



Anexă la Nota nr. 5057/21.05.2015

-PROIECT-

**PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
AL SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE RADIOCOMUNICAȚII S.A.**



CUPRINS

1. Informații generale	3
2. Despre Profilul Consiliului de Administrație	4
3. Analiza cerințelor contextuale	4
4. Componenta și rolul Consiliului de Administrație	8
5. Criterii de selecție	11
6. Grila de punctare	30
7. Pragul minim colectiv	31



1. Informații generale

SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. a fost înființată în anul 1998 prin H.G. nr. 372/1998 prin reorganizarea Regiei Autonome "RADIOCOMUNICAȚII".

SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. este o societate comercială pe acțiuni, persoană juridică română, având acționar unic Statul Român, prin Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, ce funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, în conformitate cu legislația în vigoare și cu actul constitutiv al societății.

SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. funcționează în baza Legii nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare. Societatea este administrată în sistem unitar, așa cum este reglementat de prevederile art. 137 din Legea nr. 31/1990 a societăților, cu modificările și completările ulterioare.

SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. este întreprindere publică în sensul dispozițiilor prevăzute la art.2, pct. 2, lit b) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. are în componență 4 (patru) sucursale teritoriale, fără personalitate juridică.

Nr. crt.	Denumire sucursală	Localitate	Adresa sediu
1.	Societatea Națională de Radiocomunicații S.A. București Sucursala Direcția Radiocomunicații București	București	București sectorul 4, Șoseaua Olteniței nr.103
2.	Societatea Națională de Radiocomunicații S.A. București Sucursala Direcția Radiocomunicații Cluj	Cluj - Napoca	Cluj-Napoca, Str. Fagului nr. 2, jud.Cluj
3.	Societatea Națională de Radiocomunicații S.A. București Sucursala Direcția Radiocomunicații Iași	Iași	Iași, str. George Enescu nr. 7, jud.Iași
4.	Societatea Națională de Radiocomunicații S.A. București Sucursala Direcția Radiocomunicații Timișoara	Timișoara	Timișoara, str. Aristide Demetriade nr. 1, jud.Timiș

Capitalul social subscris și vărsat în cuantum 193848674.32 lei, este constituit din 37422524 acțiuni în valoare de 5.18 lei/ parte socială, (raportat la luna Mai 2025).

Obiectul principal de activitate: Activități de telecomunicații prin rețele fără cablu (exclusiv prin satelit), cod CAEN 6120;



SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. are ca scop ducerea la îndeplinire a obiectului de activitate în temeiul cadrului legal de funcționare.

2. Despre Profilul Consiliului de Administrație

Profilul Consiliului de Administrație, denumit în continuare Profilul Consiliului, face parte integrantă din Planul de Selecție Componenta Integrală și este un document care stabilește modul în care va fi construit viitorul Consiliu de Administrație, precum și diversele categorii de criterii ce vor fi utilizate în cadrul procesului de recrutare și selecție.

În conformitate cu prevederile art.12 din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, fiecare Autoritate Publică Tutelară, elaborează Profilul Consiliului.

Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) Analiza cerințelor contextuale;
- b) Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- c) Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

3. Analiza cerințelor contextuale

SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. își desfășoară activitatea într-un context strategic favorizat de Mecanismul de Redresare și Reziliență (MRR), care oferă oportunități esențiale pentru modernizarea infrastructurii digitale și consolidarea rezilienței în sectorul comunicațiilor. Planul Național de Redresare și Reziliență (P.N.R.R.) al României sprijină tranziția către o economie digitală, prin investiții majore în infrastructura de comunicații și tehnologii avansate, esențiale pentru creșterea eficienței și siguranței serviciilor de radiocomunicații. În acest context, societatea își propune să alinieze dezvoltarea rețelelor și serviciilor sale la prioritățile Uniunii Europene, prin modernizarea echipamentelor, îmbunătățirea securității



cibernetice și digitalizarea proceselor operaționale, asigurând astfel un suport fiabil pentru infrastructura critică națională și pentru nevoile în continuă evoluție ale beneficiarilor săi.

