



CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

Str. General Praporgescu, nr.1 / 240595, Râmnicu Valcea, județul Vâlcea

Tel: 0250732901

Web: <https://cjvalcea.ro/>

E-mail: consiliu@cjvalcea.ro

PROIECTUL PROFILULUI ADMINISTRATORILOR

**pentru selecția a 3 administratori ai Societății
CETPREST S.R.L.**

Profilul Administratorilor Societății **CETPREST S.R.L.** este elaborat cu respectarea prevederilor H.G. nr. 639/2023, conform Anexei nr. 1, art. 12, respectiv:

Articolul 12

(1) Fiecare Autoritate Publică Tutelară, prin compartimentul de guvernare corporativă, elaborează Profilul Consiliului, care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 5 alin. (1¹) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - regii autonome, respectiv la art. 28 alin. (1) sau (1¹), după caz, și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(1¹) Profilul consiliului cuprinde, după caz, descrierea pozițiilor de administrator care intră sub incidența prevederilor art. 5 alin. (3) și art. 28 alin. (5¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

(3) Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

PROFILUL ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII CETPREST S.R.L.

Profilul Administratorilor, Profilul fiecărui administrator, analiza cerințelor contextuale ale Societății **CETPREST S.R.L.**, în general, și ale administratorilor în particular, matricea Profilului Administratorilor, planul de administrare, etc., vor fi elaborate, în cadrul Componentei Integrale a Planului de selecție, de către comisia de selecție din care face parte și expertul independent, cu consultarea asociaților reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social, ce au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a Componentei integrale a Planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării, potrivit art. 10, alin. (3) din cuprinsul Anexei nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.

Profilul Administratorilor se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale Administratorilor, în particular;
- Matricea Profilului Administratorilor.

Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general și ale Administratorilor, în particular

Societatea CETPREST S.R.L. cu sediul în localitatea Berbești, str. Principală nr.1, jud. Vâlcea este o persoană juridică română înregistrată la Registrul Comerțului de pe lângă Tribunalul Vâlcea sub nr. J2015000516385, având cod unic de înregistrare RO34964388. S-a înființat în baza Hotărârii Consiliului Județean Vâlcea nr.144/30.06.2015, având ca asociați fondatori persoane juridice cu capital integral/majoritar de stat, respectiv: Societatea CET Govora S.A. care deține 90% din părțile sociale, societatea PRELCET S.A. cu 5% din părțile sociale și societatea SERVCET S.A. cu 5% din părțile sociale.

Județul Vâlcea, prin Consiliul Județean Vâlcea, are calitatea de autoritate publică tutelară, cu un procent de 100%, la societatea CET Govora SA, asociatul majoritar al societății CETPREST S.R.L., conform prevederilor art.2, pct.3 lit.b) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Societatea CETPREST SRL este o întreprindere publică din categoria specificată la art.2, pct.2 lit.c) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, unde se prevede că întreprinderi publice sunt: „societăți la care una sau mai multe întreprinderi publice dintre cele prevăzute la lit. a) și b) dețin o participație majoritară sau o participație care le asigură controlul” și funcționează în baza Actului constitutiv.

Astfel, Județul Vâlcea, prin Consiliul Județean Vâlcea, are calitatea de autoritate publică tutelară și la societatea CETPREST SRL, conform prevederilor art.2, pct.3 lit.c) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, prin care autoritatea publică tutelară este instituția care „coordonează exercitarea de către una sau mai multe întreprinderi publice prevăzute la pct.2 lit. a) și/sau lit.b) a calității de acționar sau asociat la o societate controlată”.

În data de 12.12.2025 a avut loc ședința Adunării Generale A Asociaților societății CETPREST SRL, cu aceasta ocazie constatându-se faptul că societatea „SERVCET” S.A., identificată prin J38/935/2008 CUI 24423202 deținătoare a 151 părți sociale reprezentând 5% din capitalul social al societății CETPREST S.R.L., a fost radiată din Registrul Comerțului, potrivit sentinței civile nr.220/16.04.2025, pronunțată de Tribunalul Vâlcea, publicată în BPI nr. 9725/05.05.2025, fără ca cele 151 de părți sociale în valoare de 1510 lei deținute ca aport de 5% la capitalul social al societății noastre să fi fost valorificate în vreun fel.

Ca urmare a radierii, persoana juridică nu mai are capacitate de exercițiu și își pierde calitatea de asociat în societatea CETPREST S.R.L., iar părțile sociale deținute de asociatul „SERVCET” S.A. devin părți sociale vacante, fără titular. Acestea nu pot fi transmise, exercitate sau valorificate în absența unei entități juridice titulare.

Având în vedere situația creată de radierea asociatului SERVCET S.A., Adunarea Generală a Asociaților, a emis hotărârea nr. 72/12.12.2025 prin care se aprobă reducerea capitalului al societății CETPREST SRL, cu suma de 1510 lei, reprezentând valoarea părților sociale deținute de asociatul radiat, hotărâre ce a fost transmisă la ONRC Vâlcea în vederea soluționării.

Prin încheierea nr. 1011600/18.12.2025 a Oficiului Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Vâlcea, s-a admis cererea de reducere a capitalului social al societății CETPREST SRL, și s-a dispus publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea a IV-a a hotărârii AGA nr 72/12.12.2025. În conformitate cu prevederile art.208 alin.(1) din Legea 31/1990 a societăților comerciale și a actului constitutiv al societății, reducerea capitalului social va putea fi făcută numai după trecerea a două luni din ziua în care hotărârea a fost publicată în Monitorul Oficial al României Partea a IV-a. Până în prezent societatea noastră nu a fost notificată cu privire la publicarea acestei hotărâri în Monitorul Oficial.

După reducerea capitalului social, structura participării fiecărui asociat persoana juridică la capitalul societății CETPREST SRL, va fi următoarea:

- SC CET GOVORA S.A., aport la capitalul social 94,74%, reprezentând un număr de 2718 părți sociale, cu o valoare nominală de 10 lei/parte socială și în valoare totală de 27180 lei, participare la profit 94,74% și participare la pierderi 94,74%;

- SC PRELCET S.A., aport la capitalul social 5,26%, reprezentând 151 părți sociale cu o valoare nominală de 10 lei/parte socială și în valoare totală de 1510 lei, participare la profit 5,26% și participare la pierderi 5,26%.

Organizarea și funcționarea societății este reglementată în principal de dispozițiile Legii 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În afara sediului principal, societatea CETPREST S.R.L., are deschise încă două puncte de lucru, respectiv: unul în sat Alunu, comuna Alunu, str. Principală, jud. Vâlcea și cel de-al doilea cu sediul în Municipiul Râmnicu Vâlcea, str. Industriilor nr.1, Pavilion Laborator CND, incinta CET Govora S.A., et.1, jud. Vâlcea, desfășurând servicii de protecție și pază, precum și servicii de deservire generală pentru CET Govora S.A., entitate afiliată.

