



COMPANIA NAȚIONALĂ ROMTEHNICA S.A.

P R O I E C T

Profilul Consiliului de administrație

Cuprins:

1. Despre Profilul Consiliului de administrație	3
2. Analiza cerințelor contextuale	3
3. Componenta și atribuțiile consiliului de administrație	7
4. Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, a grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, a ponderii fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz	9
4.1. Modalitatea de evaluare a candidaților	9
4.2. Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați	10
4.3. Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați	10
4.4. Reguli de alcătuire a consiliului de administrație	12
4.5. Criterii de selecție	12
5. Matricea profilului consiliului de administrație	13
5.1. Definirea criteriilor de selecție din matrice	17

1. Despre Profilul Consiliului de administrație

Profilul Consiliului de administrație face parte din componenta integrală a planului de selecție și este documentul care stabilește modul de constituire a viitorului consiliu de administrație al Companiei Naționale Romtehnica S.A., precum și diversele categorii de criterii care vor fi utilizate în cadrul procedurii de selecție.

Conform art. 1 pct. (15) din Anexa nr.1 la 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), profilul consiliului de administrație al Companiei Naționale Romtehnica S.A. cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului de administrație al Companiei Naționale Romtehnica S.A. se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale, respectiv ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernanta corporativă în ceea ce privește Compania Națională Romtehnica S.A. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile companiei și de mediul în care aceasta operează, de starea economică, financiară, de guvernanta corporativă, contextul legislativ și poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul actual, moment la care se realizează evaluarea și selecția membrilor consiliului de administrație;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare – Ministerul Apărării Naționale (MApN);
- c) strategia Companiei Naționale Romtehnica S.A. și a sectorului economic din care face parte.

Profilul Consiliului de administrație, potrivit prevederilor cuprinse în Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, conține:

- definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale sub forma unor competențe măsurabile;
- definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Profilul consiliului se elaborează în mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, se identifică cei mai buni candidați pentru consiliu.

2. Analiza cerințelor contextuale

Compania Națională Romtehnica S.A. funcționează în baza Hotărârii Guvernului nr. 738/2001, privind înființarea Companiei Naționale „Romtehnica” – S.A. prin reorganizarea Regiei Autonome „Romtehnica” București, ca societate pe acțiuni, aflată în

coordonarea Ministerului Apărării Naționale (MApN), prin Direcția generală pentru armamente (DGArm).

Compania Națională Romtehnica S.A. este una dintre companiile de renume în domeniul apărării, având o experiență de câteva decenii pe piața internațională, demonstrată prin competență și implicare activă.

Compania are ca obiect principal de activitate intermedierea în comerțul de produse, echipamente, instalații, piese de schimb și materiale de tehnică militară, asistență tehnică și servicii în domeniul tehnicii militare, precum și alte operațiuni care să-i asigure susținerea și dezvoltarea activității de bază, în condițiile obținerii de profit.

Compania Națională Romtehnica S.A. este persoană juridică română cu capital integral de stat, organizată ca societate pe acțiuni, cu administrare în sistem unitar.

Compania se încadrează în categoria întreprinderilor publice care desfășoară activități de monopol, activități de interes național cu specific deosebit, fiind implicată în derularea programelor majore de înzestrare și a procedurilor de achiziție ale MApN.

Este singura companie autorizată să organizeze și să îndeplinească toate procedurile de vânzare a echipamentelor excedentare aflate în administrarea MApN.

Compania funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, având ca scop principal, negocierea, încheierea și derularea contractelor de import și export ale bunurilor și serviciilor aferente, destinate apărării, ordinii publice și siguranței naționale. În același timp, desfășoară și activități cu caracter comercial, acționând în nume propriu, ca intermediar, comisionar, reprezentant al altor entități publice și private pentru operațiuni de import/export și alte operațiuni dedicate dezvoltării activității de bază și obținerii de profit.

Contextul actual al Companiei Naționale Romtehnica S.A. este potențat de acei factori care îi determină performanța actuală și stadiul actual de dezvoltare, care este probabil să impactiveze semnificativ operațiunile, dezvoltarea și performanța viitoare și pe care administratorii și directorii 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 companiei.