Activitatea specifică, așa cum este ea definită de codul CAEN, se desfășoară în domeniul telecomunicațiilor prin rețele fără cablu, obiectul principal de activitate fiind furnizarea națională de servicii de broadcasting pentru posturile publice de radio și de televiziune, precum și în domeniul comunicațiilor electronice, la calitate europeană.

Misiunea SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE RADIOCOMUNICAȚII S.A., reprezintă scopul pentru dezvoltarea societății astfel încât să aducă plus valoare în piață și să își îndeplinească obiectivele de competitivitate și profitabilitate ce vor fi stabilite în planul de administrare și în componenta de management.

Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre dezvoltarea activității acesteia în condiții de profitabilitate, să urmărească permanent stabilirea unui echilibru între calitatea serviciilor realizate, protecția mediului, securitatea și sănătatea ocupațională.

Viziunea autorității publice tutelare conturează o societate puternică, caracterizată prin transparență, calitate și performanță.

Autoritatea publică tutelară își propune în permanență să îmbunătățească performanțele din punct de vedere managerial, tehnic și financiar pentru a exploata cu eficiență sporită resursele de mediu, resursele materiale și umane, în perspectiva unei dezvoltări durabile.

Obiectivele societății, din perspectiva autorității publice tutelare sunt:

Dezvoltare și profitabilitate:

- Derularea afacerii în condiții de profitabilitate;
- Asigurarea veniturilor necesare, concentrându-se pe activitățile de bază în broadcasting terestru și furnizarea de rețele și servicii de transmisii de date.

Calitatea serviciilor:

- Asigurarea unor servicii de broadcasting și comunicații electronice care să permită aplicarea principiului de diferențiator de calitate și reziliență în piață;

Performanță și motivare:

- Stimularea performanței și crearea unui mediu de lucru motivant și atractiv pentru angajați.

Etică și governanță corporativă:

- Implementarea și menținerea unui cod de etică și a unui sistem robust de governanță corporativă;



- Monitorizarea riscurilor asociate activității companiei și a implementării măsurilor de prevenire a corupției.

Legătura dintre misiunea, viziunea și obiectivele SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE RADIOCOMUNICAȚII S.A., reprezintă scopul pentru dezvoltarea societății astfel încât să aducă plus valoare în piață și să își îndeplinească obiectivele de competitivitate și profitabilitate ce vor fi stabilite în planul de administrare și în componenta de management.

Autoritatea Publică Tutelară se așteaptă ca societatea să dezvolte următoarele direcții:

- Modernizarea infrastructurii de radiocomunicații prin implementarea unor tehnologii avansate care să asigure creșterea eficienței operaționale și reducerea riscurilor de întrerupere a serviciilor;
- Digitalizarea și optimizarea proceselor operaționale pentru îmbunătățirea calității serviciilor și creșterea interacțiunii digitale cu beneficiarii;
- Îmbunătățirea securității și rezilienței infrastructurii prin adoptarea unor soluții avansate de protecție cibernetică și măsuri proactive pentru asigurarea continuității serviciilor;
- Creșterea eficienței energetice și reducerea impactului asupra mediului înconjurător prin implementarea unor soluții sustenabile în operarea infrastructurii;
- Dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului prin programe de formare continuă și atragerea de specialiști în domeniul radiocomunicațiilor și tehnologiilor emergente;
- Adaptarea serviciilor la cerințele pieței și ale beneficiarilor prin diversificarea soluțiilor oferite și asigurarea flexibilității necesare pentru posibila extindere a activităților.

Aceste direcții strategice urmăresc consolidarea poziției SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. ca furnizor esențial de servicii de radiocomunicații și infrastructură digitală, aliniat la standardele europene și la obiectivele de transformare digitală ale României.

Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, dorește ca, organele de administrare și conducere ale societății, în următorii 4 (patru) ani, să își axeze activitatea pe identificarea soluțiilor privind finanțarea și realizarea de proiecte care acoperă întregul spectru al activităților specifice.

Proiectele majore generale ce ar trebuie dezvoltate de societate pentru asigurarea continuării activităților specifice au ca obiective:

- stabilizarea deciziilor pe termen mediu și lung prin aplicarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă;



- refacerea resursei umane conform capabilităților activității de profil;

Societatea va menține și va dezvolta o cultură a responsabilității sociale bazată pe etică în afaceri, echitate socială și economică, corectitudine în relațiile de muncă, transparență și integritate.