Adunarea Generală a Asociaților este organul suprem de conducere a societății și are următoarele atribuții principale, conform Actului Constitutiv:

- a) să aprobe situația financiară anuală și să stabilească repartizarea profitului net;
- b) să desemneze administratorii și cenzorii sau după caz, auditorii interni, să-i revoce și să le dea descărcare de activitatea lor, precum și să decidă contractarea auditului financiar, atunci când acesta nu are caracter obligatoriu, potrivit legii;
- c) să modifice actul constitutiv;
- d) alte atribuții prevăzute de legislația în vigoare.

Administratorul societății are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea societății, cu respectarea limitelor stabilite prin obiectul de activitate și atribuțiilor prevăzute expres de lege ca fiind de competența Adunării Generale a Asociaților.

Responsabilitățile administratorilor sunt stabilite prin contractul de mandat încheiat potrivit OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Obiectul principal de activitate al societății CETPREST S.R.L.:

Domeniul de activitate principal, conform codificării prevăzute în Ordinul 377/2024, cod CAEN(rev.3) este 8001-activități de investigații și servicii private de protecție, societatea având licența de funcționare nr.3398/P din 10.09.2020, eliberată de Inspectoratul General al Poliției Române – Direcția de Ordine Publică, cu valabilitate până la data de 09.09.2026.

Obiectul secundar de activitate al CETPREST S.R.L. include activitățile cuprinse în următoarele clase:

- 0990 – Activități de servicii anexe pentru extracția mineralelor
- 0210 – Silvicultura și alte activități forestiere
- 4312 – Lucrări de pregătire a terenului
- 4322 – Lucrări de instalații sanitare, de încălzire și aer condiționat
- 8121 – Activități generale de curățenie a clădirilor
- 8122 – Activități specializate de curățenie
- 8123 – Alte activități de curățenie
- 9610 – Spălarea și curățarea articolelor textile și a produselor din blană.

III. Sinteza strategiei guvernamentale și locale în domeniul în care acționează societatea CETPREST S.R.L., inclusiv obiectivele sectoriale și fiscal-bugetare pe termen mediu și lung ale statului

La nivel național există mai multe documente strategice de programare care vizează dezvoltarea echilibrată a țării, dintre care amintim:

1) Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, având la bază următoarele principii:

a) principiul bunei gestionări a resurselor fiscale: potrivit acestui principiu, resursele fiscale ale statului român trebuie utilizate în condiții de eficiență pentru a maximiza încasările la bugetul public, iar optimizările fiscale trebuie limitate pentru a asigura tratament egal, transparent și nediscriminatoriu pentru toți plătitorii de impozite și taxe. De asemenea, potrivit acestui principiu, facilitățile fiscale trebuie acordate pe perioade limitate de timp și pentru obiective clare stabilite odată cu acordarea acestora. În plus, pentru a stabili un comportament fiscal adecvat pentru anumite categorii de contribuabili, precum și pentru anumite categorii de impozite și taxe este nevoie să se stabilească un nivel minim de impozite sau taxe datorate bugetului public;

b) principiul echilibrului fiscal pentru marile servicii publice: potrivit acestui principiu, este necesar ca resursele fiscale ale marilor servicii publice, rezultate din plata impozitelor și taxelor, trebuie să acopere pe cât posibil nevoia de fonduri a marilor servicii publice, în special prin eliminarea categoriilor de scutiri de impozite și taxe care pot genera dezechilibre, respectiv deficite bugetare ale fondurilor speciale constituite pentru a asigura finanțarea acestora;

c) principiul descentralizării serviciilor publice: conform acestui principiu, autorităților administrației publice locale li se atribuie responsabilitatea gestionării serviciilor publice în conformitate cu principiul subsidiarității, întrucât acestea sunt cele mai apropiate de nevoile pe care le au cetățenii, scopul fiind acela de a îmbunătăți calitatea serviciilor publice prestate, dar și de a utiliza mult mai eficient patrimoniul și resursele publice de care dispun serviciile publice;

d) principiul utilizării eficiente a fondurilor publice: în conformitate cu acest principiu, fondurile alocate pentru finanțarea diferitelor categorii de servicii publice trebuie utilizate în condiții de eficiență, economicitate și eficacitate, iar resursele alocate din impozite și taxe pentru finanțarea acestor categorii de cheltuieli trebuie să aibă la bază reguli de utilizare care au cel mai bun raport între resurse utilizate și eforturile obținute. Orice măsură care conduce la o reducere de fonduri publice alocate pentru a finanța serviciile publice trebuie să fie implementată pentru a asigura o gestionare corespunzătoare a fondurilor publice;

e) principiul administrării eficiente a patrimoniului public: în conformitate cu regulile acestui principiu, patrimoniul public, dar și activele publice, indiferent de natura acestora, trebuie administrate astfel încât operatorii economici și administratorii acestora să înregistreze performanță economică, patrimoniul și activele publice să genereze pentru statul român și unitățile administrativ-teritoriale resurse fiscale pentru finanțarea altor servicii publice, iar populația să poată beneficia de servicii publice de calitate în acord cu nevoile acesteia. Politicile de investiții publice trebuie să fie implementate în acord cu strategiile de dezvoltare a serviciilor publice pentru a obține un nivel de calitate a serviciilor publice prestate;

f) principiul bunei administrări a resurselor fiscale prin măsuri de creștere a gradului de conformare fiscală: potrivit acestui principiu, faptele și actele de comerț desfășurate fără respectarea dispozițiilor legale trebuie sancționate corespunzător pentru a descuraja neconformarea fiscală, iar prin nivelul sancțiunilor aplicate contribuabilii trebuie să aibă un comportament corectiv față de achitarea datoriilor la bugetul public. În schimb, sunt necesare o serie de măsuri specifice, implementarea facturii electronice, utilizarea sigiliului electronic al mărfurilor, utilizarea informațiilor din casele de marcat electronice și altele asemenea.

2) Legea 141/2025 privind unele măsuri fiscal bugetare, prin care se reglementează unele măsuri fiscal-bugetare pentru a consolida sustenabilitatea financiară a României pe termen lung. Măsurile instituite prin aceasta lege urmaresc sa asigure Guvernului finantarea necesara respectarii

angajamentelor asumate cu încadrarea în tinta de deficit, fiind necesară diminuarea unor cheltuieli de funcționare ale instituțiilor și autorităților publice și creșterea veniturilor bugetului de stat.

