



COMPANIA NAȚIONALĂ UNIFARM S.A.

PLAN DE SELECȚIE COMPONENTA INTEGRALĂ

PROIECT

Procedură de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație

Cuprins

1. Cerințe contextuale.....	3
2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare.....	8
3. Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;	21
4. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale	23
5. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate	25
6. Planul de interviu.....	27
7. Documente referitoare la Declarația de intenție.....	30
8. Anexe.....	31
a. Profilul Consiliului	31
b. Profilul Candidatului	31
c. Proiectul anunțului privind selecția	31
d. Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5).....	31
e. Proiectul contractului de mandat	31
f. Componenta inițială a planului de selecție.....	31
g. Scrisoarea de așteptări	31

1. Cerințe contextuale

Contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate

Compania Națională Unifarm S.A. este o societate pe acțiuni cu capital integral de stat, al cărei acționar unic este Statul Român, prin Ministerul Sănătății, în calitate de Autoritate Publică Tutelară. Societatea a fost înființată prin HG nr. 892/1998, prin reorganizarea Regiei Autonome Unifarm, și funcționează în baza Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr.31/1990) a Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr.109/2011) și a actului constitutiv al societății aprobat prin HAGEA nr. 103/09.05.2025.

Cu o tradiție de nouăzeci de ani în piața farmaceutică românească, societatea este unul dintre principalii distribuitori de produse farmaceutice și parafarmaceutice din România. Statutul de companie de interes strategic național îi conferă un rol esențial în sistemul de ocrotire a sănătății, funcționând pe bază de gestiune economică și autonomie financiară. Sediul social se află în București, str. Av. Sănătescu nr. 48, sector 1. Societatea este înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J1999002908405, cu CUI RO 11653560, având ca obiect principal de activitate comerțul cu ridicata al produselor farmaceutice și medicale (CAEN 4646). Capitalul social este reprezentat de 197.184.812 acțiuni, în valoare totală de 492.962.030 lei, deținute integral de Ministerul Sănătății. Organele de conducere sunt Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație format din 5 (cinci) membri și Directorul General.

Compania Națională Unifarm S.A. își desfășoară activitatea în sectorul sănătății, respectiv în domeniul farmaceutic și al distribuției de produse medicale. Deși nu furnizează în mod direct servicii medicale, societatea asigură funcționarea sistemului de sănătate prin aprovizionarea spitalelor și a altor unități sanitare publice cu medicamente, suplimente alimentare, dispozitive medicale și materiale sanitare. Activitatea se desfășoară într-un sector concurențial reglementat, în care compania coexistă cu operatori privați și este supusă reglementărilor specifice ale ANMDMR, legislației sanitare și normelor de achiziții publice. Compania Națională Unifarm S.A. se încadrează în categoria întreprinderilor publice cu rol comercial, având totodată o misiune strategică în susținerea sistemului național de sănătate.

Cadrul legislativ care guvernează activitatea Compania Națională Unifarm S.A. este unul multistratificat. La nivel de guvernanta corporativă, actele normative fundamentale sunt OUG nr. 109/2011, Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (H.G. nr.639/2023) precum și Legea nr. 31/1990.

Pe plan sectorial, legislația aplicabilă cuprinde Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, Legea nr. 266/2008 și OUG nr. 28/2010 privind distribuția și depozitarea

medicamentelor, reglementările ANMDMR privind autorizarea distribuției și trasabilitatea produselor, Legea nr. 99/2016 privind achizițiile publice, legislația financiar-contabilă, normele anticorupție și integritate, precum și GDPR.

Misiunea societății Compania Națională Unifarm S.A., companie farmaceutică națională de interes strategic care lucrează în cooperare cu Guvernul României prin Ministerul Sănătății, este aceea de a furniza servicii de înaltă calitate și produse inovatoare în domeniul sănătății, pentru a asigura continuitatea tratamentului și a medicamentelor pacienților din România, la cele mai înalte standarde de calitate și la cele mai accesibile costuri. Această misiune articulează rolul dual al societății Compania Națională Unifarm S.A.: operator comercial pe o piață concurențială și, în același timp, instrument al politicii publice de sănătate.

Viziunea societății Compania Națională Unifarm S.A. este ancorată în premisa că clientul său fundamental este pacientul român. În numele și în interesul pacientului român a fost organizată și structurată întreaga activitate. Politica privind calitatea și siguranța se bazează pe înțelegerea profundă a sistemului de sănătate, a exigențelor pieței de medicamente și a celor mai bune practici din industrie. Realizarea acestei politici se sprijină pe proiectarea, implementarea și menținerea unui sistem integrat de management al calității conform SR EN ISO 9001:2015.

Valorile promovate în societate sunt integritatea, loialitatea, responsabilitatea, respectul legii, echitatea, transparența, profesionalismul, deschiderea față de idei și abordări noi, dialogul și consensul, confidențialitatea. Obiectivele strategice declarate vizează dezvoltarea companiei în mediul economic și concurențial național, creșterea transparenței instituționale și a comunicării, precum și promovarea egalității de șanse.

Societatea Compania Națională Unifarm S.A. prezintă un set specific de particularități care condiționează în mod direct modelul de guvernare corporativă ce trebuie implementat și, implicit, profilul de competențe al viitorului Consiliu de Administrație.

Cea mai semnificativă dintre aceste particularități este statutul de companie națională de interes strategic. Acest caracter impune obligații suplimentare care depășesc logica strict comercială, precum: asigurarea continuității tratamentului pacienților, menținerea stocurilor strategice de medicamente, capacitatea de intervenție în situații de criză sanitară. Rezultă o tensiune permanentă între imperativul profitabilității și cel al serviciului public, pe care viitorii administratori vor trebui să o gestioneze cu discernământ.