Compania își susține activitatea din fonduri proprii și nu beneficiază de subvenții de la bugetul de stat. Compania nu înregistrează plăți restante.

Compania a înregistrat în ultimii doi ani rezultate operaționale în creștere. Rezultatele au fost influențate pozitiv de cererea crescută de produse militare pe piața internațională. Astfel, contextul politic internațional și intensificarea tranzacțiilor cu produse militare au creat oportunități pentru semnarea de noi contracte de vânzare pe piața externă.

Astfel, rezultatele obținute conjunctural în ultimii trei ani se situează la valori superioare celor obținute anterior, când activitățile desfășurate de companie erau preponderent de monopol, destinate principalului client MApN. Deși segmentul de piață pe care Compania Națională Romtehnica S.A. acționează este unul de nișă, sensibil la modificări de politică internațională, compania își propune pentru viitor menținerea unui anumit volum de activități cu caracter comercial, care să îi permită creșterea veniturilor și a profitului.

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

	2021	2022	2023	2024
Venituri din exploatare	17.577.819	47.183.774	181.419.130	860.446.592
Profit net	1.001.516	16.604.896	52.892.604	26.770.999

-lei-

- Guvernanța corporativă a companiei;
- Sistemele/tool-urile de management implementate/neimplementate:
 - managementul prin obiective;
 - managementul performanței;
 - managementul calității;
 - managementul riscurilor;
 - managementul portofoliului de clienți;
 - managementul portofoliului de produse/servicii.
- Gradul de digitalizare;
- Alte aspecte interne relevante.
- Externe:
 - Piețele țintă pe care compania este prezentă și/sau pe care dorește să le atace;
 - Mediul de afaceri;
 - Contextul legislativ;
 - Viitoare cerințe stabilite la nivel NATO/UE, generate de contextul politico-militar internațional.

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

- 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 companiei;
- 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 companiei;
- 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, precum și reducerea sau eliminarea, acolo unde este posibil, a surselor de poluare.

Viziunea generală a acționariatului conturează o companie puternică, caracterizată prin transparență, calitate și performanță în serviciile oferite.

Acționariatul se așteaptă ca managementul companiei 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 programelor de înzestrare ale MapN, a achizițiilor de produse, servicii și lucrări din afara teritoriului vamal al României,

precum și valorificarea echipamentelor excedentare scoase din înzestrarea ministerului. De asemenea, acționariatul se așteaptă la menținerea în mod constant a unui echilibru optim între calitatea serviciilor realizate, protecția mediului, managementul calității, asigurarea securității și sănătății angajaților.

Misiunea companiei rămâne în continuare aceea de a asigura servicii în domeniul industriei de apărare și securității naționale, fiind reprezentată de desfășurarea activităților de interes național cu specific deosebit în ceea ce privește comercializarea bunurilor care implică apărarea, ordinea publică și siguranța națională, operațiuni cu arme, piese și muniții etc., adaptată la contextul politico-militar internațional/intensificarea tranzacțiilor cu produse militare.

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

- 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 guvernanta corporativă, etică și integritate;
- gestionarea prudentă a resurselor și obligațiilor asumate;
- analiza pieței specifice în care operează compania, extinderea și consolidarea clientelei pe piața internă și externă;
- desfășurarea procedurilor de achiziție publică, negocierea, semnarea și derularea contractelor de achiziție de produse, servicii, suport logistic, asistență tehnică și instruire de personal, în numele MAPN și al altor entități guvernamentale din România, conform legislației în vigoare;
- promovarea produselor de apărare fabricate în România pe piețele internaționale de profil;
- acționarea ca interfață a partenerilor externi cu industria națională de apărare și MAPN, pentru livrarea de produse și desfășurarea de activități de interes național;
- respectarea legislației naționale în vigoare și a reglementărilor internaționale privind operațiunile comerciale cu produse militare, acționând cu aprobarea și sub supravegherea autorităților guvernamentale;
- comercializarea de bunuri și servicii asigurate de industria națională de apărare;
- valorificarea echipamentelor excedentare aflate în administrarea MAPN;
- identificarea de noi oportunități de dezvoltare în acord cu piața specifică în care operează compania;
- creșterea gradului de satisfacție a clienților prin creșterea standardului serviciilor oferite;
- creșterea cifrei de afaceri, a profitabilității și eficienței economice a companiei;
- înlăturarea oricărui risc de intrare a companiei în stare de dificultate privind plățile către bugetul de stat;
- adaptarea activității la cerințele pieței, consolidarea imaginii companiei prin creșterea serviciilor, a calificării personalului și diversificarea serviciilor;
- perfecționarea continuă a salariiilor în vederea menținerii eligibilității profesionale;
- implementarea conceptelor de economie verde și dezvoltare durabilă.