Autoritatea publică tutelară va colabora îndeaproape cu Consiliul de administrație prin Direcția Administrarea Participațiilor Statului, pentru a asigura informarea în timp util și comunicarea constantă cu privire la direcțiile strategice ale societății.

Autoritatea publică tutelară va primi în termenele prevăzute de lege și de actele administrative emise de Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, rapoartele elaborate de consiliul de administrație cu privire la realizarea indicatorilor de performanță prevăzuți în contractele de mandat, în vederea monitorizării acestora și a oricăror alte informații pe care acționarul le consideră necesare.

Societatea va îndeplini obiectivele asumate cu costuri minime și în condiții de eficiență operațională și organizațională.

Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, dorește să sprijine activitatea societății într-un mod constructiv și transparent, alături de organele de administrare și conducere, cu scopul îmbunătățirii performanțelor societății și gestionării eficiente a acesteia.

Planul de administrare pe care membrii Consiliului de administrație trebuie să-l elaboreze, conform legislației incidente domeniului guvernantei corporative, va reflecta prin acțiuni concrete, așteptările exprimate de acționari prin Scrisoarea de așteptări pentru următorii 4 ani. Consiliul de administrație își va desfășura activitatea în baza acestui Plan de administrare pe toată durata mandatului și va îndeplini indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de către Adunarea Generală a Acționarilor societății.

Administratorii societății trebuie să susțină o activitate transparentă și să se asigure, prin grija președintelui Consiliului de administrație, de publicarea pe pagina de internet a societății a tuturor informațiilor publice prevăzute de legislația aplicabilă.

În vederea asigurării în timp optim a unei comunicări permanente cu autoritatea publică tutelară, cu privire la direcțiile strategice ale societății, Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului se așteaptă ca membrii Consiliului de administrație să colaboreze îndeaproape și să transmită documentele de raportare în termenele prevăzute de lege și de actele administrative emise de către minister, precum și oricare alte informații pe care autoritatea publică tutelară le consideră necesare.

Societatea va implementa un sistem integrat de gestiune a proceselor de guvernare corporativă și de raportare conform cerințelor O.U.G. nr. 109/2011, care să asigure elaborarea,



aprobarea și transmiterea tuturor documentelor și informațiilor necesare către autoritatea publică tutelară, în termenele prevăzute de lege și de actele administrative emise de Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului. Prin colaborarea constantă între membrii Consiliului de Administrație și Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, sistemul va fi operaționalizat și va include un calendar clar al raportărilor și proceduri standardizate de comunicare.

De asemenea, în situația constatării oricăror nereguli sau abateri de la îndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți, Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului trebuie notificat în cel mai scurt timp prin grija președintelui Consiliului de administrație al Societății.

4. Componenta și rolul Consiliului de Administrație

Societatea SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. este administrată de către 7 (șapte) administratori care formează Consiliul de Administrație.

Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul prevederilor Legii societăților nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Toți administratorii în funcție constituie consiliul de administrație al societății. Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi. În situația în care Directorul General este selectat din cadrul consiliului de administrație, acesta nu poate avea și calitatea de Președinte al Consiliului de Administrație.

În conformitate cu actul constitutiv , atribuțiile și competențele de bază ale consiliului de administrație sunt următoarele:

- ✓ stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- ✓ stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- ✓ delegarea conducerii societății directorului general sau mai multor directori, după caz;
- ✓ numirea și revocarea directorului general și numirea și revocarea directorului financiar, precum și stabilirea remunerației lor;
- ✓ aprobarea remunerației suplimentare a membrilor consiliului de administrație însărcinați cu funcții specifice în cadrul consiliului, în limitele stabilite de adunarea generală;
- ✓ supravegherea activității directorilor;
- ✓ prezentarea adunării generale a acționarilor a situației economice și financiare a societății, precum și a raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;



- ✓ asigurarea gestiunii și coordonarea activității societății;
- ✓ aprobarea organigramei societății;
- ✓ emiterea de decizii cu caracter obligatoriu pentru toate structurile societății;
- ✓ aprobarea regulamentului de organizare și funcționare a societății și a sucursalelor acesteia, precum și a Regulamentului Intern al societății;
- ✓ supunerea spre aprobare adunării generale a acționarilor situațiile financiare anuale, a contului de profit și pierderi și a bugetului de venituri și cheltuieli necesar activității societății;
- ✓ introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedura insolvenței;
- ✓ îndeplinirea de orice alte atribuții și a tuturor competențelor care rezultă din legislație sau din hotărârile adunării generale a acționarilor;
- ✓ aprobă și avizează contractele ce intră în sfera sa de competență.