O a doua particularitate rezidă în structura acționariatului: capitalul social este deținut integral de stat, prin Ministerul Sănătății, care exercită simultan funcția de proprietar și pe cea de autoritate publică tutelară, concentrând toate prerogativele. Dacă, pe de o parte, această configurație simplifică procesul decizional în AGA, pe de altă parte ea impune exigențe sporite de transparență și de separare a funcției de reglementare de funcția de proprietate, așa cum prevede art. 2¹ alin. (2) lit. a) din OUG nr. 109/2011.

Dimensiunea organizației constituie un al treilea element definitoriu. Cu un efectiv de aproximativ șizeci și cinci de angajați echivalent normă întreagă și o cifră de afaceri în creștere, societatea Compania Națională Unifarm S.A. este o societate de dimensiuni medii în sectorul distribuției farmaceutice. Această dimensiune impune un model de guvernare

eficient, fără suprastructuri birocratice, dar cu sisteme robuste de control intern și management al riscurilor.

Nu în ultimul rând, tradiția de nouăzeci de ani de prezență pe piața farmaceutică și autofinanțarea integrală a activității conferă societății un capital reputațional și o stabilitate financiară remarcabile. Societatea Compania Națională Unifarm S.A. nu beneficiază de subvenții de la bugetul de stat și nu înregistrează plăți restante, ceea ce demonstrează viabilitatea modelului de afaceri, dar limitează totodată capacitatea de investiții la resursele generate intern, completate eventual cu împrumuturi bancare și fonduri europene.

Societatea Compania Națională Unifarm S.A. activează pe o piață concurențială reglementată, în care distribuitorii privați dețin cote de piață semnificativ mai mari. Specificul pieței farmaceutice românești este marcat de reglementarea strictă a prețurilor medicamentelor, de dependența față de lanțurile internaționale de aprovizionare, de riscul permanent de discontinuitate a medicamentelor, de termenele extinse de decontare din sistemul medical public care afectează lichiditatea operatorilor, precum și de exigențele crescânde ale ANMDMR privind trasabilitatea și conformitatea produselor.

Strategia Națională de Sănătate 2023–2030 constituie cadrul de referință, stabilind obiective care privesc în mod direct activitatea societății: asigurarea necesarului de medicamente în spitale și farmacii, precum și asigurarea disponibilității, siguranței și autenticității medicamentelor. În paralel, politicile Uniunii Europene în materie de sănătate publică, orientate către protejarea și îmbunătățirea sănătății cetățenilor din statele membre, creează un context suplimentar de aliniere europeană pentru direcțiile strategice ale companiei.

Societatea Compania Națională Unifarm S.A. este supusă unui cadru normativ complex, care cuprinde simultan legislația guvernantei corporative, legislația societăților, legislația sanitară și farmaceutică, legislația achizițiilor publice, legislația financiar-contabilă și normele de integritate.

Situația financiară actuală a societății Compania Națională Unifarm S.A. este stabilă și în dinamică pozitivă. Societatea a înregistrat în ultimii doi ani rezultate operaționale în creștere, nu înregistrează plăți restante și își susține activitatea exclusiv din fonduri proprii. Această bază solidă generează totodată așteptări ridicate din partea acționarului unic pentru mandatul 2026–2030.

Indicatorii financiari stabiliți prin Scrisoarea de Așteptări reflectă o abordare de consolidare prudentă, cu valori-țintă minime constante pe întărgă durata mandatului. Rata cheltuielilor de capital este stabilită la 0,03%, semnalând o intensitate modestă a investițiilor raportată la active, în timp ce indicatorul specific de cercetare-dezvoltare prevede obținerea a cinci licențe și autorizații dosare farmaceutice pe an, cheltuielile cu autorizarea medicamentelor fiind asimilate celor de cercetare-dezvoltare. În materie de finanțare, se așteaptă menținerea ratei lichidității curente la minimum 1,00, a levierului între zero și unu și a lichidității imediate (test acid) la 0,80, valori care reflectă prudența și capacitatea de acțiune în situații de criză.

Pe plan operațional, rata de rotație a activelor (0,12) și rata de rotație a creanțelor (1,00) reflectă specificul pieței farmaceutice și posibilitatea de creștere a termenelor de decontare în sistemul medical românesc. În ceea ce privește rentabilitatea, se urmărește o rată de creștere a cifrei de afaceri nete de minimum 2,48% anual și o rentabilitate a activelor de 0,64%, niveluri stabilite prin raportare la istoric și la valorile asumate prin planul de afaceri aprobat în AGA. Politica de dividende prevede o rată de plată de minimum 50% din profitul net, echilibrând contribuția la bugetul de stat cu nevoia de autofinanțare pe termen lung.

Provocările financiare principale pentru mandatul 2026–2030 rezidă în echilibrarea politicii de dividende cu nevoia de investiții pentru modernizare, în gestionarea dependenței de termenele de decontare ale sistemului medical public, în adaptarea la fluctuațiile de prețuri pe piața medicamentelor și în identificarea și atragerea de surse suplimentare de finanțare pentru proiectele majore de infrastructură.

Evaluarea stării actuale de guvernanță corporativă, realizată pe baza documentelor analizate, relevă un tablou cu elemente funcționale, dar și cu zone care necesită dezvoltare semnificativă.

Societatea este administrată în sistem unitar, cu un Consiliu de Administrație format din 5 (cinci) membri. Mandatul actualului CA expiră la 20 iulie 2026, procedura de selecție fiind declanșată la 28 noiembrie 2025 prin Hotărârea nr. 107 a AGOA.

Legislația impune constituirea comitetului de audit, format din administratori neexecutivi cu președinte independent, și a comitetului de nominalizare și remunerare. Majoritatea membrilor CA trebuie să fie administratori neexecutivi și independenți, iar cel mult un membru poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, acesta neputând fi considerat independent în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990.

Conform Scrisorii de Așteptări, compania dispune de un sistem de control intern/managerial care permite parțial conducerii să furnizeze o asigurare rezonabilă că fondurile sunt utilizate în condiții de legalitate și eficiență. Formula parțial semnalează explicit necesitatea îmbunătățirii și completării acestui sistem. În același sens, deși compania deține certificare ISO 9001:2015 și urmărește implementarea ISO 37001:2025 pentru managementul anticorupție, cerințele contextuale identificate de APT arată că sunt necesare dezvoltări semnificative în zona managementului prin obiective, a managementului performanței, a managementului riscurilor și a managementului portofoliului de produse.