Prin legea 141/2025 se reglementează unele categorii de măsuri specifice care să determine atingerea scopului urmărit:

a) măsuri fiscale proporționale, rezonabile și echitabile de așezare justă a sarcinilor fiscale care reflectă principiul egalității în fața legii, prin impunerea unui tratament identic pentru situații identice, și să țină cont, în același timp, de capacitatea contributivă a contribuabililor, luând în considerare elementele ce caracterizează situația individuală și sarcinile sociale ale acestora;

b) măsuri în domeniul bugetar de limitare a cheltuielilor publice la un nivel sustenabil și care să asigure o corectare durabilă a deficitului excesiv;

c) măsuri în domeniul sistemului de învățământ pentru a elimina riscul imposibilității susținerii financiare de către statul român, în actualul cadru legal, a dreptului la educație, garantat de Constituția României, republicată;

d) măsuri pentru asigurarea conformării fiscale în scopul sancționării faptelor și actelor de comerț considerate ilicite în domeniul jocurilor de noroc, pentru a valorifica în mod corespunzător resursele fiscale ale statului român și ale unităților sale administrativ teritoriale; e) măsuri în domeniul sănătății, prin care sunt stabilite reguli clare și previzibile pentru aplicarea contribuției de asigurări sociale de sănătate, inclusiv pentru veniturile din pensii, precum și pentru persoanele aflate în întreținere;

f) măsuri în domeniul transporturilor și infrastructurii care vizează aplicarea tarifelor de utilizare a rețelei de drumuri naționale, în scopul menținerii și modernizării infrastructurii de transport, în condiții de transparență și predictibilitate pentru utilizatori.

Obiectivele legii 141/2025 sunt:

a) corectarea durabilă a deficitului excesiv, vizând în același timp îmbunătățirea calității și a structurii finanțelor publice, menținerea investițiilor și consolidarea potențialului de creștere al economiei;

b) înlăturarea dezechilibrelor fiscale din domeniul sănătății publice, ca urmare a existenței unui număr mare de persoane asigurate care nu plătesc contribuția de asigurări sociale de sănătate, iar prin aceasta sunt cauzate deficite bugetare nesustenabile pentru bugetul public cu impact major asupra întregii populații beneficiare de servicii publice;

c) ajustarea cheltuielilor și o utilizare eficientă a fondurilor publice;

d) creșterea nivelului veniturilor bugetare.

IV. Viziunea autorității publice tutelare și a asociațiilor, misiunea și obiectivele societății CETPREST S.R.L. derivate din politicalocală din domeniul de activitate în care operează societatea

Misiunea societății CETPREST S.R.L.

Societatea CETPREST S.R.L., având ca principal obiect de activitate activități de investigații și servicii private de protecție, are drept misiune menținerea și extinderea ariei de activitate și asigurarea de servicii de calitate prin:

- dezvoltarea capacității tehnice și operaționale,
- comunicarea activă cu clienții pentru a le înțelege mai bine nevoile și așteptările,
- creșterea operativității și a vitezei de reacție la urgențe și sesizări,
- creșterea gradului de profesionalism al angajaților,
- îmbunătățirea performanțelor financiare și maximizarea profitului.

Obiectivele strategice pe care autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă să le regăsească în Planul de administrare, elaborat de către administratorii societății CETPREST S.R.L., pentru o perioadă de 4 ani (2026-2030), sunt următoarele:

1. Eficiența economică

- optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică astfel încât atingerea performanțelor dorite și a nivelului serviciilor cerute de către clienți să se realizeze cu costuri minime pentru aceștia;
- monitorizarea permanentă a costurilor de operare și reducerea acestora;
- obținerea unei marje optimale de profit, care să permită atât dezvoltarea în continuare a societății, cât și stimularea personalului;
- promovarea unei metodologii de stabilire a tarifelor, astfel încât să se asigure autofinanțarea costurilor de exploatare, modernizare și dezvoltare, conform principiului eficienței costului și a calității maxime în funcționare.

2. Modernizare și îmbunătățirea calitativă a lucrărilor realizate și serviciilor prestate

- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației;
- extinderea ariei de operare și diversificarea ofertei de servicii către clienți;

3. Orientarea către client

- preocuparea permanentă pentru creșterea gradului de încredere al clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse;
- identificarea și analiza continuă pentru anticiparea așteptărilor colaboratorilor și clienților;
- modul de desfășurare a interacțiunii cu clienții pentru a obține relații cât mai bune pe termen lung și economic avantajoase.

4. Competitivitate și competența profesională

- politica CETPREST S.R.L. este orientată în susținerea competitivității și creșterii economice, crearea de locuri de muncă și dezvoltare durabilă;
- creșterea eficienței generale a întreprinderii prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societății;
- crearea unui mediu favorabil pregătirii profesionale continue în cadrul societății;
- selecția personalului pe criterii de competență;
- dezvoltarea resurselor umane prin instruirea permanentă și evaluarea atentă a angajaților.

5. Grija pentru mediu

- gestionarea rațională a resurselor cu impact asupra mediului;
- protejarea mediului la locul de muncă;
- eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului.

6. Ținte de performanță

În vederea realizării obiectivelor strategice mai sus menționate, Planul de administrare, pentru perioada de 4 ani (2026-2030), va include modul de realizare a acestora și de asemenea se va raporta la o serie de criterii de performanță, exprimate cantitativ, pe baza obligațiilor asumate prin Contractul de mandat al administratorilor.

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă ca aceste obiective propuse administratorilor societății CETPREST S.R.L., să se concretizeze în indicatorii-cheie de performanță, anexă la contractele de mandat.

Lista indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari care urmează să fie incluși în Planul de administrare, a căror valoare va putea fi negociată cu Adunarea Generală a Asociaților, trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

1. Indicatori de performanță financiari

Nr. crt.	Categorie	Indicator	Nivelul minim de realizat
1	<i>Politica de investiții</i>	Rata cheltuielilor de capital (%)	4,21%
2		Rata cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare ¹⁾ (%)	0%
3	<i>Finanțarea</i>	Rata lichidității curente (nr.)	1,00
4		Lichiditatea imediată/Test Acid (nr.)	0,80
5		Levierul ²⁾ (nr.)	>0 - <1
6		Raportul dintre datorie/ EBITDA ³⁾ (nr.)	>0
7	<i>Operațiuni</i>	Rata de rotație a activelor (nr.)	3,09
8		Rata de rotație a stocurilor (nr.)	143,22
9		Rata de rotație a creanțelor (nr.)	5,77
10	<i>Rentabilitate</i>	Rentabilitatea capitalului propriu (ROE) (%)	24,86%
11		Rentabilitatea activelor (ROA)	11,58%
12		Marja de profit din exploatare (%)	2,71%
13		Marja netă a profitului (%)	2,13%
14		Rata de creștere a cifrei de afaceri nete ⁴⁾ (%)	2,48%
15		Rata de creștere anuală a profitului ⁵⁾ (rata de diminuare a pierderii) (%)	2,26%
16	<i>Politica de dividende</i>	Rata de plată a dividendelor (%)	50,00%

1) Nivelul minim al acestui indicator este 0 pentru entitățile care nu desfășoară activități de cercetare-dezvoltare, iar pentru cele care înregistrează activități de cercetare-dezvoltare nivelul minim al acestui indicator este 0,28%.