Consiliul de Administrație mai are și următoarele atribuții:

- ✓ exercită controlul asupra modului în care Directorul General și ceilalți Directori conduc Societatea;
- ✓ avizează bugetul de venituri și cheltuieli;
- ✓ aprobă planul de management întocmit de Directorul General și/sau de ceilalți Directori;
- ✓ în termen de 30 de zile de la data numirii sale, elaborează și prezintă Adunării Generale a Acționarilor, spre aprobare, o propunere pentru componenta de administrare a planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, completată cu componenta managerială elaborată de directori;
- ✓ verifică dacă activitatea desfășurată în numele și pe seama Societății este în conformitate cu legislația, cu Actul Constitutiv și cu orice hotărâre a Adunării Generale a Acționarilor;
- ✓ prezintă Adunării Generale a Acționarilor un raport anual privind activitatea de administrare;
- ✓ aprobă programele de activitate (strategii, servicii noi, achiziții, investiții etc.) și afilierea Societății la organizații interne și internaționale;
- ✓ aprobă încheierea contractelor de sponsorizare, mecenat și orice contract/document care naște obligații legale în sarcina Societății (acte de dobândire, înstrăinare, schimb sau de constituire în garanție a unor active din categoria activelor imobilizate ale Societății), cu respectarea limitelor de competență prevăzute în Anexa 2 la prezentul act constitutiv;
- ✓ alte atribuții prevăzute de lege și de regulamentul de organizare și funcționare a consiliului de administrație;
- ✓ aprobă contractul de mandat al Directorului General și remunerația acestuia;
- ✓ aprobă contractul de mandat al Directorului Financiar și remunerația acestuia.

Consiliul de Administrație poate înființa comitete consultative, astfel:



În cadrul Consiliului de Administrație al SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. se constituie Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare, Comitetul Consultativ de Audit și Comitetul Consultativ de Gestionare a Riscurilor. Majoritatea fiecărui comitet creat și președinții acestora trebuie să fie administratori independenți. Comitetul de audit și cel de remunerare sunt formate numai din administratori neexecutivi;

- a) **Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare** formulează propuneri pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație, Director General și Director Financiar, elaborează și propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație, a Directorului General și a Directorului Financiar, formulează propuneri privind remunerarea membrilor Consiliului de Administrație, a Comitetelor Consultative, cât și a Directorului General și Directorului Financiar, coordonează procedura de nominalizare de noi membri în Consiliul de Administrație și face recomandări;
- b) **Comitetul Consultativ de Audit** îndeplinește atribuțiile prevăzute în sarcina acestui comitet de legislația care reglementează auditul statutar al situațiilor financiare. Comitetul de Audit trebuie să fie format din cel puțin trei membri, iar majoritatea membrilor trebuie să fie independenți. Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
- c) **Comitetul de gestionare a riscurilor** asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație;

Comitetele consultative, altele decât cel menționat la lit. (c) de mai sus, sunt formate din cel puțin 2 (doi) membri ai Consiliului de Administrație. Numărul concret de membri ai fiecărui Comitet consultativ va fi stabilit prin decizie a Consiliului de Administrație;



Consiliul de Administrație va decide cu privire la atribuțiile suplimentare ale Comitetelor;

Comitetele Consultative vor avea fiecare câte un Președinte și un secretar desemnat din rândul angajaților societății cu atribuții în domeniul de activitate al Comitetului respectiv;

Comitetele Consultative sunt însărcinate cu desfășurarea de investigații și cu elaborarea de recomandări pentru Consiliul de Administrație, în domeniile de activitate, și vor înainta acestuia, în mod regulat, rapoarte asupra activității lor;

Comitetele consultative constituite în cadrul Consiliului de Administrație al SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE RADIOCOMUNICAȚII S.A. vor funcționa în baza unui regulament comun de organizare și funcționare, elaborat și inclus ca parte integrantă în regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului de Administrație;

Fiecare comitet consultativ pregătește anual un raport de activitate care va fi inclus în declarația de guvernanță corporativă din cadrul raportul anual al companiei.