Cadrul de raportare către Ministerul Sănătății funcționează, cu raportare trimestrială a indicatorilor-cheie de performanță și raportare semestrială de activitate, însă Scrisoarea de Așteptări subliniază necesitatea unei raportări proactive în caz de devieri anticipate și a unei comunicări mai eficiente cu toate părțile interesate.

La momentul selecției, societatea Compania Națională Unifarm S.A. se află într-un punct de inflexiune strategică care definește în mod determinant profilul de competențe necesar viitorului Consiliu de Administrație.

Pe de o parte, societatea beneficiază de o serie de atuuri semnificative: tradiția de nouăzeci de ani, autofinanțarea integrală, rezultatele operaționale în creștere, absența plăților restante, capacitățile proprii de distribuție națională, relațiile consolidate cu producători naționali și internaționali, certificarea ISO 9001:2015 și statutul de companie de interes strategic care îi conferă acces la anumite piețe publice.

Pe de altă parte, există vulnerabilități care necesită atenție prioritară: gradul insuficient de digitalizare, implementarea parțială a sistemului de control intern managerial, sistemele de management aflate în curs de dezvoltare, dimensiunea redusă a echipei, infrastructura de depozitare ce necesită modernizare și extindere, precum și dependența de termenele de decontare ale sistemului public de sănătate.

Oportunitățile strategice sunt substanțiale: Strategia Națională de Sănătate 2023–2030, accesul la fonduri europene nerambursabile, dezvoltarea capacității de producție proprie, autorizarea de medicamente noi, extinderea internațională, digitalizarea și inteligența artificială, parteneriatele strategice cu producători europeni. Amenințările principale provin din concurența puternică a distribuitorilor privați, riscul de discontinuitate pe lanțurile internaționale de aprovizionare, fluctuațiile de prețuri, modificările legislative frecvente, vulnerabilitățile tehnologice și riscurile reputaționale în caz de penurii de medicamente critice.

Ministerul Sănătății a identificat, în componenta inițială a Planului de Selecție, șase categorii principale de riscuri. Riscurile operaționale vizează penuriile sau întârzierile în aprovizionarea cu medicamente și materiale sanitare, deficiențele logistice sau de stocare și erorile în gestiunea stocurilor. Riscurile financiare și economice se referă la fluctuațiile de prețuri, întârzierile în plata de către unitățile sanitare și creșterea costurilor operaționale. Riscurile de reglementare și conformitate privesc respectarea legislației ANM DMR, a normelor de achiziții publice și conformitatea produselor cu standardele de calitate și trasabilitate. Riscurile de guvernanta și etică se referă la deficiențele în implementarea bunei guvernante corporative, conflictele de interese și nerespectarea indicatorilor de performanță. Riscurile reputaționale derivă din lipsa de produse critice în spitale și comunicarea ineficientă în situații de criză. În fine, riscurile tehnologice privesc vulnerabilitățile sistemelor informatice și lipsa digitalizării proceselor critice.

Ansamblul cerințelor contextuale descrise în acest capitol determină configurarea profilului de competențe pe care viitorul Consiliu de Administrație trebuie să le reunească la nivel colectiv. Din particularitățile organizației decurge nevoia de administratori cu cunoaștere a sectorului farmaceutic și a distribuției de medicamente, cu experiență în administrarea întreprinderilor publice și cu capacitatea de a gestiona dualitatea comercial / interes public. Din mediul de operare rezultă necesitatea înțelegerii cadrului concurențial reglementat, a cunoașterii legislației sectoriale și a guvernantei corporative și a capacității de adaptare la modificări legislative frecvente. Din starea economică derivă nevoia de competențe financiare și de audit, de capacitate de atragere a finanțărilor externe și de experiență în gestionarea lichidității și a politicii de dividende. Din starea de guvernanta rezultă necesitatea experienței în implementarea principiilor OCDE, în managementul prin obiective, managementul riscurilor și controlul intern managerial. Din poziția strategică

decurge nevoia de viziune pentru digitalizare și inovare, de capacitate de gestionare a investițiilor în infrastructură, de experiență internațională și de orientare către sustenabilitate.

2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Prin Hotărârea AGOA nr. 107/28.11.2025 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție pentru posturile de membru în Consiliul de administrație, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011.

Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) a desemnat în Comisia de selecție și nominalizare, prin ordin al președintelui, doi membri titulari și doi supleanți, a desemnat Expertul independent și a comunicat autorității publice tutelare, respectiv întreprinderii publice ordinul președintelui și informarea cu privire la nominalizarea Expertului independent.

Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ a desemnat doi membri titulari și doi supleanți în Comisia de selecție și nominalizare și a constituit Comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 4⁹ alin. (1) și (2) din OUG nr. 109/2011.

Autoritatea publică tutelară a elaborat Componenta inițială a planului de selecție. Componenta inițială a planului de selecție a fost aprobată prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin OMS nr.625/06.03.2026. Autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de governanță corporativă, a elaborat profilul consiliului de administrație.

În paralel cu elaborarea componentei integrale, se derulează procedura de reînnoire a mandatelor pentru șapte administratori în funcție care au solicitat aceasta. Compartimentul de governanță corporativă din cadrul Ministerului Sănătății întocmește raportul privind reînnoirea mandatului pe baza rapoartelor de evaluare anuală și a declarației de intenție depuse de fiecare administrator. Raportul se prezintă conducerii Ministerului care, dacă îl aprobă, îl comunică AMEPIP. AMEPIP emite avizul conform în termen de zece zile de la înregistrarea raportului. Reînnoirea se aprobă prin act administrativ al APT în maximum șapte zile lucrătoare de la primirea avizului AMEPIP. Actul administrativ se va anexa la raportul final al comisiei de selecție și nominalizare și se comunică AGA în vederea desemnării întregului consiliu.