2) Indicatorul prezintă o valoare pozitivă, mai mică decât 1.

3) Indicatorul prezintă o valoare pozitivă, a cărei analiză va fi corelată cu politica de investiții și de capitalizare.

4) Nivelul minim al acestui indicator este corelat cu prevederile art.8 alin.(4), respectiv art.37 alin.(3) din OUG nr. 109/2011.

5) Acest indicator se calculează conform formulei din legislație și reprezintă creșterea profitului sau diminuarea pierderii, după caz.

2. Indicatori de performanță nefinanciari

Nr. crt.	Categorie	Indicator	Nivelul minim de realizat
1	<i>Indicatori de mediu</i>	Consumul de energie ¹⁾ (MWh)	-1,30%
2		Emisiile din domeniul de aplicare 1 ²⁾ (tone CO _{2e})	-5,78%
3		Emisiile din domeniul de aplicare 2 ³⁾ (tone CO _{2e})	-0,80%
4	<i>Indicatori referitori la clienți</i>	Rata de retenție a clienților (%)	84,00%
5		Scorul satisfacției clienților (%)	87,00%
6		Cota de piață (%)	0,09%
7	<i>Indicatori referitori la angajați</i>	Numărul mediu de ore de formare per angajat (nr.h)	18
8		Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților (DA/NU)	DA
9		Numărul de instruiți în materie de siguranță (nr.)	4
10		Frecvența totală a vătămărilor înregistrate ⁴⁾ (nr.)	0
11		Frecvența vătămărilor grave ⁵⁾ (nr.)	0
12	<i>Indicatori legați de inovare⁶⁾</i>	Numărul de brevete per 100 de angajați (nr.)	monitorizare
13		Numărul de brevete în ultimii 3 ani la o sută de angajați (nr.)	monitorizare
14		Ponderele vânzărilor de servicii și produse noi (%)	monitorizare
15	<i>Indicatori legați de guvernanta corporativă</i>	Rata membrilor independenți în consiliul de administrație (%)	>50%
16		Ponderele componentelor fixe în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi (%)	66,67%
17		Ponderele componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi (%)	0%
18		Valoarea totală a pachetului de remunerare ⁷⁾ (Lei)	conform legii
19		Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație (nr.)	4
20		Rata de participare la reuniunile consiliului de administrație (%)	100%
21		Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor (DA/NU)	DA
22		Rata membrilor de sex feminin în consiliul de administrație (%)	33,33%
23	<i>Crearea de locuri de muncă</i>	Număr echivalent normă întreagă de angajați ⁸⁾ (nr.)	monitorizare
24		Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului ⁹⁾ (nr.)	monitorizare

25		Numărul de angajați cu handicap ¹⁰⁾ (nr.)	conform legii
26	Egalitatea de gen	Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin (%)	30%
27		Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin ¹¹⁾ (%)	0%

1) Indicatorul reprezintă reducerea consumului de energie anual, astfel încât această reducere de 1,3% să se încadreze în obiectivele europene stabilite pentru perioada 2023-2030, potrivit cărora reducerea colectivă reprezintă 11,7% la nivelul UE.

2) Ținta de reducere stabilită conform Strategiei pe Termen Lung a României.

3) Ținta de reducere stabilită conform Planului Național Integrat de Energie și Schimbări Climatice.

4) Nivelul minim al acestui indicator reprezintă tendința firească (fără accidente), orice valoare mai mare decât 0 trebuie fundamentată.

5) Nivelul minim al acestui indicator reprezintă tendința firească (fără accidente), orice valoare mai mare decât 0 trebuie fundamentată.

6) În situația în care se înregistrează brevete și invenții, acest indicator este monitorizat în evoluție.

7) Indicatorul respectă plafoanele prevăzute în legislație.

8) Acest indicator este monitorizat în evoluție.

9) Acest indicator este monitorizat în evoluție.

10) Indicatorul respectă prevederile legislative.

11) Nivelul minim al acestui indicator reprezintă tendința recomandărilor europene, potrivit cărora, pentru aceeași activitate, angajații de sex feminin și cei de sex masculin trebuie să aibă același nivel de remunerare. Orice valoare mai mare decât 0 trebuie fundamentată.

Modul de calcul al indicatorilor de performanță financiari:

1. Rata cheltuielilor de capital = Cheltuieli de capital / Total active
2. Rata cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare = Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare / Total active_t * 100
3. Rata lichidității curente = Active curente (circulante) / Datorii curente
4. Lichiditatea imediată/ Test Acid = Active circulante - Stocuri / Datorii curente (< 1 an)
5. Levierul = Datorii totale / Active totale
6. Raportul dintre datorie/ EBITDA = Datorii Totale / EBITDA
* EBITDA = Profit net + Cheltuieli cu dobânzi + Cheltuieli cu impozite + Cheltuieli cu deprecierea + Cheltuieli cu amortizarea
7. Rata de rotație a activelor = Cifra de afaceri netă / Valoarea medie a tuturor activelor
* Valoarea medie a tuturor activelor = Total Active_{t1} + Total Active_{t0} / 2
8. Rata de rotație a stocurilor = Cifra de afaceri netă / Valoarea medie stoc
* Valoarea medie de inventar = Valoarea medie stoc la începutul perioadei (T0) - Valoarea medie stoc la sfârșitul perioadei (T1) / 2
9. Rata de rotație a creanțelor = Cifra de afaceri netă / [(Creanțe la începutul perioadei (T0) + Creanțe la finalul perioadei (T1)) / 2]
10. Rentabilitatea capitalului propriu (ROE) = Profit net / Valoare capital propriu
11. Rentabilitatea activelor (ROA) = Profit net / Total active
12. Marja de profit din exploatare = Profit din exploatare / Cifra de afaceri netă
13. Marja netă a profitului = Profit net_t / Cifra de afaceri netă_t
14. Rata de creștere a cifrei de afaceri nete = Cifra de afaceri netă_{curent} - Cifra de afaceri netă_{anterior} / Cifra de afaceri netă_{anterior}
15. Rata de creștere anuală a profitului (rata de diminuare a pierderii) = Profit net perioadă curentă - Profit net perioadă anterioară / Profit net perioadă anterioară
16. Rata de plată a dividendelor_t = dividende plătite_t / Profit net_t