5. Criterii de selecție

Reguli generale privind componența Consiliului de Administrație:

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, sunt aplicabile următoarele reguli generale privind componența Consiliului de Administrație:

- Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, 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 societății în cauză 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 Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.
- fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie 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 respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani;
 - în cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011, cel mult doi membri ai consiliului sunt funcționari publici sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice. Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere prevăzuți la 28 alin. (2) sunt desemnați de autoritatea publică tutelară și numiți de către adunarea generală a acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul autorității publice tutelare, ale cărei mod de organizare, funcționare și atribuții vor fi stabilite prin norme metodologice elaborate de AMEPIP.;
 - majoritatea membrilor Consiliului de Administrației este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți;
 - Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
 - o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al Consiliului de Administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de administrație, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere;
 - cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de



audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de Administrație/Supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

- nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. (9) din O.U.G nr.109/2011 conform căruia *” În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.”*;
- nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile 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*, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 *privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare*, desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- au capacitate deplină de exercițiu;
- sunt apți din punct de vedere medical;
- nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- egalitate de gen;
- îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

Criterii de alcătuire a Consiliului de Administrație

- majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi formată din administratori independenți;



- cel mult doi dintre membrii consiliului pot face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere prevăzuți la 28 alin. (2) sunt desemnați de autoritatea publică tutelară și numiți de către adunarea generală a acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul autorității publice tutelare, ale cărei mod de organizare, funcționare și atribuții vor fi stabilite prin norme metodologice elaborate de AMEPIP ;
- nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află în România, conform art. 33 din OUG nr.109/2011;
- cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

Despre criterii de eligibilitate și de selecție

În cadrul acestei proceduri de selecție se utilizează două categorii de criterii:

- **Criteriile de eligibilitate** - cerințe inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; acestea sunt criterii individuale;
- **Criteriile de selecție** - competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii individuale.

Astfel, criteriile de eligibilitate trebuie îndeplinite de toți candidații, fiind condiții minime considerate necesare, iar criteriile de selecție ajută la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai Consiliului de Administrație având profilurile dorite.

Criteriile de eligibilitate

Candidații pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație trebuie să îndeplinească în mod **obligatoriu și cumulativ**, următoarele criterii de eligibilitate:

- a) au cetățenia română sau a altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);



- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea calității de membru în Consiliul de Administrație al societății pentru care au aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- e) nu au înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, săvârșite cu intenție care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- g) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- h) au capacitate deplină de exercițiu;
- i) sunt apți din punct de vedere medical;
- j) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr. 639/2023;
- k) fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie 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 respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani;
- l) au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;

Criterii de selecție

Aceste criterii sunt prezentate în matricea Consiliului de Administrație, grupate pe următoarele capitole:

- competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice,
- competențe de importanță strategică,
- competențe de guvernanta 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,
- alte competențe specifice domeniului de activitate al întreprinderii publice, alinierea cu Scrisoarea de așteptări, alte criterii.



Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la criteriile de selecție și indicatorii demultiplicați ai criteriilor de selecție, folosind scala de evaluare prevăzută în acest document.

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

Criteriile de evaluare, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023 sunt prezentate în Matricea Consiliul de Administrație de mai jos:



Matricea Consiliului de Administrație

Candidații vor fi evaluați pe parcursul procedurii de selecție în funcție de următoarele criterii:

CRITERII		Obligatorii (OB) sau Opționale (OPT)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert			
I.	COMPETENȚE		
I.1.	Competențe specifice activității		
I.1.1	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare în activități de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit.	OB	1
I.1.2	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative	OB	1
I.1.3	Capacitatea de a identifica și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne, suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1
I.1.4	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1
I.1.5	Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM	OB	1
I.2.	Competențe profesionale de importanță strategică		
I.2.1	Organizarea și reorganizarea societății și a proceselor	OB	0,75
I.2.2	Analiza afacerii	OB	0,75
I.2.3	Digitalizarea organizațională	OB	0,75
I.2.4	Negociere	OB	0,75
I.3.	Competențe de guvernare corporativă		
I.3.1	Management prin obiective	OB	0,5
I.3.2	Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă	OB	0,5
I.4.	Competențe sociale și personale		
I.4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0,5
I.5	Experiență pe plan național și internațional		