Profilul Consiliului de Administrație și profilul candidatului fac parte din Componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, de Adunarea Generală a Acționarilor, prin hotărâre.

În aplicarea dispozițiilor art. 4⁵ alin. (3) din OUG nr. 109/2011, comisia de selecție și nominalizare, prin grija secretarului comisiei, va înainta AMEPIP dosarele de candidatură ale persoanelor care nu fac parte din corpul administratorilor de întreprinderi publice în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și emiterii avizului conform.

Raportul final se va transmite către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din OUG nr. 109/2011, și ulterior conducătorului autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor, pentru propunerea de membri în consiliu.

CALENDAR PROCEDURA DE SELECTIE CN UNIFARM SA.

Activitatea	Responsabil	Termen	Livrabil	Documente	Observații
Declanșarea procedurii de selecție	Autoritatea Publică Tutelară	Cu 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu Data expirare – 20.07.2026	Document de declanșare HOT AGA NR.107/28.11.2025	Actul constitutiv al întreprinderii publice Hotărârea adunării generale a acționarilor/ asociaților privind declanșarea procedurii de selecție	Conform prevederilor art. 3, alin (1), lit. c) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 FINALIZAT
Notificare AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii	Autoritatea Publică Tutelară	În termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/h otărârilor adunării generale cu privire la declanșarea procedurilor de selecție.	AFR12048/04.12.2025 AMEPIP 13240/04.12.2025		Conform prevederilor art. 3, alin (3), din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 FINALIZAT
Nominalizarea membrilor AMEPIP în comisia de selecție	AMEPIP	3 zile de la notificarea APT privind declanșarea procedurii	Ordin AMEPIP 490/18.12.2025	Adresa AMEPIP 13240/24.12.2025	Conform prevederilor art. 6 din anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 FINALIZAT
Nominalizarea expertului independent	AMEPIP	3 zile lucrătoare de la notificarea APT privind declanșarea		Adresa AMEPIP 13240/24.12.2025	Conform prevederilor art. 6 din anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

		procedurii			FINALIZAT
Constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare	Autoritatea Publică Tutelară	5 zile lucratoare de la declanșarea procedurii de selecție	Act administrativ al autorității publice tutelare cu privire la constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare. OMS 03/08.01.2026	Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de selecție OMS 2538/15.05.2024	Conform prevederilor art. 7 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 FINALIZAT
Transmiterea propunerilor de candidați de către APT în conformitate cu prevederile art. 28 alin. (4) și (5¹) din OUG nr. 109/2011 Organizarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de administrație desemnați de APT	Autoritatea Publică Tutelară Comisia de selecție și nominalizare	2 zile lucrătoare de la data constituirii Comisiei de selecție și nominalizare			Conform art. 9 ¹ din OUG nr. 109/2011
Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea pentru consultare și formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție – AGA	Plan de selecție-proiect al componentei inițiale	Scrisoarea de așteptări Cerințele contextuale Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 și art. 5 alin (1)-(5) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 FINALIZAT

			cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție.	specificul și complexitatea activității societății, precum și la cerințele din scrisoarea de așteptări Proiectul contractului de mandat	
Formulare de propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție		În termen de 5 zile de la data publicării	A acționarii, reprezentând individual sau împreună minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice	Propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție	Conform prevederilor art. 10 alin. (3) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023
Aprobare componentă integrală a planului de selecție	Comisia de selecție și Adunarea Generală a Acționarilor			Hotărârea adunării generale a acționarilor	Conform prevederilor art. 10 alin. (4) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023
Elaborarea rapoartelor de evaluare pentru cererile de reînnoire și transmiterea rezultatului către solicitanți	Autoritatea Publică Tutelară	Administratorii în funcție care solicită reînnoirea mandatului vor adeva, printr-o declarație de intenție, la scrisoarea de așteptări și la profilul consiliului, documente ce fac parte din planul de selecție pentru noul consiliu. Declarația de intenție se depune în termen de cel mult 10 zile de	Reînnoirea mandatului se aprobă de către autoritatea publică tutelară, prin act administrativ, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la data emiterii avizului conform	Rapoartele de evaluare favorabile ale administratorilor pentru cel puțin două rapoarte anuale de mandat efectuat	Conform art. 30 alin. (7 ¹) și art. 57 alin. (2) din OUG 109/2011 Art.25 HG 639/2023.

	Solicitare aviz AMEPIP	la aprobarea planului de selecție AMEPIP este obligată să se pronunțe cu privire la solicitarea de reînnoire, respectiv să emită și să comunice avizul conform, în termen de 10 zile de la data înregistrării raportului prevăzut			În conformitate cu dispozițiile art. 8 alin. (1), art. 29 alin. (14) și ale art. 30 alin. (7) și (71) din OUG nr. 109/2011.)
Publicarea anunțului de selecție	Autoritatea Publică Tutelară Președinte Consiliu de administrație Întreprindere publică	Minim 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț	Anunțul de selecție în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe pagina de internet AMEPIP, a întreprinderii publice și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național.	Anunțul privind selecția membrilor consiliului și dovada publicării acestuia cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț, conform cerințelor stabilite de art. 29 din OUG nr. 109/2011 Actul prin care s-a aprobat prelungirea termenului de depunere a dosarelor de	Conform prevederilor art. 19 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 și art. 29, alin. (4) din O.U.G. 109/2011