Modul de calcul al indicatorilor de performanță nefinanciari:

1. Consumul de energie - MWh
2. Emisiile din domeniul de aplicare 1_t = emisiile direct generate de instalațiile companiei_t

3. Emisiile din domeniul de aplicare 2_t = emisiile indirect generate provenite din achiziția energiei_t
4. Rata de retenție a clienților_t = număr de clienți_t - număr de clienți noi_t / număr de clienți_{t-1}
5. Scor de satisfacție clienți_t = total număr evaluări de 4 și 5_t / total număr evaluări_{t-1}
6. Cota de piață_t = Vânzări_t / Total vânzări industrie clasificată conform CAEN_t
7. Număr mediu de ore formare per angajat = Total număr de ore de formare_t / Număr total de angajați_t
8. Instituirea unui system de siguranță a angajaților = DA / NU
9. Număr de instruiți în materie de siguranță_t = Numărul total de instruiți în materie de siguranță care s-au realizat pe parcursul anului
10. Frecvența totală a vătămărilor înregistrate: *Frecvența totală a accidentărilor înregistrate*_t = Numărul de accidente înregistrate_t * 1.000.000 / Numărul total de ore lucrate de către toți angajații_t
11. Frecvența totală a vătămărilor înregistrate: *Frecvența accidentelor grave*_t = Numărul de accidente grave_t * 1.000.000 / Numărul total de ore lucrate de către toți angajații_t
12. Număr de brevete per 100 de angajați_t = Număr brevete_t * 100 / Numărul total angajați_t
13. Numărul de brevete din ultimii 3 ani per 100 de angajați_t = Număr de noi brevete obținute în ultimii 3 ani_t * 100 / Numărul total angajați_t
14. Ponderea vânzărilor de servicii și produse noi_t = Vânzări de servicii și produse noi_t / Total vânzări_t
15. Rata membrilor independenți în consiliul de administrație_t = Numărul total de membri neexecutivi și independenți în consiliul de administrație_t / Numărul total de membri din consiliul de administrație_t
16. Ponderea componentelor fixe în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi: *Ponderea componentelor fixe*_t = Valoarea componentelor fixe din pachetul de remunerare_t / Valoarea totală a pachetului de remunerare_t
17. Ponderea componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi: *Ponderea componentelor variabile*_t = Valoarea componentelor variabile din pachetul de remunerare_t / Valoarea totală a pachetului de remunerare_t
18. Valoarea totală a pachetului de remunerare_t = Valoarea componentelor fixe din pachetul de remunerare + Valoarea componentelor variabile din pachetul de remunerare_t
19. Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație: *Numărul ședințelor consiliului de administrație*_t = Numărul ședințelor consiliului de administrație susținute de-a lungul anului_t
20. Rata de participare la reuniunile consiliului de administrație: *Rata de participare la reuniunile comitetului de conducere*_t = $\sum_{i=1}^{N_t} \text{Numărul de participanți la reuniunile comitetului de conducere} / \text{Numărul total de membri ai consiliului de conducere}_t * N_t$
* N_t = Numărul de reuniuni ale comitetului de conducere_t
21. Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor = DA / NU
22. Rata membrilor de sex feminin în consiliul de administrație: *Rata femeilor care ocupă poziții de director*_t = Numărul total al femeilor care ocupă poziții de director_t / Numărul total de directori_t
23. Număr echivalent normă întreagă de angajați: *Numărul de angajați cu echivalent normă întreagă*_t = Numărul total de ore lucrătoare pentru toți angajații conform contract_t / Numărul de ore lucrătoare pentru un angajat care lucrează cu normă întreagă_t
24. Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului: *Număr*
25. Numărul de angajați cu handicap_t = Numărul de angajați cu handicap recunoscute administrativ_t
26. Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin_t = Numărul cadrelor superioare de conducere de sex feminin_t / Numărul de cadre superioare de conducere_t

27. Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculine: *Rata diferenței de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin_t = Salariul mediu lunar al angajaților de sex masculin_t - Salariul mediu lunar al angajaților de sex feminin_t / Salariul mediu lunar al angajaților de sex masculin_t*

Notă: Valorile datelor din formulele de calcul pentru "t" sunt cele înregistrate de întreprinderile publice la 31.12 anul de referință

Nivelul minim al indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari este stabilit de către AMEPIP (Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice), conform metodologiei din Anexa nr.2 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, nivel publicat în Monitorul Oficial, Partea I, prin Ordinul nr. 651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice.

De asemenea, autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă că nivelul indicatorilor-cheie de performanță, anexați la contractele de mandat ale administratorilor, să fie actualizați anual, după aprobarea sau modificarea bugetului de venituri și cheltuieli al societății.

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă ca pe parcursul mandatului, administrarea și conducerea societății să aibă ca scop dezvoltarea durabilă și să fie guvernată de următoarele principii:

- profesionalism;
- eficiență economică;
- gestiunea și administrarea eficientă a bunurilor din patrimoniu;
- realizarea obiectivelor și criteriilor de performanță.

De asemenea, în viziunea autorității publice tutelare, Județul Vâlcea, prin Consiliul Județean Vâlcea, dar și a asociațiilor societății, activitatea societății CETPREST S.R.L. și implicit a administratorilor trebuie să fie definită prin:

- performanță;
- transparență și predictibilitate;
- etică și integritate.

Toate acestea ar trebui să conducă la un comportament de piață care să îmbunătățească încrederea în integritatea societății și în capacitatea sa de a furniza servicii de calitate.

Județul Vâlcea, prin Consiliul Județean Vâlcea, în calitate de autoritate publică tutelară, împreună cu asociații societății se așteaptă ca în Planul de administrare, realizat de către administratorii societății, să fie prezentate și detaliate modalități de atingere a obiectivelor nefinanciare și economico-financiare cuantificabile, precum și propuneri de indicatori de performanță asociați obiectivelor.

Principiile directoare privind administrarea societății pe parcursul celor patru ani, obiectivele fundamentale, țintele de performanță și prioritățile strategice prevăzute în Planul de administrare se constituie în standarde de performanță obligatorii pentru administratorii societății CETPREST S.R.L., reprezentând parte a politicilor de dezvoltare a acesteia.

V. Încadrarea societății CETPREST S.R.L. în una dintre următoarele categorii: comercial, de monopol sau serviciu public

Societatea CETPREST S.R.L. se încadrează în categoria întreprinderilor publice care acționează cu scop comercial și urmăresc să creeze valoare economică.

