



S.C. RO-ARMYSECURITY S.A.
Calea Plevnei nr. 141 A, sector 6, București
J40/11387/2011; CUI RO29136150
Tf. 021 3672172, Fax 021 3672127
roarmysecurity@gmail.com, www.roarmysecurity.ro



HOTĂRÂREA Nr. 6
din data de 28.07.2025 a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor
SC RO-ARMYSECURITY SA

În temeiul dispozițiilor Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale Actului Constitutiv al SC RO-ARMYSECURITY SA.

Adunarea Generală a Acționarilor RO-ARMYSECURITY SA., constituie în ședință Ordinară în temeiul dispozițiilor art. 121 din Legea nr. 31/1990 republicată cu modificările ulterioare și conform art. 10 alin. (5) din Actul Constitutiv al societății, emite prezenta hotărâre:

- 1. Aprobă**, Componenta integrală a planului de selecție a administratorilor în cadrul procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. RO-Armymysecurity S.A , conform prevederilor art. 10 pct. 4 din Anexa 1 a *Normelor Metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare și aprobate prin Hotărârea nr. 639/2023.*, în forma întocmită de către Comisia de selecție în cadrul procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. RO-Armymysecurity S.A

Prezenta hotărâre a fost adoptată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, astăzi 28.07.2025, fiind redactată și semnată în 3 (trei) exemplare, la sediul social al unicului acționar C.N. ROMTEHNICA S.A. situat în București, B-dul. Timișoara, nr. 5C, sector 6, dintre care 1 (unul) pentru societate și 2 (două) pentru acționarul unic.

ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR
S.C. RO-ARMYSECURITY S.A



RO-ARMYSECURITY S.A.

**Componenta integrală a planului de
selecție**



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.....	5
3. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale ...	12
4. 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	14
5. Planul de interviu	15
6. Criterii de selecție	17
7. Modul de acordare a punctajului	19
8. Documente referitoare la Declarația de intenție	20
9. Anexe	22
a. Profilul Consiliului.....	22
b. Profilul Candidatului	22
c. Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online	22
d. Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)	22
e. Proiectul contractului de mandat	22
f. Componenta inițială a planului de selecție	22
g. Scrisoarea de așteptări	22

1. Cerințe contextuale

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

Societatea RO-ARMYSECURITY S.A. a fost înființată în anul 2011, prin Hotărârea de Guvern nr. S-410/2011 privind reglementarea unor măsuri în vederea asigurării de servicii, necesare Ministerului Apărării Naționale, în scopul creșterii nivelului de securitate al obiectivelor militare, prin prestarea de servicii specializate de pază și protecție.

Societatea este filială a Companiei Naționale ROMTEHNICA S.A., fiind organizată ca societate pe acțiuni, cu administrare în sistem unitar.

Societatea RO-ARMYSECURITY S.A. este o întreprindere publică care activează în sectorul industriei de apărare și securitate națională. Obiectul principal de activitate al acesteia este reprezentat de „Activități de protecție și gardă” - Cod CAEN 8010.

Societatea funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, încadrându-se în categoria întreprinderilor publice care desfășoară activități de monopol, fiind specializată în asigurarea pazei obiectivelor Ministerului Apărării Naționale (MApN).

De asemenea, societatea desfășoară activități cu caracter comercial în sfera civilă, dedicate dezvoltării activității de bază și obținerii de profit, furnizând servicii de pază a obiectivelor, bunurilor și valorilor, prin personal calificat, instruit și atestat profesional în condițiile legii.

Contextul actual al Societății RO-ARMYSECURITY S.A. este potențat de acei factori care îi determină performanța actuală și stadiul actual de dezvoltare, precum și activitatea, dezvoltarea și performanța, pe care viitorii administratori și directori vor trebui să-i ia în considerare în planificarea și abordarea viitorului mandat. Dintre aceștia, considerăm că cel mai mare impact îl vor avea următoarele circumstanțe:

- Interne:
 - Structura de organizare;
 - Starea economică/financiară a societății;

Societatea RO-ARMYSECURITY S.A. își susține activitatea din fonduri proprii și nu beneficiază de subvenții de la bugetul de stat. Societatea nu înregistrează plăți restante.

Societatea a înregistrat în ultimii doi ani rezultate operaționale în creștere, activitățile desfășurate fiind destinate principalului client, Ministerul Apărării Naționale.