				<p>candidatură (dacă este cazul)</p> <p>Anunțul privind prelungirea termenului de depunere a dosarelor de candidatură, precum și dovada publicării acestuia cu respectarea prevederilor art. 29 din OUG nr. 109/2011 (dacă este cazul)</p>	
Depunerea dosarelor de candidatură	Candidați	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului	Dosare de candidatură	<p>Clarificări solicitate până la termenul limită de depunere a candidaturilor, precum și răspunsurile la acestea</p> <p>Dosarele de candidatură depuse până la data-limită specificată în anunț</p>	Conform prevederilor art. 20, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Transmitere AMEPIP a documentelor depuse de candidații care nu fac parte din corpul administratorilor de întreprinderi publice		În termen de două zile lucrătoare		<p>Autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP documentele depuse de candidați, în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, de la finalizarea perioadei de depunere.</p> <p>AMEPIP verifică documentele</p>	OUG 109/2011

				Înaintate de candidați și transmite autorității publice tutelare avizul conform în termen de două zile lucrătoare.	
Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și Elaborarea Listei Lungi	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea candidaturilor	Lista Lungă	Clarificările solicitate candidaților de către comisia de selecție, precum și răspunsurile primite Deciziile CSN de respingere a dosarelor de candidatură incomplete, (dacă este cazul) Lista lungă și analizele care au stat la baza realizării acesteia	-
Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de analiză a conformității dosarelor de candidatură	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere	Informare	Comunicările CSN prin care informează candidații cu privire la respingerea dosarelor de candidatură incomplete	-

<p>Evaluarea dosarelor de candidatură</p> <p>Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului și solicitarea de informații suplimentare dacă este necesar</p>	<p>Comisia de Selecție și Nominalizare</p>	<p>Între 5 și 10 zile de la realizarea Listei Lungi</p>	<p>Chestionarul completat de către candidați</p> <p>Matrice completată parțial</p>	<p>Avizele primite de la AMEPIP</p> <p>Informațiile suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de CSN</p>	<p>Conform prevederilor art. 21 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023</p>
<p>Transmiterea, corectarea și scorarea chestionarelor de evaluare a candidaților</p>				<p>Deciziile CSN de eliminare a candidaților de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați</p>	
<p>Coroborarea rezultatelor și realizarea Listei Scurte</p>			<p>Lista Scurtă</p>	<p>Lista scurtă și analizele care au stat la baza realizării acesteia</p>	<p>Conform prevederilor art. 22, alin. (1) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023</p>

Comunicarea către candidați privind eliminarea candidaturii de pe lista lungă	Comisia de Selecție și Nominalizare	În cel mult 3 zile de la data comunicării către candidați			-
Primirea eventualelor contestații și oferirea răspunsurilor la acestea	Autoritatea publică Tutelară	2 zile lucrătoare	Răspunsurile la eventualele contestații	Candidații nemulțumiti de rezultatul procedurii de selecție pot contesta în termen de 2 zile lucrătoare rezultatul obținut, la autoritatea publică tutelară, care este obligată să soluționeze contestația în termen de 2 zile lucrătoare	Conform art. 5 alin. (9) din OUG nr. 109/2011
Comunicarea către candidații din Lista Scurtă a faptului că trebuie să depună declarația de intenție, în scris, la Autoritatea Publică Tutelară	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de o zi de la realizarea Listei Scurte	Informare	Comunicările CSN prin care candidații selectați sunt informați cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și prin care li se solicită să depună declarația de intenție în termen de 15	Conform prevederilor art. 22 alin. (2) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023

				zile de la data informării	
Informarea candidaților selectați în conformitate cu art 9¹ din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 cu privire la obligația depunerii declarației de intenție	Comisia de Selecție și Nominalizare	Odată cu informarea candidaților din lista scurtă	Informare	Informare către candidații selectați în urma verificărilor realizate de Comisia de selecție și nominalizare în conformitate cu art 9 ¹ din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 cu privire la obligația de a depune declarația de intenție	
Depunerea declarațiilor de intenție	Candidații	În termen de 15 zile de la data comunicării	Declarații de intenție	Declarațiile de intenție ale candidaților din lista scurtă precum și a celor selectați în conformitate cu art 9 ¹ din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	Conform prevederilor art. 22, alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 3 și 5 zile de la expirarea termenului de depunere a declarațiilor	Matrice completată parțial	Analiza declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului	Conform prevederilor art. 22, alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

<p>Selecția finală a candidaților pe bază de interviu</p>	<p>Comisia de Selecție și Nominalizare</p>	<p>Între 5 și 10 zile de la analiza declarațiilor de intenție</p>	<p>Matricea completată total</p>	<p>Planul de interviu</p> <p>Procesul verbal al CSN privind realizarea interviurilor</p> <p>Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă realizat în urma interviului</p> <p>Clasamentul candidaților selectați în urma verificărilor în conformitate cu art 9¹ din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, realizat în urma interviului</p>	<p>Conform prevederilor art. 22, alin. (5) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023</p>
<p>Întocmirea clasamentului candidaților, a raportului final și transmiterea acestora către AMEPIP și conducătorul APT</p>	<p>Comisia de Selecție și Nominalizare</p>	<p>Între 3 și 5 zile de la data derulării interviurilor</p>	<p>Lista scurtă care cuprinde clasamentul candidaților</p> <p>Clasamentul candidaților selectați în urma verificărilor realizate în conformitate cu art 9¹ din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023</p> <p>Raportul Final care cuprinde candidații din lista scurtă precum și a celor selectați potrivit art 9¹ din Anexa nr. 1 la H.G. nr.</p>	<p>Procesele verbale și deciziile CSN</p>	<p>Conform prevederilor art. 22, alin. (7) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023</p>

			639/2023		
Transmitere raport final la AMEPIP în vederea emiterii avizului conform	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 3 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului.	Raport final	În termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii raportului final AMEPIP emite avizul conform	Conform prevederilor art. 22 alin. (8) lit. a) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023
Transmitere raport final conducătorului APT	Comisia de Selecție și Nominalizare		Raport final	Transmitere raport final conducătorului APT în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor pentru propunerea de membri în consiliu	Conform prevederilor art. 22 alin. (8) lit. c) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023
Publicare raport final pe pagina de internet a APT, a întreprinderii publice și a AMEPIP	Autoritatea Publică Tutelară Întreprinderea Publică AMEPIP	După emitere aviz conform de către AMEPIP	Raport final		Conform prevederilor art. 22 alin. (9) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023
Desemnare membrilor Consiliului de Administrație	Maximum 5 zile da la data comunicării raportul final	Autoritatea Publică Tutelară Adunarea Generală a Acționarilor	Hotărâre Adunarea Generală a Acționarilor	Convocare AGA în maximum 5 zile da la data comunicării raportul final Ședință A.G.A. pentru numire membri Consiliu de administrație	Conform prevederilor art. 22 alin. (10) și (12) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023

