cu posibilitatea de reînnoire.

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă, conform prevederilor art. 37 alin. 3 din OUG nr. 109/2011. 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:

- nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- 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, fiind unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori, dispozițiilor art. 38 alin. 1 din OUG nr. 109/2011.

Remunerația directorului general este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o indemnizație variabilă. Conform dispozițiilor art. 38 alin. 2 din OUG nr. 109/2011: „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.

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.

Nivelul indemnizației lunare brute a directorului general a fost stabilit în luna iulie 2021, nu a suferit modificări până în prezent și se situează constant sub limita maximă prevăzută de legislația în vigoare. Aceasta este unica forma de remunerație aferenta directorului general care îndeplinește și calitatea de Administrator.

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.

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.

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;

¹ Indicatori cheie de performanță



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 prevăzuți mai sus, se stabilesc prin negociere între părțile implicate.

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

Nivelurile indicatorilor aprobate de adunarea generală 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 țintelor 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.

4. Indicatori de performanță pentru administratorul executiv/director general:

Nr. crt.	Indicatori financiari	Nivel aprobat anual	Pondere
	Politica de investiții		
1	Rata cheltuielilor de capital	0,03%	5%
	Finanțarea		
2	Rata lichidității curente	1,00	2%
3	Levierul	>0 - <1	2%



Operațiuni			
4	Rata de rotație a activelor	0,12	2%
5	Rata de rotație a stocurilor	0,25	2%
Rentabilitate			
6	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	2,48%	10%
Politica de dividende			
7	Rata de plată a dividendelor	50,00%	2%
Nr. crt.	Indicatori nefinanțari	Nivel aprobat anual	Pondere
1	Scorul satisfacției clienților	64,00%	5%
2	Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților	DA	10%
3	Numărul de instruiri în materie de siguranță	4	5%
4	Ponderele vânzării de servicii și produse noi	monitorizare	5%
5	Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație	4	10%
6	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA	10%
7	Rata membrilor de sex feminin în consiliul de administrație	33,33%	10%
8	Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin	30%	10%
9	Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin	0%	10%

VII. Alte beneficii

Membrii Consiliului de Adminsitratie si Directorul General nu au alte beneficii decât cele stabilite prin contractele de mandat aprobate de autoritatea tutelară.

Comitetul de remunerare si nominalizare:

Popa Dănuț Cristian

Lungu Cătălin

Zaharia Viorela