De asemenea, societatea CETPREST S.R.L. operează într-o piață concurențială, ceea ce presupune adoptarea de către administratori a unui Plan de administrare care să urmărească creșterea competitivității, a profitabilității, îmbunătățirea calității activelor și a indicatorilor de risc.

VI. Politica de dividende și de vărsăminte din profitul net aplicabilă societății CETPREST S.R.L.

Având în vedere prevederile Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă de la noul administrator, adoptarea unor politici sustenabile pe termen mediu și lung, prin creșterea și diversificarea surselor de venituri, în vederea realizării unui nivel ridicat al profitului.

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, au ca deziderat realizarea unui cadru investițional care să permită obținerea de profit.

Administratorul societății are obligația de a informa din timp cu privire la schimbări survenite în planificarea afacerii, de natură să pericliteze atingerea acestor obiective.

Profitul societății CETPREST S.R.L. se stabilește pe baza bilanțului aprobat de către Adunarea Generală a Asociaților. Profitul impozabil se stabilește în condițiile legii.

Repartizarea profitului net se va face în concordanță cu prevederile legale, în vigoare pentru întreprinderile publice. În prezent se aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, cu modificările și completările ulterioare.

VII. Politica de investiții aplicabilă societății CETPREST S.R.L.

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă la realizarea unei politici de investiții adecvate, prin elaborarea unui Plan de investiții care să vizeze îndeplinirea obiectivelor prevăzute în Planul de administrare, precum și a indicatorilor de performanță financiară și nefinanciară rezultați din planul de administrare.

Politica de investiții trebuie corelată cu obiectivele strategice de dezvoltare a județului în perioada următoare și în continuare, în scopul modernizării și îmbunătățirii serviciilor prestate de întreprinderea publică.

Prin bugetul de venituri și cheltuieli anual, societatea CETPREST S.R.L. prevede în Anexa 4, programul de investiții, dotări și sursa de finanțare.

Sursele de investiții sunt asigurate din surse proprii, respectiv: amortizare și profit.

Raportat la sursele de finanțare a investițiilor, societatea asigură realizarea unor cheltuieli constând, în principal, în achiziția de imobilizări necesare realizării în bune condiții a obiectului de activitate.

VIII. Așteptările autorității publice tutelare și ale asociațiilor cu privire la comunicarea cu administratorii societății CETPREST S.R.L.

Comunicarea administratorilor societății CETPREST S.R.L. cu autoritatea publică tutelară și cu asociații societății se va derula conform prevederilor Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Comunicarea dintre autoritatea publică tutelară, asociații societății și administratorii societății CETPREST S.R.L. se face cu periodicitatea stabilită de cadrul legal aplicabil și în planul de administrare al societății și vizează în principal:

- gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță;
- evoluția cheltuielilor de capital;

- situația fluxurilor de trezorerie.

Adunarea Generală a Asociațiilor analizează situația financiară a societății, perspectivele și evoluțiile, premisele și gradul de realizare a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari stabiliți prin planul de administrare, ca instrument de conducere.

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă să primească informații periodice și continue cu privire la toate evenimentele importante ale societății. Administratorul societății, în raportul trimestrial/semestrial, vă prezenta autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară și a asociațiilor, la solicitarea acestora.

De asemenea, cu privire la orice deviere de la indicatorii-cheie de performanță stabiliți prin contractele de mandat ale administratorilor, dezideratul autorității publice tutelare și al asociațiilor societății este acela de a fi notificați în cel mai scurt timp posibil, respectiv de îndată ce administratorii societății determină că o astfel de deviere este foarte probabilă.

IX. Așteptările autorității publice tutelare privind calitatea și siguranța serviciilor oferite de către societatea CETPREST S.R.L.

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, se așteaptă ca administratorii societății să fie orientate spre realizarea obiectivului strategic al societății, care îl reprezintă furnizarea unor servicii de bună calitate pentru clienți, respectiv a unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății, iar pe de altă parte, armonizarea practicilor manageriale și de administrare cu principiile guvernantei corporative.

Astfel, administratorii societății vor urmări realizarea următoarelor obiective:

- asigurarea unei planificări riguroase a activității desfășurate de societate;
- furnizarea de servicii și lucrări de bună calitate, la prețuri accesibile care să anticipeze nevoile și așteptările clienților, în condiții de eficiență și siguranță;
- asigurarea unui nivel ridicat de profesionalism prin continua pregătire profesională a angajaților precum și tratarea acestora cu respect și fără discriminare; susținerea competitivității și creșterii economice, stabilitate și dezvoltare durabilă printr-un management competitiv;
- promovarea responsabilității instituționale, protecția și conservarea mediului înconjurător.

X. Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

În conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, activitatea administratorilor trebuie să fie transparentă și accesibilă, garantând o bună comunicare.

Așteptările autorității publice tutelare și al asociațiilor societății în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative au drept fundament câteva valori și principii care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al administratorilor, respectiv: profesionalism, imparțialitate și nediscriminare, integritate morală, libertate de gândire și exprimare, onestitate, cinste și corectitudine.

Totodată, în materia eticii, integrității și a guvernantei corporative, administratorii au următoarele competențe și obligații:

- elaborarea Codului de etică, și respectarea acestuia atât de către conducerea societății, cât și de angajații societății;
- denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și reglementărilor interne ale societății;
- asigurarea confidențialității informațiilor care, potrivit legii și reglementărilor interne ale societății, au caracter confidențial.

Dezideratul autorității publice tutelare și al asociațiilor societății în domeniul eticii este acela prin care administratorii societății să creeze un sistem de control intern și de monitorizare permanentă a modului în care se respectă codul de etică la nivelul societății.

De asemenea, un deziderat important al autorității publice tutelare, și al asociațiilor societății, îl reprezintă perfecționarea standardelor de etică, de integritate și de audit al Sistemului de control intern managerial al societății.

XI. Evaluarea mediului de afaceri în care operează societatea CETPREST S.R.L., a riscurilor de natură financiară, reputațională, operațională, de sănătate, mediu și siguranță în muncă sau a altor tipuri de riscuri la care este supusă societatea la care aceasta este expusă și a acțiunilor întreprinse deja la nivel de societate în vederea diminuării riscurilor și atingerii obiectivelor

Administratorii societății CETPREST S.R.L. trebuie să identifice principalii indicatori de risc cu referire la activitatea societății, să-i monitorizeze permanent cu scopul de a reduce gradul de expunere al acesteia la efectele unor riscuri inerente (economico-financiare, comerciale, juridice, patrimoniale, operaționale etc.).