				<p>Solicitări de informații adresate de către candidat despre aplicarea criteriilor de selecție în cazul personal, precum și despre punctajul obținut (dacă este cazul)</p> <p>Contestații primite și modul de soluționare a acestora (dacă este cazul)</p>	
Proiectul contractului de mandat avizare AMEPIP				Orice alte informații sau documente relevante aferente procesului de selecție	

Persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Secretariatul Comisiei de Selecție și Nominalizare: Mihaela Covalschi, e-mail: aptms@ms.ro.

3. Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;

Documente necesare pentru depunerea candidaturii:

Dosarele de candidatură vor conține în mod obligatoriu următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae actualizat;

3. Adeverință medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare, eliberată de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate cu cel mult 6 luni anterior depunerii candidaturii;
4. Certificatul de cazier judiciar, în termenul de valabilitate, cu semnătură și stampilă **sau** emis electronic (cu condiția ca acesta să se regăsească în dosarul electronic astfel cum a fost emis de autoritatea competentă, cu semnătura electronică a acesteia);
5. Certificatul de cazier fiscal, în termenul de valabilitate, cu semnătură și stampilă **sau** emis electronic (cu condiția ca acesta să se regăsească în dosarul electronic astfel cum a fost emis de autoritatea competentă, cu semnătura electronică a acesteia);
6. Cazier administrativ, în termenul de valabilitate (dacă este cazul), cu semnătură și stampilă **sau** emis electronic (cu condiția ca acesta să se regăsească în dosarul electronic astfel cum a fost emis de autoritatea competentă, cu semnătura electronică a acesteia);
7. Cel puțin o recomandare profesională;
8. Copii:
 - a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel înscris în actul de identitate;
 - c. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - d. Copii ale diplomelor de absolvire a altor cicluri de studii universitare (dacă este cazul) – alte programe de master, doctorat, MBA, studii postuniversitare. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
 - e. Copii ale documentelor care atestă/dovedesc îndeplinirea condițiilor de experiență profesională prevăzute la art. 28 alin. (1) și alin. (3) din OUG nr.109/2011, precum:
 - extras Reges/Revisal;
 - carnet de muncă (dacă este cazul) ;
 - contracte de mandat/management însoțite, în mod obligatoriu, de o adeverință emisă de societate/regie autonomă, din care să rezulte perioada efectivă de exercitare a funcției de conducere (dacă este cazul);
 - contracte individuale de muncă (dacă este cazul) însoțite de adeverințe eliberate de angajatori, din care să reiasă calitatea de director general, director general adjunct, director, director adjunct, director executiv, director economic sau director financiar al unei societăți comerciale/regii autonome și/sau adeverințe din care să reiasă orice altă calitate deținută de candidat; adeverințele vor fi întocmite, în măsura în care este posibil, conform modelului prevăzut în Anexa nr. 10 la OUG nr. 57/2019 – Codul administrativ și vor conține: codul COR al funcției pe care candidatul a fost încadrat prin contractul de muncă, studiile care i-au fost solicitate candidatului pentru ocuparea postului respectiv și perioada în care a exercitat funcția; adeverințele vor fi însoțite de fișele de post aferente funcțiilor deținute;
 - certificat constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului, din care să rezulte calitatea de administrator/director (și nu doar cea de asociat) și perioada pentru care candidatul a exercitat funcția respectivă (dacă este cazul);
 - f. documente din care să reiasă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
 - g. documente din care să reiasă ca este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția **sau** că deține experiență de

cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public (daca este cazul); - alte documente însușite prin semnătură și ștampilă de emitent care să ateste contribuția directă a candidatului la îmbunătățirea performanțelor financiare ale societăților pe care le-a administrat/ condus (în cazul înscrierii pe postul B);

- h. documente din care să reiasă experiență de minim 1 an în domeniul de activitate al societății- distribuție de produse farmaceutice/medicale (în cazul înscrierii pe postul A);
- i. documente din care să reiasă experiența de minim 3 ani în administrarea, managementul sau coordonarea unei/unor societăți, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a unei/unor regii autonome cu o cifră de afaceri de minim 50 milioane lei (în cazul înscrierii pe postul A);
- j. Copia dovezii înscrierii în corpul administratorilor de întreprinderi publice (dacă este cazul).

9. Formulare:

- a. F1 - Cerere de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere;
- c. F3 - Acord de obținere a datelor pentru verificarea informațiilor furnizate în dosarul de candidatură;
- d. F4 – Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal;
- e. F5 - Declarația de interese

4. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale

Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente reglementează regimul informațiilor generate, colectate sau vehiculate pe parcursul procedurii de selecție, stabilind care dintre acestea sunt publice, care sunt accesibile doar anumitor participanți la procedură și care au caracter confidențial. Scopul acestor dispoziții este dublu: pe de o parte, asigurarea transparenței procedurii și a accesului echitabil al candidaților la informațiile relevante, iar pe de altă parte, protejarea datelor cu caracter personal, a informațiilor comerciale sensibile și a integrității procesului decizional al comisiei de selecție și nominalizare.

Cadrul normativ de referință este constituit din OUG nr. 109/2011 , HG nr. 639/2023, Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal (GDPR), Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a GDPR, Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, Legea nr. 161/2003 privind transparența în exercitarea demnităților publice și prevenirea corupției, precum și Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor publice.