Având în vedere toate aceste circumstanțe, 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 companiei;
- 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 companiei;
- creșterea gradului de profesionalism al angajaților;
- aplicarea principiilor de etică, integritate și guvernare 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, precum reducerea sau eliminarea, acolo unde este posibil, a surselor de poluare.

3. Componenta și atribuțiile consiliului de administrație

Compania Națională Romtehnica S.A. este administrată în sistem unitar de către un consiliu de administrație format din 5 (cinci) administratori.

Numirea noilor administratori va fi făcută cu respectarea prevederilor legale în vigoare în domeniul guvernării corporative a întreprinderilor publice.

Majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul prevederilor art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Conform actului constitutiv al Companiei Naționale Romtehnica S.A., (actualizat la data de 29.07.2013), consiliul de administrație are următoarele atribuții:

- a) propune structura organizatorică a companiei, numărul de posturi, precum și normativele de constituire a compartimentelor funcționale;
- b) pregătește raportul anual, documentația necesară desfășurării Adunării Generale a Acționarilor;
- c) aduce la îndeplinire hotărârile Adunării Generale a Acționarilor;
- d) asigură gestionarea și coordonarea companiei;
- e) prezintă Adunării Generale a Acționarilor situația economică și financiară a companiei, precum și raportul de activitate anual;
- f) aprobă regulamentul de organizare și funcționare al companiei;
- g) supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor bilanțul contabil anual, contul de profit și pierderi și bugetul de venituri și cheltuieli necesar activității companiei;
- h) aprobă încheierea ori modificarea oricăror contracte pentru care nu a delegat competența directorului general;
- i) consiliul de administrație va delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general;
- j) îl împuternicește pe directorul economic pentru semnarea acordurilor de credit, efectelor de comerț și a tuturor documentelor acestora;
- k) stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare ale companiei;

- l) stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- m) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței companiei;
- n) îndeplinește orice alte atribuții și are toate competențele conferite prin lege și prin hotărârile adunărilor generale ale acționarilor;
- o) consiliul de administrație este obligat să prezinte reprezentantului MApN bilanțul contabil al companiei, contul de profit și pierderi, raportul auditorului financiar, propunerile pentru bugetul de venituri și cheltuieli și planul de activitate pentru anul următor, cu cel puțin 10 zile înainte de termenul fixat pentru Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor;
- p) în cazuri excepționale, justificate prin urgența situației și prin interesul societății deciziile consiliului de administrație pot fi luate prin votul unanim exprimat în scris al membrilor, fără a mai fi necesară o întrunire a respectivului organ. Nu se poate recurge la procedura prevăzută în cazul deciziilor consiliului de administrație referitoare la situațiile financiare anuale ori la capitalul autorizat.

Prezentele atribuții se completează cu dispozițiile legale stabilite în sarcina administratorilor conform art. 142 alin. (1) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Membrii viitorului Consiliu de administrație trebuie să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- să aibă o bună viziune asupra rolului companiei, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă compania;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, membrii Consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

- să aibă cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri ai consiliului de administrație;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea companiei;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură aplicabile contextului companiei;

- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional și pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire la nivelul companiei dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

4. Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, a grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, a ponderii fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz

Criteriile de selecție sunt grupate în următoarele categorii: competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale de importanță strategică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, 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, alinieri cu scrisoarea de așteptări, trăsături, alte criterii - rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, egalitate de gen.