I.5.1	Experiență de administrare sau management pe plan național	Opț.	0,1
I.5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	Opț.	0,1
I.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		
I.6.1	Asigură alinierea activităților societății cu politica regională de dezvoltare în domeniul activității de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit și cu alte strategii naționale	OB	1
II.	ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI		
II.1	Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
II.2	Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
II.3	Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	OB	1
II.4	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
II.5	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1
II.6	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la activități de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit	OB	1
II.7	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
II.8	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1
II.9	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
II.10	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1
II.11	Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate și își asumă valorile minime ale indicatorilor	OB	1



II.12	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	OB	1
III.	TRĂSĂTURI		
III.1	Reputație personală și profesională	OB	0,01
III.2	Integritate	OB	0,01
III.3	Independență	OPT	0,01
III.4	Expunere politică	OPT	0,01
III.5	Rigoare	OPT	0,1
III.6	Orientare către rezultate	OPT	0,1
III.7	Capacitate de sinteză	OPT	0,1
TOTAL			
TOTAL PONDERAT			
CLASAMENT			



Explicitarea matricii

I COMPETENȚE

I.1. Competențe specifice sectorului

I.1.1 Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice activității de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit

Explicitare

Capacitatea de a defini și optimiza permanent structura de organizare, procesele, procedurile, metodele de lucru, metodele de colaborare și de luare a deciziei ce definesc organizația, în așa fel încât aceasta să permită integrarea celor mai recente bune practici ale activităților de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit

Indicatori

- Găsește soluții de asigurare a continuității activității de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit
- Inițiază și implementează inițiative de îmbunătățire a proceselor
- Are inițiative de optimizare a parametrilor de funcționare a instalațiilor
- Urmărește scăderea consumului de energie electrică

I.1.2 Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative

Explicitare

Capacitatea de a captura nevoile de administrare specifice serviciilor oferite, de a le prioritiza, de a găsi căi optime de satisfacere, de a clarifica și de a implementa planuri complexe de acțiune, care, pe de o parte satisfac nevoile ariilor deservite, iar pe de altă parte servesc intereselor de afaceri ale societății.

Indicatori

- Are capacitatea de a identifica și analiza nevoile de administrare specifice activității de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit
- Are capacitatea de a identifica suprapuneri între procesele organizaționale și nevoile sesizate
- Are capacitatea de a formula obiective de afaceri ale societății, care să satisfacă în același timp, și nevoile de administrare specifice activității de telecomunicații prin rețele cu cablu, prin rețele fără cablu și prin satelit
- Are capacitatea de a imprima societății o permanentă orientare către satisfacerea nevoilor de administrare specifice activității de telecomunicații

prin rețele cu cablu, prin rețele fără
cablu și prin satelit

I.1.3 Capacitatea de a identifica și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne, suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății

Explicitare

Capacitatea de a analiza nominal diferența dintre baza materială existentă și cea necesară societății pentru a funcționa la standarde optime de calitate și de performanță, în conformitate cu bunele practici în domeniu, identificate în piața națională și internațională și de a găsi și implementa soluții viabile de reducere a acestei diferențe.

Indicatori

- Capacitatea de a analiza nevoile de echipamente necesare societății prin atingerea obiectivelor stabilite
- Capacitatea de a analiza modul de utilizare a activelor aflate în patrimoniul societății
- Capacitatea de a planifica și derula achiziții de active, asigurând surse viabile de finanțare
- Capacitatea de a imprima organizației obișnuința de a utiliza just și optim baza materială pusă la dispoziție

I.1.4 Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă

Explicitare

Capacitatea de a atribui proceselor fundamentale de afaceri definite pentru societate, o structura de organizare optimă și coerentă, atât cu nevoile de afaceri ale societății, cât și cu prerogativele legislației de guvernare corporativă în vigoare.