Veniturile din activitatea de exploatare și profitul net, conform datelor din situațiile financiare se prezintă astfel:

	2022	2023	2024
Venituri exploatare (lei)	25.547.393	30.467.180	36.798.260
Profit net (lei)	369.044	369.682	389.419

- Guvernanța corporativă a societății;
- Sistemele/tool-urile de management implementate/neimplementate:
 - Managementul prin obiective;

- Managementul performanței;
- Managementul calității;
- Managementul riscurilor;
- Managementul portofoliului de clienți;
- Managementul portofoliului de servicii.
- Gradul de digitalizare;
- Alte aspecte interne relevante.
- Externe:
 - Contextul legislativ.

Viziunea generală a acționarului conturează o societate puternică, caracterizată prin transparență, calitate și performanță în serviciile oferite, crearea unui cadru de dezvoltare sustenabil pe termen mediu și lung. Managementul societății trebuie să fie orientat spre dezvoltarea de activități în condiții de profitabilitate, în contextul prioritizării acțiunilor întreprinse pentru asigurarea, conform competențelor, a derulării în bune condiții: a contractelor încheiate cu MAPN, respectiv a celor din zona civilă.

Misiunea societății constă în asigurarea de servicii conform obiectului de activitate și scopului care a stat la baza înființării acesteia.

Obiectivele societății, în raport cu conformitatea și legalitatea desfășurării activităților în condiții de eficacitate, sunt reprezentate de:

- asigurarea implementării managementului prin obiective măsurabile și verificabile, astfel încât să permită evaluarea și controlul performanțelor organizaționale;
- optimizarea calității implementării și operaționalizării principiilor de bună guvernare corporativă, etică și integritate;
- gestionarea prudentă a resurselor și obligațiilor asumate;
- analiza pieței specifice în care operează societatea, extinderea și consolidarea clientelei;
- respectarea legislației în materie;
- identificarea de noi oportunități de dezvoltare a societății în acord cu sectorul de activitate în care operează;
- creșterea gradului de satisfacție a clienților prin creșterea standardului serviciilor oferite;
- creșterea cifrei de afaceri, a profitabilității și eficienței economice a societății;
- înlăturarea oricărui risc de intrare a societății în stare de dificultate privind plățile către bugetul de stat;
- adaptarea activității la cerințele pieței, consolidarea imaginii societății prin creșterea serviciilor, a calificării personalului și diversificarea serviciilor;
- perfecționarea continuă a salariaților în vederea menținerii eligibilității profesionale;
- implementarea conceptelor de economie verde și dezvoltare durabilă.

Având în vedere toate aceste circumstanțe, considerăm că în viitorul mandat, prioritățile consiliului de administrație vor trebui să fie axate pe:

- îmbunătățirea continuă a calității serviciilor prestate către structurile MApN, în baza contractelor încheiate cu acestea conform legii, precum și în ceea ce privește alți clienți ai societății;
- dezvoltarea portofoliului de clienți;
- menținerea unui anumit volum de activități cu caracter comercial care să permită creșterea veniturilor și a profitului;
- creșterea și protejarea valorii societății;
- creșterea gradului de profesionalism al angajaților;
- aplicarea principiilor de etică, integritate și guvernanță corporativă;
- eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului prin respectarea reglementărilor, măsurilor și acțiunilor care au ca scop menținerea, protejarea și îmbunătățirea condițiilor de mediu, ca și reducerea sau eliminarea, acolo unde este posibil, a surselor de poluare.

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 HAGOA nr. 1/23.01.2025 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție pentru posturile de membri în Consiliul de administrație al RO-ARMYSECURITY S.A., în conformitate cu prevederile Ordonanței 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 (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a desemnat, prin ordin al președintelui, doi membri în Comisia de selecție și nominalizare, 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 în Comisia de selecție și nominalizare și a constituit Comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 4⁹ alin. (1) și (2) din 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.

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 Ordinul ministrului apărării naționale nr. M.96/18.06.2025. Autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, a elaborat profilul consiliului de administrație. Comisia de selecție și nominalizare a elaborat Componenta integrală a planului de selecție.

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.

Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publica, prin grija autorității publice tutelare, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (4) și (5) din O.U.G. nr. 109/2011 și ale art. 19 alin.(3) din 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 (denumită în continuare H.G. nr.639/2023), cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

Dosarele de candidatură se depun până la data-limită specificată în anunț. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns.

În conformitate cu prevederile art.4⁵ din OUG nr.109/2011, Autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP dosarele de candidatură (documentele depuse de fiecare candidat), în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, în termen de două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere. AMEPIP verifică documentele înaintate de candidați și transmite autorității publice tutelare avizul conform în termen de două zile lucrătoare.

Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere. Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, Comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă, care are caracter confidențial.

Comisia de selecție și nominalizare analizează informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocă punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul Profilului consiliului de administrație și Profilul candidatului pentru fiecare candidat.

Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la Profilul membrilor consiliului de administrație și Profilul candidatului. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, informații ce se obțin prin următoarele mijloace: clarificări solicitate în scris, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, verificarea referințelor oferite de către candidați. Ca urmare a informațiilor suplimentare, se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor Profilului candidatului. Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de membru al consiliului de administrație, rezultând astfel lista scurtă. Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși prin mijloace electronice.

Lista scurtă este realizată de Comisia de selecție și nominalizare. Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la autoritatea publică tutelară Declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării.

Comisia de selecție și nominalizare analizează Declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din Profilul candidatului se analizează în funcție de Profilul Consiliului de Administrație.

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului organizat de către Comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu.

După încheierea interviurilor, Comisia de selecție și nominalizare întocmește clasamentul candidaților și Raportul final. Raportul final se transmite către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct.(vii) din O.U.G. nr. 109/2011 și, ulterior, conducătorului autorității publice tutelare, în vederea comunicării către RO-ARMYSECURITY S.A. pentru mandatarea reprezentanților în Adunarea Generală a Actionarilor, conform prevederilor art. 22 alin. (7) din Anexa nr. 1 la H.G. nr.639/2023.

După emiterea avizului conform al AMEPIP, Raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

1.2. Calendarul procedurii de selecție , documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate

Nr. crt.	Etapă procedurii de selecție	Termen limită	Responsabil	Document rezultat/acțiune întreprinsă
1.	Declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație	Data adoptării Hotărârii AGA	AGA	Hotărâre AGA
2.	Comunicarea către Ministerul Apărării Naționale a declanșării procedurii de selecție	Imediat după adoptare	Secretariat AGA/CA	Adresa de comunicare a Hotărârii AGA
3.	Notificarea AMEPIP cu privire la declanșarea procedurilor de selecție	2 zile lucrătoare de la data adoptării Hotărârii AGA	APT	Adresă de notificare către AMEPIP
4.	Desemnarea, prin ordin al președintelui AMEPIP, a 2 membri în Comisia de selecție și nominalizare, transmiterea către APT a datelor acestora, precum și a informațiilor privind expertul independent selectat	3 zile de la data primirii notificării	AMEPIP	- Ordin al președintelui AMEPIP - Adresă cu informații privind expertul independent selectat
5.	Constituirea Comisiei de selecție și nominalizare	2 zile de la data primirii OPAMEPIP	APT	Ordin al Ministrului Apărării Naționale de constituire a CSN

6.	Elaborarea și publicarea proiectului Componentei inițiale a planului de selecție	10 zile de la data Hotărârii AGA de declanșare a procedurii de selecție	APT	Proiectul Componentei inițiale a planului de selecție se publică pe pagina de internet a APT și a ÎP
7.	Consultări în vederea definitivării Componentei inițiale a planului de selecție	5 zile de la data publicării	Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social	Anunț consultări proiect
8.	Publicarea propunerilor primite la Componenta inițială a planului de selecție	1 zi de la data primirii propunerilor	APT	Adresă propuneri completare/ modificare proiect
9.	Aprobarea Componentei inițiale a planului de selecție, incluzând și Scrisoarea de așteptări ca parte din Componenta inițială a planului de selecție.	În termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție	APT	Ordin al Ministrului Apărării Naționale de aprobare a Componentei inițiale a planului de selecție, incluzând și Scrisoarea de așteptări
10.	Publicarea Componentei inițiale a planului de selecție pe paginile de internet ale APT și ÎP	După aprobarea Componentei inițiale a planului de selecție	APT CA	- Adresă publicare Componenta inițială a panului de selecție - Publicarea pe site-ul AMEPIP a Scrisorii de așteptări
11.	Elaborarea proiectului Profilului consiliului. Publicarea proiectului Profilului consiliului pe paginile de internet ale APT și ale ÎP. Transmiterea către AMEPIP a proiectului Profilului consiliului.	5 zile de la data aprobării Componentei inițiale a planului de selecție	APT	- Proiect Profil consiliu - Adresă publicare proiect Profil consiliu -Adresă către AMEPIP comunicare proiect Profil consiliu
12.	Consultări în vederea definitivării Profilului consiliului	5 zile de la data publicării	Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social	Anunț consultări proiect
13.	Elaborarea proiectului Componentei integrale a planului de selecție, incluzând Profilul consiliului, Profilul candidatului, Planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării Raportului	În termen de 10 zile de la constituirea CSN	CSN	Proiect Componenta integrală a planului de selecție