În același timp, administratorii trebuie să se asigure că societatea continuă să se concentreze pe creșterea veniturilor sale comerciale. Totodată, trebuie să gestioneze cu atenție activitatea societății pentru a se asigura că nu deviază de la obiectivele stabilite de către autoritatea publică tutelară și asociații societății.

XII. Așteptările autorității publice tutelare și al asociațiilor societății referitoare la cheltuielile de capital, reducerile de cheltuieli și alte aspecte ale afacerii

Autoritatea publică tutelară, împreună cu asociații societății, au următoarele așteptări privind cheltuielile de capital, reducerea cheltuielilor și alte aspecte ale afacerii:

a) aprobarea cheltuielilor viitoare de capital necesare îndeplinirii obiectivelor societății cu respectarea legislației în vigoare privitoare la fundamentarea și aprobarea investițiilor, respectarea legislației privind achizițiile publice, respectarea dispozițiilor legale referitoare la protecția mediului;

b) luarea măsurilor necesare pentru achitarea cu prioritate a obligațiilor la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale, a măsurilor pentru prevenirea înregistrării plăților restante către furnizori și implicit înregistrarea de cheltuieli suplimentare (majorări și penalități de întârziere, dobânzi);

c) îmbunătățirea procedurilor de colectare a creanțelor care să se adreseze consumatorilor cu voința de plată redusă;

d) implementarea măsurilor corespunzătoare pentru reducerea costurilor, creșterea productivității muncii și creșterea performanței societății;

e) măsuri de administrare a infrastructurii;

f) promovarea rentabilității și eficienței economice.

XIII. Reglementări și documente de interes pentru candidații la postul de administrator al societății CETPREST S.R.L.

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- 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, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordonanța nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară;
- Legea 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul Intern al societății CETPREST S.R.L.

XIV. Concluzii

Scrisoarea de așteptări descrie performanțele așteptate de la administratorii societății CETPREST S.R.L., precum și obiectivele avute în vedere de Județul Vâlcea, prin Consiliul Județean Vâlcea, în calitate de autoritate publică tutelară, împreună cu asociații societății, pentru o perioadă de 4 ani. Scrisoarea de așteptări se aprobă de către autoritatea publică tutelară, ca parte din componenta inițială a planului de selecție, în termenul prevăzut de lege.

Administratorii societății CETPREST S.R.L. elaborează Planul de Administrare ce conține o componentă de administrare și una managerială, în corelare cu Scrisoarea de așteptări. Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari rezultați din Planul de administrare se transmit Adunării Generale a Asociațiilor, în vederea negocierii și aprobării.

În vederea elaborării Planului de administrare, administratorii procedează la identificarea oportunităților de afaceri și a vulnerabilităților, în vederea găsirii celor mai bune soluții care să ducă la profitabilitate și la dezvoltarea economică durabilă a societății.

În concluzie, autoritatea publică tutelară împreună cu asociații societății se așteaptă ca dezideratele din scrisoarea de așteptări să fie reflectate în declarațiile de intenție ale candidaților pentru postul de administrator. Totodată, autoritatea publică tutelară împreună cu asociații societății se așteaptă ca administratorii societății să redacteze Planul de administrare pornind de la premise realiste și ținând cont de conținutul prezentei scrisori de așteptări.

ADMINISTRATORII SOCIETĂȚII – CERINȚE

În temeiul prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, toate referirile din cuprinsul Planului de selecție – Componenta integrală, la Consiliu de Administrație/Consiliu vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la Adunarea Generală a Acționarilor vor fi interpretate ca referiri la Adunarea Generală a Asociaților.

Administratorii Societății sunt selectați și numiți astfel încât să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în împreună să poată forma o echipă omogenă.

Este recomandabil ca administratorii să acționeze ca o echipă echilibrată în privința experienței profesionale, asigurând o diversitate a experienței profesionale și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți administratorii să aibă experiență directă în domeniul în care activează Societatea, întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care poate aduce valoare adăugată, dar este indicat ca cel puțin un administrator să aibă experiență directă în industria/ramura/sectorul de activitate al Societății comerciale.

Este necesar ca toți administratorii să aibă o educație academică, secondată de experiență, care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, a terminologiei specifice tehnice și economice proprii administrării unei companii.

Este recomandabil ca cel puțin unul din administratori să aibă experiență și în mediul privat, pentru asigurarea armonizării între cele două medii – public și privat.

În conformitate cu prevederile **art. 28** din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare:

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(2) Consiliul de administrație este format din 3-5 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

- a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;
- b) au cel puțin 50 de angajați.

(3) Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(4) În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

(5[^]1) Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuți la alin. (4), sunt desemnați de autoritatea publică tutelară prin act administrativ și numiți de către

adunarea generală a acționarilor. Selecția membrilor consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuți la alin. (4), se realizează de către comisia de selecție și nominalizare prevăzută la art. 2 pct. 27, pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

(6) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările 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

(6¹) În cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor este de 3, dintre care cel mult unul poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1), (3) și (6)-(8). Toate referirile din prezenta ordonanță de urgență la consiliu de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la adunarea generală a acționarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociațiilor.

(7) 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.

(8) Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

În conformitate cu prevederile **art. 4** din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare:

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

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefectii 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.”

În conformitate cu prevederile art. 138² din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, la desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

- a) să nu fie Director al Societății sau al unei Societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al Societății sau al unei Societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la Societate ori de la o Societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al Societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu Societatea ori cu o Societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, Director sau salariat al unei Societăți care are astfel de relații cu Societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al Societății sau al unei Societăți controlate de aceasta;
- g) să fie Director într-o altă Societate în care un Director al Societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al Societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul candidatului pentru funcția de administrator cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza Profilului Administratorilor, pentru a răspunde așteptărilor asociațiilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări.

La constituirea Profilului Administratorilor se au în vedere următoarele cerințe:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul Consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea administratorilor ca întreg.

În conformitate cu prevederile art. 14 din H.G. nr. 639/2023 Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de Așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, Profilul Consiliului (**Profilul Administratorilor**, în accepțiunea O.U.G. nr. 109/2011, pentru întreprinderile publice organizate ca S.R.L.-uri) cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care administratorii 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 administratorilor conține și matricea Profilului administratorilor, care conferă o expresie a acestor capacități pe care administratorii trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un

set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de către administratori.

În matricea Profilului administratorilor, Autoritatea Publică Tutelară stabilește definirea profilului de candidat. Matricea Profilului administratorilor diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de administrator la întreprinderea publică.

Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei candidați pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii administratori, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor administratorilor.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului Administratorilor.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din Scrisoarea de Așteptări;
- strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute Administratorilor pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile Administratorilor.