Indicatori

- Analizează organizarea și funcționarea societății
- Definește procese optimizate
- Atașează acestor procese structuri organizaționale adaptate
- Asigură coerența structurii de organizare optimizate
- Se asigură de aducerea la zi a tuturor documentelor ce definesc structura de organizare (ROF, organigrama, fișe de post, sistem de evaluare a performanței, sistem de organizare a societății)
- Asigură tranziția către noua structură de organizare cu minime costuri și minime tulburări de climat social

I.1.5 Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM

Explicitare

Capacitatea de a achiziționa/ aduce la zi sistemul informatic al societății, care să corespundă punctelor de control predefinite ale SCIM și să permită monitorizarea în timp real a evoluției indicatorilor de performanță cuprinși în tabloul de bord al societății.

Indicatori

- Aduce la zi harta punctelor de control, stabilește indicatori de performanță relevanți și coerenți
- Stabilește ținte realiste de performanță pentru indicatorii aleși
- Alege indicatorii optimi pentru tabloul de bord al societății
- Identifică nevoia de completare sau modificare a sistemului informatic existent pentru a permite monitorizarea indicatorilor din tabloul de bord
- Armonizează procedurile de management ale societății, cu noua structură a SCIM

I.2 Competențe profesionale de importanță strategică

I.2.1 Organizarea și reorganizarea societății și a proceselor

Explicitare

Capacitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.

Indicatori

- Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace
- Are o abordare procesuală a organizării
- Comunică eficient deciziile de organizare
- Se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare
- Formalizează deciziile de organizare
- Nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini

1.2.2 Analiza afacerii

Explicare

Capacitatea de a utiliza informațiile și datele disponibile pentru a înțelege și evalua situația actuală a organizației și a dezvolta strategii și soluții eficiente pentru îmbunătățirea performanței și atingerea obiectivelor stabilite.

Indicatori

- Identifică și colectează date relevante din surse diverse, cum ar fi rapoarte financiare, date operaționale, feedback de la clienți și angajați etc.
- Înțelege obiectivele organizației pe termen lung și dezvoltă strategii și planuri pentru a atinge aceste obiective în mod eficient.
- Comunică eficient rezultatele analizei și recomandările către diferitele niveluri de management și influențează deciziile și acțiunile organizației

1.2.3 Digitalizarea organizațională

Explicare

Are capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.

Indicatori

- Se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa să adopte schimbările necesare
- Cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea
- Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației
- Gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea

1.2.4 Negociere



Explicitare

Capacitatea de a conduce și finaliza cu succes negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație.

Indicatori

- Este persuasiv în discursul său, exprimând idei și argumente în mod convingător și adaptându-se la stilurile și preferințele comunicative ale celorlalți participanți la negocieri
- Înțelege în profunzime situația și interesele proprii, precum și cele ale părților cu care se negociază, identificând punctele comune și diferențele pentru a găsi soluții acceptabile pentru toți
- Este flexibil și adaptabil în timpul negocierilor, ajustând strategiile și tactica în funcție de evoluțiile și schimbările din timpul procesului de negociere

1.3 Competențe de guvernare corporativă

1.3.1 Management prin obiective

Explicitare

Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART, colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați.

Capacitatea de organizare de comitete consultative, implicarea în aspectele ce țin de etica și integritate, cooperarea cu directorii și supravegherea activității acestora, respectarea politicilor de transparență și comunicare, implementarea efectivă a managementului riscului.

Indicatori

- Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART
- Setează interactiv și formalizează obiective
- Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipă, individual, de performanță)
- Incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective,
- Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor,
- Are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management

1.3.2 Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă

Explicitare

Capacitatea de a conduce procesele, echipele și colaboratorii cu respectarea principiilor de guvernare corporativă, integrând în decizii și acțiuni prevederile legislației de guvernare corporativă și imprimă întregii organizații dorința de a se conforma acestor principii.

Indicatori

- Respectă și incită la respectarea transparenței
- Respectă și incită la respectarea egalității de gen
- Are o puternică orientare către performanță
- Prioritizează raportarea fidelă a rezultatelor
- către APT
- Dezvoltă relații armonioase cu APT și cu toate celelalte părți interesate

1.4 Competențe sociale și personale

1.4.1 Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului

Explicitare

Capacitatea de a comunica corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuade.

