86 E
12 01 2026

Aprob,
Director General
Dr. Adrian Marius DOBRE

Avizat,
Președinte Comisie SNA

Mihai DANCIU

RAPORT

privind monitorizarea respectării normelor de etică și integritate de către personalul C.N. UNIFARM S.A. și implementării procedurilor disciplinare în

ANUL 2025

Misiune și valori asumate

Prin H.G. nr. 1269/2021 s-a aprobat Strategia națională anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.

Potrivit Strategiei Naționale Anticorupție, C.N. UNIFARM S.A este responsabilă pentru realizarea unor acțiuni principale în cadrul următoarelor obiective:

- **Obiectiv general 1– Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă**
  - *Obiectiv specific 1.1 - Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale.*
  - *Obiectiv specific 1.2 - Creșterea transparenței proceselor de administrare.*

- **Obiectiv general 2 - Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale Planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative.**
  - *Obiectiv specific 2.1 – Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale.*

- *Obiectiv specific 2.2 – Creşterea eficienţei măsurilor preventive anticorupţie prin remedierea lacunelor şi a inconsistenţelor legislative cu privire la Comisia de etică, protecţia avertizorului în interes public şi interdicţiile post-angajare.*

- **Obiectiv general 3 - Consolidarea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în domenii de activitate prioritare ale companiei.**

- *Obiectiv specific 3.1 – Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în activităţile de control şi audit.*
- *Obiectiv specific 3.2 - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în mediul de afaceri.*

- **Obiectiv general 4 - Creşterea gradului de cunoaştere şi înţelegere a standardelor de integritate de către angajaţii Companiei**

- *Obiectiv specific 4.1 - Creşterea gradului de educaţie anticorupţie a personalului din cadrul Companiei.*

- **Obiectiv general 5 – Creşterea gradului de implementare a măsurilor anticorupţie prin aprobarea planului de integritate şi autoevaluare periodică la nivelul Companiei**

- *Obiectiv specific 5.1. Consolidarea integrităţii instituţionale prin planuri dezvoltate pe bază de analiză de risc şi standard de control intern managerial.*

Cadrul normativ şi procedural prin care s-a asigurat monitorizarea implementării normelor de conduită profesională şi a procedurilor disciplinare în anul 2025

Cadrul legal este reprezentat de următoarele acte normative:

1) H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naţionale Anticorupţie pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanţă, a riscurilor asociate obiectivelor şi măsurilor din strategie şi a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţiei, a indicatorilor de evaluare, precum şi a standardelor de publicare a informaţiilor de interes public
2) Ordinul Secretariatului General al Guvernului 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităţilor publice

Cadrul instituţional pe baza căruia s-a realizat monitorizarea implementării normelor de conduită profesională şi a procedurilor disciplinare în anul 2025 este reprezentat prin:

a) activitatea desfăşurată de consilierii de etică şi integritate la nivelul companiei;
b) procedura cercetărilor administrative desfăşurată de către comisiile de disciplină, pe baza sesizărilor depuse la acestea;

A. Activitatea desfăşurată de consilierii de etică şi integritate la nivelul companiei

C.N. UNIFARM S.A. organizează la cerere sesiuni de instruire pe probleme de etică. Temele de instruire propuse de consilierii de etică şi integritate abordează subiecte precum:

- Comportament etic şi non-etic. Cauze ale comportamentului non etic.
- Popularizarea consilierului de etică şi integritate
- Incompatibilităţi şi conflicte de interese
- Incidente de integritate
- Incriminarea faptelor de corupţie
- Potenţiale conflicte de etică în cadrul companiei
- Proceduri de prevenire a comportamentelor lipsite de etică, incidentelor de integritate şi faptelor de corupţie
- Rolul avertizorului/ denunţurilor

În anul 2025 angajaţii C.N. UNIFARM S.A. nu au solicitat consiliere şi asistenţă pe probleme de etică, urmare acestui fapt nu au fost organizate sesiuni de instruire pe probleme de etică.

Monitorizarea respectării normelor de conduită

Aspecte generale

Pentru anul 2025 respectarea normelor de conduită s-a evaluat pe baza indicatorilor, după cum urmează:

I. *Activitatea de consiliere etică*, care cuprinde:
   a. numărul de şedinţe de consultare - nu au fost solicitări;
   b. numărul activităţilor de formare în domeniul eticii – 0;
   c. numărul angajaţilor instruiţi prin intermediul acţiunilor de formare în domeniu – 0 angajaţi;
   d. numărul angajaţilor care au solicitat consiliere etică – nu au fost solicitări;
   e. numărul angajaţilor care au beneficiat de consiliere etică – nu au fost solicitări;
   f. speţe care au constituit obiectul consilierii etice - nu a fost cazul.