4.1. Modalitatea de evaluare a candidaților

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentară a documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați, analiza răspunsurilor candidaților la întrebările adresate de membrii comisiei de selecție și nominalizare și observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la profilul consiliului, profilul candidatului și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate și interviul organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului.

Evaluarea profilului unui candidat este un proces complex care nu se limitează la aprecierea asupra nivelului de studii absolvite de către candidat sau la atestarea referitoare la vechimea în cadrul unei instituții, ci presupune evaluarea nivelului global de competență al fiecărui candidat. Se realizează și o analiză aprofundată a experienței profesionale adecvate, necesare îndeplinirii atribuțiilor ce îi vor reveni membrului Consiliului de Administrație, luând în considerare natura, amploarea și complexitatea activității desfășurate.

Precizăm faptul că, în spiritul legislației de guvernare corporativă și al principiilor generale de business, competența este cumulul de cunoștințe, abilități/capabilități și comportamente/atitudini, pe care o persoană le deține într-un anumit domeniu.

Evaluarea competențelor unui candidat presupune:

- observarea și aprecierea abilităților/capabilităților care îi permit candidatului să exercite acea competență, în scopul realizării cu succes a unor activități specifice;

- observarea comportamentelor/atitudinilor manifestate de candidat în momentul exercitării abilităților/capabilităților respective.

În cadrul procedurilor de selecție, derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernanță corporativă aplicabile, se utilizează, fără a se limita la, următoarele condiții și criterii de selecție:

- condiții generale și specifice care trebuie îndeplinite de candidați – condiții inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; acestea sunt condiții generale și specifice postului;
- criteriile de alcătuire a Consiliului de Administrație – cumul de cerințe legale impuse de legislația aplicabilă, ce se referă la structura unui Consiliu de Administrație, acestea sunt criterii colective;
- criteriile de selecție – competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii individuale.

4.2. Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați

Condițiile care trebuie îndeplinite de toți candidații sunt condiții minime considerate necesare, iar criteriile de selecție pot ajuta la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai Consiliului de Administrație având profilurile dorite.

Candidații pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație al Companiei Naționale Romtehnica S.A. trebuie să îndeplinească în mod obligatoriu și cumulativ, următoarele condiții:

- a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) sau art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (O.u.G. nr.109/2011);
- b) nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- c) nu se află în situația prevăzută în art. 73[^]1 din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) sunt apți din punct de vedere medical;
- e) au capacitate deplină de exercițiu;
- f) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al companiei de minimum 7 ani;
- g) dețin experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- h) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de O.u.G. nr.109/2011 și de H.G. nr.639/2023.

4.3. Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați

Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții:

- să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul

Economic European sau din Elveția sau să dețină 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, dovedită cu documente justificative;

- să dețină experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Companiei Naționale Romtehnica S.A. de minimum 7 ani.

Administrator B (4 posturi)

Pentru aceste posturi de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții:

- să dețină experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Companiei Naționale Romtehnica S.A. de minimum 7 ani.

Funcționarii publici care participă la procedura de selecție și nominalizare vor avea în vedere regimul incompatibilităților stabilit prin dispozițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Candidații având calitatea de cadre militare în activitate vor avea în vedere prevederile Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare.

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator următoarele persoane:

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale companiei în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Administrație Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Administrație a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

4.4. Reguli de alcătuire a consiliului de administrație

Vor fi respectate cel puțin următoarele reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație:

- a) majoritatea membrilor consiliului de administrație sunt independenți în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți;
- b) în măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- c) unul dintre membrii consiliului va putea face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice;
- d) cel puțin un membru al Consiliului de Administrație 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 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.

4.5. Criterii de selecție

Potrivit prevederilor art. 16 Anexa nr. 1 din H.G. nr. 639/2023, criteriile de selecție obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție a candidaților în vederea numirii în Consiliul de administrație al Companiei Naționale Romtehnica S.A. sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. Competențe:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) 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;
- g) alinierea cu scrisoarea de așteptări.

B. Trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală.

C. Alte criterii:

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) criterii de gen.