	final, precum și Componenta inițială a Planului de selecție.			
14.	Publicarea proiectului Componentei integrale a planului de selecție pe paginile de internet ale APT și RO-ARMYSECURITY	2 zile de la punctul 13	CSN prin Secretariat	- Proiect Componenta integrală a planului de selecție. - Adresă de publicare a Componentei integrale a planului de selecție.
15.	Consultări în vederea definitivării Componentei integrale a planului de selecție	5 zile de la data publicării proiectului	Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social	Anunț consultări proiect
16.	Aprobarea componentei integrale a planului de selecție, împreună cu/incluzând Profilul consiliului și Profilul candidatului	În cel mult 35 de zile de la punctul 15	Secretariat AGA/CA	Hotărâre AGA, de aprobare a Componentei integrale a planului de selecție
17.	Publicarea anunțului privind selecția administratorilor pe pagina de internet a APT, a ÎP și a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național	- 3 zile de la punctul 16 - cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor	Secretariat CSN și președinte CA al ÎP	Anunț de selecție
18.	Depunerea dosarelor de candidatură	Până la data limită specificată în anunțul de selecție	Candidați	Dosare de candidatură
19.	Transmiterea la AMEPIP a documentelor depuse de către candidați, în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire	2 zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere a dosarelor	APT	Documentele depuse de către candidați
20.	Verificarea documentelor candidaților și transmiterea către APT a avizului conform	2 zile lucrătoare de la punctul 20	AMEPIP	Avizul conform
21.	Solicitarea eventualelor clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns	Dacă este cazul	- CSN -candidați	Formular clarificări

22.	Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie	În maxim 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere	CSN	Informări scrise
23.	Alcătuirea listei lungi, pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, care are caracter confidențial	În termen de 2 zile lucrătoare de la punctul 21	CSN	Lista lungă
24.	Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul Profilului consiliului pentru fiecare candidat. Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă.	La finalizarea analizei informațiilor din dosarele de candidatură	CSN	Lista scurtă
25.	Informarea candidaților respinși	La finalizarea listei scurte	CSN	Informare electronică
26.	Informarea, prin mijloace electronice, a candidaților selectați cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și despre obligația depunerii de către aceștia a Declarației de intenție, la APT, în termen de 15 zile de la data informării	În termen de 15 zile de la data informării	Candidați	Declarații de intenție
27.	Analiza Declarațiilor de intenție și integrarea rezultatelor analizei în matricea Profilului de candidat	La termenele stabilite de către CSN	CSN	- Formular de analiză a Declarației de intenție - Matrice profil candidat
28.	Organizarea și desfășurarea interviurilor candidaților din lista scurtă, integrarea rezultatelor	La termenele stabilite de către CSN	CSN	Plan de interviu
29.	Întocmirea clasamentului candidaților din lista scurtă și a Raportului final al procedurii, reprezentând finalizarea procedurii de selecție	După încheierea interviurilor, la termenele stabilite de către CSN	CSN	- Clasament candidați - Raport final
30.	Aprobarea Raportului final de către conducătorul APT în vederea mandatării reprezentanților în AGA, pentru propunerea de membri în Consiliul de administrație	La termenele stabilite de către CSN	CSN	Comunicarea Raportului final în vederea aprobării de către conducătorul APT
31.	Comunicarea Raportului final către AMEPIP în vederea emiterii avizului conform	În 3 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii de selecție	APT	Adresă de comunicare a Raportului final

32.	AMEPIP emite aviz conform prin care aprobă sau anulează procedura, dispunând prin decizie a președintelui, măsuri de remediere și/sau sancțiuni	În 10 zile de la data primirii Raportului final	AMEPIP	Aviz conform emis de AMEPIP sau Decizie a președintelui cu măsuri de remediere
33.	Publicarea Raportului final, cu respectarea regulilor GDPR, pe site-ul APT, al RO-ARMYSECURITY SA și al AMEPIP	După emiterea avizului conform al AMEPIP	APT, președinte CA, AMEPIP	Adresă publicare Raport final
34.	Convocarea AGA întreprindere publică de către APT pentru desemnarea administratorilor	În maximum 10 zile de la comunicarea Raportului final	APT	Convocarea AGA în condițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare
35.	Numirea membrilor Consiliului de Administrație	În conformitate cu prevederile legale	AGA	Hotărârea AGA

2.3 Persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Secretariatul Comisiei de Selecție și Nominalizare: Slt. ing. Vlad Guceanu, telefon 021.319.58.58 interior 2051, adresă de mail csn.roas@dpa.ro.