II. *Modalităţile de prevenire a încălcării normelor de conduită;*
Diseminarea Codului de etică şi integritate,

Acordarea consilierii etice şi modalităţile de acţiune ulterioară ale angajaţilor

În anul 2025 niciun salariat nu a solicitat acordarea de consiliere şi asistenţă pe probleme de etică.

Formarea profesională a consilierilor de etică

În ce priveşte pregătirea profesională a persoanelor desemnate consilieri de etică, în anul 2025 aceştia nu au participat la cursuri de etică şi integritate, situaţie determinată şi de dinamica de personal la nivelul Companiei.

Angajaţi instruiţi prin intermediul acţiunilor de formare

Angajaţi formaţi în domeniul normelor de conduită							
Trimestrul I 2024		**Trimestrul II 2024**		**Trimestrul III 2024**		**Trimestrul IV 2024**	
Nr. activităţi Formare	Nr. angajaţi instruiţi	Nr. activităţi formare	Nr. angajaţi instruiţi	Nr. activităţi formare	Nr. angajaţi instruiţi	Nr. activităţi formare	Nr. angajaţi instruiţi
0	0	0	0	0	0	0	0

II. Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită şi principalele consecinţe întâlnite

Nu a fost cazul

III. Modalităţile de prevenire a încălcării normelor de conduită

Prelucrarea noilor angajaţi a prevederilor cuprinse în Codul de etică şi integritate; diseminarea pe intranet către toţi angajaţii Companiei, în vederea instruirii, a Regulamentului de organizare şi funcţionare al Comisiei de etică şi integritate.

IV. Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanţelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită

Nu a fost cazul

B. Procedura cercetărilor administrative desfăşurată de către comisiile de disciplină, pe baza sesizărilor depuse la acestea

Structura indicatorilor monitorizaţi se prezintă astfel:

I. Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

- ***Gradul de sesizare***
  - numărul de angajaţi pentru care a fost sesizată comisia de disciplină = 0
  - număr de sesizări adresate comisiei, defalcat pe categoriile personal de conducere şi personal de execuţie = 0;

- ***Indicele sesizărilor***
  - nr. de sesizări înregistrate privind încălcări ale normelor de conduită = 0
  - numărul de sesizări în curs de soluţionare = 0
  - numărul de sesizări soluţionate = 0;

- ***Categorii de persoane care formulează sesizări***
  - calitatea persoanelor care formulează sesizări;

Număr de angajaţi împotriva cărora au fost formulate sesizări în anul 2025 de către:				
Director General	**Conducător compartiment**	**Alţi angajaţi**	**Avertizorul în interes public**	**Total**
0	0	0	0	0

II. Numărul angajaţilor pentru care s-a propus clasarea sesizării = 0

Din analiza documentelor în anul 2025, comisia de disciplină a formulat:

- propuneri de clasare = 0;
- propuneri de sancţionare = 0;
- sesizate organele de cercetare penală = 0.

III. Norme juridice încălcate

Nu a fost cazul

IV. Finalizarea procedurilor disciplinare

Nu a fost cazul

În vederea evaluării modului în care a avut loc finalizarea procedurii disciplinare, au fost măsuraţi următorii indicatori:

- ***Propunerile formulate de comisiile de disciplină***
  - numărul clasărilor sau al sancţiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină / numărul de referate de cercetare validate = 0;
- ***Obligaţii neîndeplinite de salariaţi***
  - Nu a fost cazul
- ***Gradul de sancţionare***
  - numărul sancţiunilor disciplinare aplicate / numărul salariaţilor cercetaţi disciplinar = 0
- ***Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală***
  - numărul cazurilor în care au fost sesizate organele de cercetare penală / numărul salariaţilor cercetaţi disciplinar = 0.

- ***Decizia organelor de cercetare penală şi a instanţelor de judecată***
  - Numărul deciziilor instanţelor de judecată/ numărul salariaţilor cercetati disciplinar = 0

- ***Soluţii ale instanţelor de judecată pronunţate în cazurile contestării actelor administrative de sancţionare***
  - numărul hotărârilor instanţelor de judecată/ numărul salariaţilor cercetati disciplinar = 0.

V. Propunerile formulate de comisiile de disciplină

- Nu a fost cazul

Perioada monitorizată

Perioada de referință pentru prezentul raport este anul 2025.

Secretar Comisie S.N.A
Simona Biriș