5. Matricea profilului consiliului de administrație

Profilul consiliului de administrație diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) din ANEXA 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

În conformitate cu dispozițiile ANEXEI 1a la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Criterii		Obligativ sau opțional (OB/Opt.)	Pondere (0-1)	Administrator 1	Administrator 2	Administrator3	Administrator 4	Administrator 5	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
I. Competențe												
1. Competențe specifice sectorului de activitate al Companiei Naționale Romtehnica S.A.												
C1.1	Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează compania	OB	1								60%	
C1.2	Capacitatea de a administra optim compania armonizând interesele arilor deservite cu cele corporative	OB	1								60%	
C1.3	Capacitatea de a consolida în cadrul companiei integrarea principiilor de management al calității specifice domeniului de activitate	OB	1								60%	
2. Competențe profesionale de importanță strategică												
C2.1	Capacitatea de planificare strategică	OB	0,75								60%	
C2.2	Capacitatea de a manageria din punct de vedere financiar și contabil	OB	0,75								60%	

Criterii		Obligatoriu sau opțional (OB/Opt.)	Pondere (0-1)	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
C2.3	Capacitatea de a manageria riscurile	OB	0,75								60%	
C2.4	Capacitatea de a realiza managementul organizational	OB	0,75								60%	
C2.5	Capacitatea de a pune în practică legislația incidentă	OB	0,75								60%	
3. Competențe de guvernare corporativă												
C3.1	Capacitatea de a îndeplini responsabilitățile care decurg din legislația privind guvernarea corporativă	OB	0,75								60%	
C3.2	Capacitatea de a îndeplini rolul consiliului de administrație	OB	0,75								60%	
C3.3	Capacitatea de monitorizare a performanței	OB	0,75								60%	
4. Competențe sociale și personale												
C4.1	Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0,5								60%	
5. Experiență pe plan local și internațional												
C5.1	Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat	Opt.	1								NA	
C5.2	Experiență în relația cu autoritățile publice și instituțiile publice din domeniul de activitate al companiei	Opt.	1								60%	
6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelară 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.	OB	1								60%	
7. Alinierea cu scrisoarea de așteptări												

Criterii		Obligativ sau opțional (OB/Opț.)	Pondere (0-1)	Administrator 1	Administrator 2	Administrator3	Administrator 4	Administrator 5	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat.	OB	1								60%	
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în direcția corelare cu aceste obiective.	OB	1								60%	
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia.	OB	1								60%	
A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională.	OB	1								60%	
A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară.	OB	1								60%	
A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei.	OB	1								60%	
A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor.	OB	1								60%	
A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice.	OB	1								60%	
A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative.	OB	1								60%	
A10	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate.	Opț.	1								NA	

Criterii		Obligatoriu sau opțional (OB/Opt.)	Pondere (0-1)	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
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.	Opt.	1								NA	
II. Trăsături												
T1	Reputație personală și profesională.	OB	0,1								60%	
T2	Integritate	OB	0,1								60%	
T3	Independență	OB	0,1								60%	
T4	Expunere politică	OB	0,1								20%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală.	OB	0,1								60%	
III. Alte criterii												
AC1	Rezultatele economico – financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1								100 %	
AC2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1								100 %	
AC3	Criterii de gen	OB	1								100 %	
Total												
Total ponderat												
Clasament												

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii, de 3 puncte, cu excepția criteriilor obligatorii, unde pragul minim colectiv este stabilit la 100%, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte și cu excepția criteriilor obligatorii, unde pragul minim colectiv este stabilit la 20 %, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

5.1. Definirea criteriilor de selecție din matrice

I. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al Companiei Naționale Romtehnica S.A.

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

Descriere: Cunoaște sectorul în care funcționează compania, inclusiv tendințele care modelează sectorul specific. Înțelege specificul și reglementările din domeniu, în ceea ce privește desfășurarea activităților de monopol, activităților de interes național cu specific deosebit, legate de derularea programelor majore de înzestrare și a procedurilor de achiziție ale MAPN, respectiv valorificarea echipamentelor excedentare.