O parte semnificativă a documentelor procedurii de selecție are caracter public, fiind destinată publicării pe paginile de internet ale Ministerului Sănătății, ale societății Compania

Națională Unifarm S.A. și ale AMEPIP, în conformitate cu principiul transparenței care guvernează întreaga procedură de selecție.

Scrisoarea de așteptări se publică integral pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, ale întreprinderii publice și ale AMEPIP, conform art. 5 alin. (1) din Anexa nr. 1b la HG nr. 639/2023.

Componenta inițială a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și ale întreprinderii publice, fiind supusă unui proces de consultare publică în care acționarii reprezentând minimum 5% din capitalul social pot formula propuneri de modificare în termen de cinci zile. Autoritatea tutelară este obligată să publice propunerile primite și să motiveze acceptarea sau respingerea lor, conform art. 5 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

Profilul consiliului se publică în formă proiect pe pagina de internet a autorității publice tutelare, pe pagina întreprinderii publice și se transmite AMEPIP, cu stabilirea unui termen-limită pentru formularea de propuneri, conform art. 12 alin. (2) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

Componenta integrală a planului de selecție se va public, de asemenea, pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și ale întreprinderii publice, acționarii reprezentând minimum 5% din capitalul social având dreptul de a formula propuneri în termen de cinci zile, conform art. 10 alin. (2) și (3) din aceeași anexă.

Anunțul privind selecția se va publica pe pagina de internet a întreprinderii publice, pe pagina autorității publice tutelare, pe pagina AMEPIP, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire și pe cel puțin o platformă de recrutare cu mare vizibilitate la nivel național, cu cel puțin treizeci de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor. Anunțul trebuie să cuprindă numărul de posturi pentru care se desfășoară procedura de selecție, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a candidaților.

Raportul final al comisiei de selecție și nominalizare se va publica, după emiterea avizului conform al AMEPIP, pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, ale întreprinderii publice și ale AMEPIP, cu respectarea prevederilor GDPR, conform art. 22 alin. (9) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

Lista lungă a candidaților poate fi publicată, prin decizia autorității publice tutelare, conform art. 20 alin. (4) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023. Publicarea nu este obligatorie, decizia aparținând APT.

Dosarele de candidatură sunt accesibile exclusiv membrilor comisiei de selecție și nominalizare, secretariatului acesteia și AMEPIP în vederea emiterii avizului conform. Ele conțin date cu caracter personal, iar accesul la aceste informații este condiționat de acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal depus de fiecare candidat.

Declarațiile de intenție depuse de candidații înscriși în lista scurtă și de administratorii care solicită reînnoirea mandatelor nu sunt documente publice. Accesul la declarațiile de intenție

este limitat la membrii comisiei de selecție și nominalizare, la secretariatul acesteia și, după caz, la AMEPIP în cadrul procedurii de avizare a reînnoirii mandatelor.

Procese-verbale ale ședințelor comisiei de selecție și nominalizare, inclusiv deliberările și notele individuale ale membrilor comisiei, au caracter confidențial. Accesul la aceste documente este limitat la membrii comisiei, la secretariatul acesteia și la AMEPIP în exercitarea atribuțiilor de avizare a Raportului final.

Fișele de punctaj individuale au caracter confidențial pe parcursul procedurii. Punctajele finale și clasamentul devin publice prin raportul final, însă evaluările analitice intermediare rămân confidențiale. Orice candidat poate solicita comisiei informații cu privire la aplicarea criteriilor de selecție în cazul său și despre punctajul obținut, cu respectarea regulilor de protecție a datelor cu caracter personal, informații ce se transmit în cel mult zece zile de la primirea solicitării.

Correspondența dintre comisia de selecție și nominalizare și candidați se realizează prin mijloace electronice și are caracter confidențial, accesul fiind limitat la destinatari și la secretariatul comisiei. Clarificările solicitate candidaților și răspunsurile acestora sunt parte a dosarului de candidatură și au același regim.

Membrii comisiei de selecție și nominalizare au obligația de a păstra confidențialitatea tuturor informațiilor la care au acces în exercitarea atribuțiilor, atât pe durata procedurii, cât și ulterior finalizării acesteia. Această obligație acoperă deliberările comisiei, evaluările individuale, datele cu caracter personal ale candidaților și orice alte informații cu caracter confidențial identificate în prezentul document.

5. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate

Prezenta secțiune identifică riscurile ce pot interveni pe parcursul procedurii de selecție a celor 5 (cinci) membri ai Consiliului de Administrație al societății Compania Națională Unifarm S.A. pentru mandatul 2026–2030, grupate pe categorii, și stabilește pentru fiecare risc identificat măsuri concrete de prevenire sau diminuare.

Riscurile analizate în acest capitol privesc exclusiv procedura de selecție în sine, nu riscurile operaționale, financiare sau strategice ale întreprinderii publice, care fac obiectul secțiunii de cerințe contextuale și al Scrisorii de Așteptări. Perspectiva din care sunt evaluate este aceea a protejării simultane a două categorii de interese: drepturile Ministerului Sănătății, în calitate de acționar unic, de a selecta un Consiliu de Administrație competent, integru și aliniat la obiectivele din Scrisoarea de Așteptări, și interesele societății Compania Națională Unifarm S.A. de a beneficia de o procedură transparentă, competitivă și neafectată de vicii care ar putea pune sub semnul întrebării legitimitatea și stabilitatea noii conduceri.