2.4 Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii, în funcție de etapele procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae tehnoredactat, datat și semnat care va include informații detaliate privind activitatea anterioară și cea desfășurată în prezent, cu intervale de timp sub forma ZZ/LL/AAAA pentru fiecare formă exercitată, inclusiv denumirea angajatorilor și natura activităților desfășurate de aceștia, funcțiile deținute, cu evidențierea acelor activități care se înscriu în sfera funcției pentru care candidează, precum și alte informații relevante legate de entitățile în care persoana fizică a deținut sau deține responsabilități de conducere. Informațiile cuprinse în curriculum vitae trebuie să fie relevante din perspectiva nivelului de cunoștințe, aptitudini și experiență pe care persoana respectivă le deține;
3. Adeverință medicală emisă de medicul de familie, în termenul de valabilitate;
4. Certificatul de cazier judiciar, în termenul de valabilitate;
5. Certificatul de cazier fiscal, în termenul de valabilitate;
6. 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 de pe 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 licență, programe de master, doctorat, MBA.

Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;

e. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională solicitată (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă, dacă este cazul), contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator eliberat de ONRC, documente din care să reiasă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, 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 ca 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 (dacă este cazul), alte documente însoțite 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, dovada înscrierii în corpul administratorilor independenți (dacă este cazul).

7. Formulare:

- a. F1 - Cererea de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar;
- c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor;
- d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal;
- e. F5 - Declarația de interese.

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

Comisia de selecție și nominalizare va asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție, respectând în același timp confidențialitatea asupra datelor furnizate de candidați.

Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întregul parcurs al procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediul online, pe paginile de internet desemnate.

Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.

Atât lista lungă cât și lista scurtă sunt confidențiale și nu se publică. Candidații acceptați sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.

Toate dosarele de candidatură ale candidaților vor fi tratate în deplină confidențialitate de către toate părțile implicate în procedura de selecție și nominalizare. De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate, iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

Lista elementelor confidențiale:

- identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale candidaților;
- informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a candidaților.
- lista lungă a candidaților calificați și lista scurtă a candidaților calificați pentru următoarea etapă a selecției.

Elemente accesibile doar Comisiei de selecție și nominalizare:

- toate punctajele obținute în cursul evaluărilor/clarificărilor intermediare și integrate în matrice;
- rezultatele interviurilor și elementele, amănuntele, exemplele și toate datele oferite de candidați pe parcursul acestora, cu excepția datelor cu caracter confidențial.

Elemente ce pot fi făcute publice:

- Planul de selecție - Componenta inițială care include Scrisoarea de așteptări;
- Profilul consiliului de administrație;
- Profilul candidatului;
- Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
- Criteriile de selecție;
- Planul de interviu;
- Modele de declarații;
- Planul de selecție-componenta integrală.

Raportul final se publică pe pagina de internet a MAPN, RO-ARMYSECURITY S.A. și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

4. 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

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). Mai jos sunt câteva exemple:

Risc identificat	Impact	Probabilitate apariție	Observați
Criza de timp/neîncadrare în termenele prevăzute de legislație	Moderat	Medie	- Alocarea unor rezerve de timp pentru fiecare activitate și pentru fiecare etapă a procedurii; - Pregătirea din timp a documentelor; - Stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al CSN.
Întârzieri în derularea procedurii de selecție	Moderat	Medie	- Respectarea strictă a etapelor planificate în derularea procedurii de selecție; - Îndeplinirea de către toți membrii CSN, cu celeritate, a atribuțiilor stabilite.
Număr mic de candidați care aplică	Moderat	Medie	- Publicitate adecvată, adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare și selecție.
Abandon al procesului de selecție din partea candidaților din lista scurtă/nominalizați	Mare	Medie	- Asigurarea unui flux inițial de candidați suficient de mare pentru a permite ca în Lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați; - Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat; - Conștientizarea candidatului cu privire la derularea procedurii; - Clarificarea, pe cât posibil, a întrebărilor/problemelor ridicate de candidat legate de ocuparea postului.
Contestarea hotărârii APT la instanța de contencios administrativ (art. 29, alin. (6) din O.U.G.109/2011)	Mare	Medie	Candidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut prin depunerea de contestații la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data comunicării.