Indicatori:

1. Este familiarizat cu domeniul de activitate al companiei, precum și cu reglementările specifice acesteia, în special în ceea ce privește activitățile de import-export, intermediare în comerțul cu produse, echipamente, instalații, piese de schimb și materiale de tehnică militară, asistență tehnică și servicii în domeniul tehnicii militare, valorificări de bunuri.
2. Deține cunoștințe necesare privind coordonarea și controlul companiei, de către MAPN.
3. Cunoaște sectorul în care acționează compania, modul de relaționare cu operatorii din sector și produsele pe care le pot oferi.

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

Descriere: Capacitatea de a identifica nevoile de administrare specifice serviciilor oferite, de a le prioritiza, de a găsi soluții optime de realizare, de a implementa planuri optime de acțiune care pot satisface nevoile ariilor deservite.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a identifica și analiza nevoile de administrare specifice serviciilor oferite de către companie.
2. Are capacitatea de a formula obiective de afaceri care să satisfacă nevoile de administrare specifice serviciilor oferite de către companie.
3. Deține capacitatea de a identifica modalitățile optime de administrare axate pe obținerea de profit.

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

Descriere: Capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca în societate să fie implementat și certificat/recertificat un sistem fiabil de management al calității.

Indicatori:

1. Cunoaște standardele de calitate ale societății;
2. Analizează și propune în cadrul consiliului de administrație optimizarea sistemului de management al calității, dacă situația o impune;
3. Se asigură de alocarea resurselor necesare funcționării sistemului de management al calității.

2. Competențe profesionale de importanță strategică**C2.1 Capacitate de planificare strategică**

Descriere: Capacitatea de a formula obiective strategice care conduc către atingerea misiunii și viziunii companiei, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a înțelege misiunea companiei, obiectivele, valorile și scopul acesteia;
2. Formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
3. Prognozează resursele necesare și rezultatele așteptate.

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

Descriere: Familiarizat cu practicile din domeniul managementului financiar, contabil, audit și raportare financiară.

Indicatori:

1. Experiență specifică în ceea ce privește reglementările și normele aplicabile în domeniu;
2. Explică aspectele financiare, fiscale și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului care nu sunt specialiști în domeniu;
3. Are experiență în activitatea de bugetare anuală, execuție bugetară și control bugetar;
4. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

C2.3 Capacitatea de a manageria riscurile

Descriere: Capacitatea de a înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale, de a depune diligențele necesare pentru implementarea unui sistem de identificare a riscurilor la nivelul societății și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

1. Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor.
2. Are capacitatea de a sprijini consiliul în dezvoltarea măsurilor și strategiilor pentru managementul riscului și de a le explica într-o manieră ușor de înțeles.

C2.4 Capacitatea de a realiza managementul organizational

Descriere: Capacitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura organizațională a societății.

Indicatori:

1. Cunoaște structura, modul de funcționare și atribuțiile organelor de conducere ale companiei;
2. Are capacitatea de a implementa principii și tehnici manageriale care pot fi aplicate la nivelul companiei, fiind în măsură să propună planuri de management pentru îmbunătățirea performanțelor acesteia.

C2.5 Capacitatea de a pune în practică legislația incidentă

Descriere: Acționează în concordanță cu legislația aplicabilă domeniului de activitate în care funcționează compania.

Indicatori:

1. Cunoaște legislația aplicabilă și este în măsură să explice aspecte juridice într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului care nu sunt specialiști în domeniu.
2. Poate ghida consiliul de administrație cu privire la posibile implicații juridice.

3. Competențe de guvernanță corporativă

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

Decriere: Capacitatea de a întreprinde demersurile necesare pentru respectarea principiilor de guvernanță corporativă, luând decizii în acord cu prevederile legislației incidente.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a întreprinde acțiuni orientate către performanță, prioritizând raportarea rezultatelor către MAPN;
2. Familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă.
3. Are capacitatea de a înțelege structura de responsabilitate și modul de relaționare cu MAPN, în calitate de autoritate publică tutelară.

C3.2 Capacitatea de a îndeplini rolul consiliului de administrație

Descriere: Are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului de administrație.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a înțelege rolul, structura, funcțiile și responsabilitățile consiliului.
2. Înțelege procesul de luare a deciziilor la nivel colectiv, precum și responsabilitățile ce rezultă din acestea.