Riscuri procedurale:

- **Riscul nerespectării termenelor legale**
- **Riscul viciilor de procedură care ar putea conduce la anularea selecției**
- **Riscuri privind calitatea și numărul candidaturilor**
- **Riscul unui număr insuficient de candidaturi**
- **Riscul nerespectării cerințelor de diversitate de gen**
- **Riscuri privind integritatea și imparțialitatea procedurii**
- **Riscul de divulgare a informațiilor confidențiale**
- **Riscuri privind calendarul și continuitatea guvernantei**

Riscuri privind drepturile acționarilor:

- **Riscul nerespectării drepturilor de consultare și propunere ale acționarilor**
- **Riscul nerespectării dreptului acționarului de a propune candidați**
- **Riscul nerespectării dreptului candidaților la informare și contestare**

Riscuri privind adecvarea selecției la interesele societății:

- **Riscul selectării unor administratori al căror profil colectiv nu corespunde nevoilor societății**
- **Riscul de discontinuitate între mandatele CA**
- **Riscul de inadecvare a criteriilor de selecție la etapa de dezvoltare a companiei**

Sinteza riscurilor

Ansamblul riscurilor identificate și al măsurilor de diminuare corespunzătoare demonstrează că procedura de selecție a fost concepută cu multiple mecanisme de control și autocorecție. Responsabilitatea primară pentru gestionarea riscurilor procedurale revine Ministerului Sănătății, prin compartimentul de guvernanță corporativă și prin secretariatul comisiei de selecție. AMEPIP exercită o funcție de supraveghere și validare finală, prin avizul conform sau prin dispunerea de măsuri de remediere. Comisia de selecție și nominalizare, prin componența sa echilibrată și prin grila obiectivă de evaluare, constituie garanția principală de imparțialitate și adecvare a selecției. Transparența procedurii, asigurată prin publicarea documentelor și prin drepturile de contestare ale candidaților, reprezintă ultima linie de apărare împotriva materializării riscurilor identificate.

Toate aceste măsuri converg către obiectivul fundamental al procedurii: selectarea unui Consiliu de Administrație competent, integru, diversificat și aliniat la misiunea și obiectivele societății Compania Națională Unifarm S.A., în condiții de deplină legalitate, transparență și respectare a drepturilor tuturor participanților.

6. Planul de interviu

Planul de interviu face parte din componenta integrală a planului de selecție, conform art. 11 alin. (2) lit. m) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023. Interviul constituie etapa finală a procedurii de selecție, pe baza căruia se stabilește clasamentul candidaților aflați pe lista scurtă, conform art. 22 alin. (5) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

Scopul interviului este de a evalua în mod direct și aprofundat competențele, trăsăturile și capacitățile candidaților raportat la criteriile de selecție din matricea Profilului Consiliului de Administrație, de a verifica coerența și profunzimea declarației de intenție depuse de fiecare candidat și de a testa capacitatea acestuia de a răspunde provocărilor specifice ale societății Compania Națională Unifarm S.A. în mandatul 2026–2030.

Conform art. 22 alin. (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023, organizarea interviului se face având în vedere patru seturi documentare: dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului și declarația de intenție a candidatului. Comisia de selecție și nominalizare verifică coerența și concordanța dintre aceste documente, iar neconcordanțele sau zonele insuficient acoperite fac obiectul întrebărilor suplimentare din cadrul interviului.

Interviul se desfășoară sub coordonarea președintelui comisiei de selecție și nominalizare, desemnat dintre reprezentanții Ministerului Sănătății. Fiecare candidat înscris în lista scurtă este interviuat individual, în aceeași zi sau în zile consecutive, cu alocarea unui interval de timp suficient pentru parcurgerea integrală a planului de interviu. Se recomandă un interval de 40-50 de minute pentru fiecare candidat, structurat în mai multe secțiuni tematice corespunzătoare categoriilor de criterii de selecție din Profilul CA, la care se adaugă o secțiune introductivă și una de încheiere.

Candidații pentru postul de administrator desemnat de autoritatea publică tutelară conform art. 28 alin. (5¹) din OUG nr. 109/2011, selectați prin procedura specifică prevăzută de art. 9¹ din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023, sunt intervievați separat, comisia de selecție și nominalizare întocmind un clasament distinct, conform art. 22 alin. (5) și (7) din aceeași anexă.

Structura interviului

Secțiunea introductivă – Presentare generală

Candidatul va prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări) iar apoi își va etala principalele atribute ale profilului personal - parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de administrator pentru care candidează.

Competențe specifice sectorului de activitate al societății Compania Națională Unifarm S.A.

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Capacitatea de a integra în companie principiile de acțiune și metodele de organizare a distribuției de medicamente
- Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății
- Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății
- Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă
- Capacitatea de a asigura o structură optimă a Sistemul de Control Intern Managerial

Competențe profesionale de importanță strategică

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Organizarea companiei și a proceselor acesteia
- Analiza afacerii
- Digitalizarea organizațională
- Negociere

Secțiunea 3 – Competențe de guvernanză corporativă

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Management prin obiective
- Managementul sustenabilității afacerii
- Integrarea în acțiuni a legislației de guvernanză corporativă

Secțiunea 4 – Competențe sociale

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Secțiunea 5 – Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Capacitatea de aliniere a activităților societății cu politica distribuției de medicamente și cu alte strategii naționale

Secțiunea 6 – Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat
- Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective
- Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
- Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative
- Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
- Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora

Secțiunea 7 – Trăsături

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Reputație personală și profesională
- Integritate
- Independență
- Rigoare
- Orientare către rezultate
- Capacitate de sinteză
- Abilități de comunicare interpersonală

Secțiunea 8 – Alte criterii

Această secțiune evaluează următoarele criterii de selecție:

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
- Criterii de gen
- Înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar
- Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate

Secțiunea de încheiere

7. Documente referitoare la Declarația de intenție

Conform art.1 din H.G. nr.639/2023, Anexa nr.1c, Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înaintează candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de membru al consiliului de administrație și de director.

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică și răspunde la cerințele formulate în scrisoarea de așteptări.

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;

c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 4⁷ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;

b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Pentru elaborarea Declarațiilor de intenție, candidații vor utiliza informațiile ce se regăsesc în Scrisoarea de așteptări, precum și în toate sursele oficiale de informații accesibile.

8. Anexe

- a. Profilul Consiliului
 - b. Profilul Candidatului
 - c. Proiectul anunțului privind selecția
 - d. Declarații necesare a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)
 - e. Proiectul contractului de mandat
 - f. Componenta inițială a planului de selecție
 - g. Scrisoarea de așteptări
-