Indicatori

- Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile
- Își subliniază mesajele verbale prin gesturi
- Are o ținută potrivită mesajelor transmise
- Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori
- Utilizează înțelept formularea
- Utilizează corect tehnica întrebărilor
- Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale
- Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere
- Utilizează corect procesul de persuadare

1.5 Experiență pe plan local și internațional

1.5.1 Experiență de administrare sau management pe plan național



Explicitare

Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul său profesional că a activat, deținând rol de coordonare de entitate organizatorică națională.

Indicatori

- Gestionarea aspectelor strategice, operaționale și administrative ale organizației într-un context național, având în vedere nevoile și cerințele specifice ale pieței și ale mediului de afaceri din țară

I.5.2 Experiență de administrare sau management pe plan internațional

Explicitare

Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul său profesional că a activat, deținând rol de coordonare de entitate organizatorică, în cadrul unor companii capital străin.

Indicatori

- Abilitatea de a naviga în complexitatea culturilor, legislațiilor și piețelor din diverse țări și regiuni, precum și de a coordona activitățile și de a lua decizii strategice pentru a atinge obiectivele organizaționale

I.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

I.6.1 Asigură alinierea activităților societății cu politica regională de dezvoltare în domeniul de activitate și cu alte strategii naționale

Explicitare

Capacitatea de a pondera deciziile CA și acțiunile societății, în așa fel încât acestea să fie aliniate cu viziunea și strategia APT, conforme cu politica regională de dezvoltare și cu alte strategii naționale

Indicatori

- Evaluează în ce măsură deciziile și acțiunile sunt conforme cu obiectivele și prioritățile stabilite în politica regională
- Deciziile și acțiunile sale contribuie la implementarea obiectivelor și măsurilor stabilite în strategiile naționale relevante
- Se implică și colaborează cu diverse părți interesate, cum ar fi autorități locale și naționale, organizații de afaceri, asociații profesionale și alte entități relevante pentru a asigura o abordare integrată și eficientă, conform viziunii și strategiei APT

II. ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

II. 1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat



Explicitare

Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

II. 2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

Explicitare

Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

II. 3 Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia

Explicitare

Describe în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.

II. 4 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Explicitare

Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

II. 5 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Explicitare

Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

II. 6 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii

Explicitare

Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

II. 7 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice



Explicitare

la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.

II. 8 *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor*

Explicitare

la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.

II. 9 *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice*

Explicitare

Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.

II. 10 *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative*

Explicitare *Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.*

II. 11 *Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate*

Explicitare

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

II. 12 *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*

Explicitare

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

III. TRĂSĂTURI



III.1 Reputație personală și profesională

Explicitare

Candidatul va prezenta două scrisori de recomandare, primind câte un punct pentru fiecare din acestea.

III.2 Independență

Explicitare

Candidatul declară pe propria răspundere situația sa referitoare la independența ca administrator.

III.3 Integritate

Explicitare Candidatul prezintă cazierul fiscal și cazierul judiciar fără înscrisuri.

Punctare:

1 punct pentru cazierul cu înscrisuri

5 puncte pentru cazierul fără înscrisuri

III.4 Expunere politică

Explicitare

Candidatul declară pe propria răspundere expunerea sa politică. **Punctare:**

1 punct pentru desfășurarea activității politice în rol de lider

3 puncte pentru desfășurarea activității politice ca membru al unui partid politic fără rol de conducere

5 puncte pentru absența activității politice

III.5 Rigoare

Explicitare

Acționează cu atenție, precizie, în conformitate cu standardele și procedurile stabilite în îndeplinirea responsabilităților sale. Utilizează o abordare structurată și ordonată în gestionarea informațiilor, proceselor și proiectelor, astfel încât să se minimizeze riscurile și să se maximizeze eficiența.

III.6 Orientare către rezultate

Explicitare

Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

III.7 Capacitate de sinteză

Explicitare

Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.

6. Grila de punctare

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	Neaplicabil.	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.
--	--	---

7. Pragul minim colectiv

Prag minim colectiv global este de 70% pentru competențele obligatorii.