C3.3 Capacitatea de monitorizare a performanței

Descriere: Înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a contribui la monitorizarea performanței manageriale.
2. Înțelege responsabilitățile legale, etice și de integritate ale companiei.

4. Competențe sociale și personale

C4.1 Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului

Descriere: Capacitatea de a comunica și de a relaționa.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a se exprima fluent și coerent;
2. Are o conduită potrivită mesajelor transmise;
3. Utilizează înțelept formularea mesajelor transmise și a argumentelor logice;
4. Capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere.

5. Experiență în plan local și internațional

C5.1 Absolvent de master/MBA sau doctorat

Descriere: Analiza documentelor care descriu și atestă parcursul studiilor absolvite.

Indicatori:

1. Mențiuni cu privire la absolvirea studiilor.

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

Descriere: Experiență în relația cu autoritățile și instituțiile publice, din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

1. Se poate constata din documentele prezentate.
6. **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

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice identificate în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

1. Analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice.
2. Coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor.
3. Facilitează colaborarea între părțile interesate.
4. Reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare.
5. Integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

7. Alinierea cu scrisoarea de așteptări

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

Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

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

Descriere: abilitatea de a prezenta profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic, dar comprehensiv, calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic, dar comprehensiv, calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul carierei profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

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

Descriere: abilitatea de a descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

Indicatori: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al companiei,

arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

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

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

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

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

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

Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

Indicatori: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

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

Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestora cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

Indicatori: Sesizează situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestora cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile,

relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

A8 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții al companiei, pentru viitorul mandat.

Indicatori: la notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

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

Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a companiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a companiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

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

Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

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

Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

II. TRĂSĂTURI

T1 Reputație personală și profesională

Descriere: Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Indicatori:

1. Se comportă într-o manieră demnă de încredere și respect;
2. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui administrator;
3. Respectă legile și reglementările în vigoare.

T2 Integritate

Descriere: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în orice situație.

Indicatori:

1. Cunoaște și respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relația cu terții și societatea.
2. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu respectarea caracterului acestora.

T3 Independență

Descriere: Are capacitatea de a demonstra independență în modalitatea de exprimare, acțiune și luare a deciziilor.

Indicatori:

1. Are capacitatea de a exprima opinii proprii în chestiunile divergente, încurajează discuții diverse în vederea ajungerii la consens.
2. Solicită clarificări și explicații punctuale în scopul înțelegerii corecte a problematicilor.

T4 Expunere politică

Descriere: Declararea pe propria răspundere a expunerii politice.

Indicatori:

1. Declarație pe proprie răspundere privind gradul de expunere politică cu prezentarea calității sale în cadrul organizației respective.

Scor	1	2	3	4	5
Expunerea politică*	Foarte expus		Expus		Fără expunere

- *- foarte expus: să facă parte din conducerea organizației politice respective;
- expus: să aibă calitatea de membru al organizației politice respective;
- fără expunere: să nu facă parte din organizații politice.

T5 Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Comunicare eficientă în orice situație.

Indicatori:

1. Să aibă capacitatea de relaționare și comunicare în condiții optime.
2. Să aibă capacitatea de a se exprima coerent și logic, verbal și în scris.
3. Dinamism, determinare, rezistență la stres și capacitate de gestionare a timpului.
4. Empatie și capacitate de a inspira încredere.

III. Alte criterii

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

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din Declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din Declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment pe perioada exercitării mandatului
5	Întreprinderea nu a intrat în faliment pe perioada exercitării mandatului

AC2 Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

1	2	3	4	5
Are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				Nu are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii

AC3 Criterii de gen

Descriere: Criterii de gen.

Indicatori: Se constată din documentele prezentate genul candidatului.

Scor	1	2	3	4	5
Criterii de gen					M/F

Grila de punctaj a competențelor

Criteriile prezentate vor fi evaluate conform grilei de punctaj a competențelor, instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a își demonstra competențele în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert”.

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 dobândită 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.