5. Planul de interviu

1.	ACOMODARE Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.
2.	PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINTELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări) iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal - parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului pentru care candidează, pentru care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății
ÎNTREBARI ADRESATE DE CSN PENTRU A EVALUA CRITERIILE DE SELECTIE	
3.	COMPETENȚE SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE AL RO-ARMYSECURITY S.A. Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea. Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative. Capacitatea de a consolida în cadrul societății integrarea principiilor de management al calității specifice domeniului de activitate.
4.	COMPETENȚE PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ Capacitatea de planificare strategică. Capacitatea de a manageria din punct de vedere financiar și contabil. Capacitatea de a manageria riscurile. Capacitatea de a realiza managementul organizațional. Capacitatea de a pune în practică legislația incidentă.
5.	COMPETENȚE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ Capacitatea de a îndeplini responsabilitățile care decurg din legislația privind guvernanta corporativă. Capacitatea de a îndeplini rolul consiliului de administrație. Capacitatea de monitorizare a performanței.
6.	COMPETENȚE SOCIALE ȘI PERSONALE Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului.
7.	COMPETENȚE ȘI RESTRICȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIONARIII PUBLICI SAU ALTE CATEGORII DE PERSONAL DIN CADRUL AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ORI DIN CADRUL ALTOR AUTORITĂȚI SAU INSTITUȚII PUBLICE

	Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice.
PREZENTAREA VIZIUNII ADMINISTRATIVE	
8.	Prezintă răspunsuri cu privire la: - obiective 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; - profilul personal în directă corelare cu aceste obiective; - aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor; - 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; - 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 guvernantei corporative; - propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate; - prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.
10.	TRĂSĂTURI Reputație personală și profesională. Integritate. Independență. Expunere politică. Abilități de comunicare interpersonală.

11.	CLARIFICARE Întrebări puse de candidat interviatorilor.
12.	FINALIZARE Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 50 de minute

6. Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit, sunt enumerate mai jos, grupate pentru analiză comparativă:

Competențe

I. Competențe specifice sectorului de activitate al RO-ARMYSECURITY S.A.:

C1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea.

C1.2 Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative.

C1.3 Capacitatea de a consolida în cadrul societății integrarea principiilor de management al calității specifice domeniului de activitate.

II. Competențe profesionale de importanță strategică:

C2.1 Capacitatea de planificare strategică.

C2.2 Capacitatea de a manageria din punct de vedere financiar și contabil.

C2.3 Capacitatea de a manageria riscurile.

C2.4 Capacitatea de a realiza managementul organizational.

C2.5 Capacitatea de a pune în practică legislația incidentă.

III. Competențe de guvernanță corporativă:

C3.1 Capacitatea de a îndeplini responsabilitățile care decurg din legislația privind guvernanța corporativă.

C3.2 Capacitatea de a îndeplini rolul consiliului de administrație.

C3.3 Capacitatea de monitorizare a performanței.

IV. Competențe sociale și personale:

C4.1 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului.

V. Experiență pe plan local și internațional:

C5.1 Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat.

C5.2 Experiență în relația cu autoritățile publice și instituțiile publice din domeniul de activitate al societății.

VI. 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:

C6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice.

VI. Alinierea cu scrisoarea de așteptări:

A1 Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;

A2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;

A3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia;

A4 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;

A5 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;

A6 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea societății;

A7 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor;

A8 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă societății;

A9 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative;

A10 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;

A11 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;

VII. Trăsături:

T1 Reputație personală și profesională;

T2 Integritate;

T3 Independență;

T4 Expunere politică;

T5 Abilități de comunicare interpersonală.

VIII. Alte criterii

AC1 Rezultatele economico – financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;

AC2 Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;

AC3 Criterii de gen.

7. Modul de acordare a punctajului

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate, conform prevederilor Anexei nr.1a din H.G. nr.639/2023, pe baza următoarei grile de punctaj:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1.	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază
2.	Intermediar	- Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză - Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență - Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3.	Competent	- Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. - A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. - Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.

4.	Avansat	- Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. - A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. - Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe
5.	Expert	- Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. - A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. - Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

8. 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 înainteză 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.

Analiza Declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului

Analiza efectuată asupra Declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul legal va avea ca scop evaluarea următoarelor 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 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.

9. Anexe

- a. Profilul Consiliului;
 - b. Profilul Candidatului;
 - c. Anunțul privind selecția, pentru presa tipărită și online;
 - d. Declarații necesar 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.
-