Consiliul Județean Vâlcea, în calitate de **Autoritate Publică Tutelară** își propune selectarea a **3 administratori** la Societatea **CETPREST S.R.L** pentru un mandat de 4 ani.

- Administratorii trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, aceștia trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.
- Administratorii sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.
- Selecția administratorilor 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) din O.U.G. nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- Cel puțin un administrator 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;

- În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin. (1) al O.U.G. nr. 109/2011, nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în Societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;
- Funcționarii publici sau personalul din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice pot face parte doar dintr-un singur Consiliu de Administrație sau Consiliu de Supraveghere;

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

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, **Profilul candidatului** cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza Profilului Administratorilor, pentru a răspunde așteptărilor asociațiilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări;

Profilul candidatului trebuie să se încadreze în matricea administratorilor, în cazul în care toți membrii în funcție sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

MATRICEA PROFILULUI ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII CETPREST S.R.L.

1. Competențe

Criterii	Obligativiu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Nominalizații			Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3				
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert									
1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice									
1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea	Oblig	1					40		
2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice									
- Gândire strategică și previziuni	Oblig	1					60		
- Finanțe și contabilitate	Oblig	1					40		
- Managementul proiectelor	Oblig	1					60		
- Tehnologia informației	Oblig	1					40		
- Legislație	Oblig	1					40		

3. Competențe de guvernare corporativă									
- Guvernarea întreprinderii publice	Oblig	1						60	
- Rolul consiliului	Oblig	1						60	
- Monitorizarea performanței	Oblig	1						60	
4. Competențe sociale și personale									
- Luarea deciziilor	Oblig	1						60	
- Relații interpersonale	Oblig	1						60	
- Negociere	Oblig	1						60	
- Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1						60	
5. Experiența pe plan local și internațional									
Participarea în organizații naționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	Oblig	1						40	
Participarea în organizații internaționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	Opt	0,5						20	

2. Trăsături

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Nominalizati				Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Total			
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert									
1. Reputație personală și profesională	Oblig	1						60	
2. Integritate	Oblig	1						60	
3. Independență	Oblig	1						60	
4. Expunere politică	Oblig	1						60	
5. Abilități de comunicare interpersonală	Oblig	1						60	
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig	1						60	
7. Diversitate de gen	Oblig	1						NA	

3. Condiții prescriptive si prospective

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Nominalizați				Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3					
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert										
1. Număr de mandate	Oblig	1								
2. Inscriseri în cazierul judiciar și fiscal	Oblig	1								
3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director – întreprinderile să nu fie în procedura de faliment	Oblig	1								
4. Experiență în conducerea unei societăți sau regii autonome	Oblig	1								
5. Studii superioare și experiență în domeniu	Oblig	1								

MATRICEA ADMINISTRATORILOR (SOCIETĂȚII CETPREST S.R.L.)

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii - Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea administratorilor. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de administrator.

B. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.) - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

C. Ponderea (0-1) - Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Administratori în funcție - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Totaluri

(i) Total

Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

(ii) Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)].

(iii) Pragul minim colectiv

Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim]x 100).

(iv) Pragul curent colectiv

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

G. Grila de punctaj a criteriilor - Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierea rândurilor matricei

H. Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de 1 până la 5.

I. Trăsături - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.

J. Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.

K. (i) Subtotal - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii

(competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

(ii) Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

$\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$

L. (i) Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

(ii) Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

M. Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

II. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua administratorii în funcție dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

Descriere: înțelege rolul administratorilor în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la administrare prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.

Indicatori:

- contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;

- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă
- alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu practicile de management financiar, de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare

Indicatori:

- notifică administratorii cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile;
- ajută administratorii să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3. Managementul proiectelor

Descriere: familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării activităților proiectului și îndeplinirea cu succes a scopurilor și obiectivelor specifice ale proiectului.

Indicatori:

- asistă la coordonarea eficientă a tuturor activităților proiectului în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă cu partenerii din cadrul proiectului și că se respectă obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- poate explica aspecte tehnice legate de managementul proiectelor într-o manieră ușor de înțeles;
- urmărește administrarea bugetului proiectului precum și organizarea planurilor de activitate în cadrul proiectului și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor proiectului.

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

- se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT;
- oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.

2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează

Indicatori:

- are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și drept comercial general;
- familiar cu cadrul legal și statutele sub care operează organizația;
- poate ghida consiliul referitor la problemele cu posibile implicații juridice;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Competențe de guvernare corporativă

3.1. Guvernarea întreprinderii publice

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficientă

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă;
- înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.

3.2. Rolul administratorilor

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile administratorilor

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile administratorilor;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: înțelege responsabilitățile administratorilor pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către administratori în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie
- ajută administratorii în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

4. Competențe sociale și personale

4.1. Luarea deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independentă, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt

Indicatori:

- nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;

- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

4.2. Relații interpersonale

Descriere: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru

Indicatori:

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze;
- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- poate împărtăși cu ușurință situații de înaltă tensiune.

4.3. Negociere

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate

Indicatori:

- poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- poate obține concesiuni fără a deteriora relațiile;
- poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- are un bun simț al momentului.

4.4. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component

Indicatori:

- descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
- poate modela problema în termeni abstracti;
- nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
- poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

5. Experiență pe plan local și internațional

Descriere: Participarea în organizații internaționale/europene/naționale/locale constituite în domeniul utilităților publice

Indicatori:

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul utilităților publice;

- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută administratorii în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru societate;
- asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu prudență, profesionalism, loialitate și cu diligența unui bun administrator.

Indicatori:

- dă dovadă de abilități de leadership (inteligentă emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ;
- se comportă cu profesionalism;
- respectă legile și reglementările în vigoare.

2. Integritate

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile administratorilor și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor, vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile administratorilor; se abține de la deciziile administratorilor ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

3. Independența

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor

Indicatori:

- este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul potențial personal;
- solicită clarificări și explicații;
- este dispus să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

4. Expunere politică

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politică	Foarte expus				Fără expunere

5. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor

Indicatori:

- Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub nota de respect;
- Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- Se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- Are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;
- Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back.

6. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Descriere: felul în care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări a acționarilor

Indicatori:

- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări;
- Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;
- Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă;
- Se bazează pe date concrete și pe cifre;
- Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.

Aliniere cu scrisoarea de așteptări a asociaților		
Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Nu se aliniază	Calitățile și intenția personală nu corespund scrisorii de așteptări
2	Se aliniază puțin	Alinierea se realizează la nivel de intenție însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare
3	Se aliniază moderat	Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit.
4	Se aliniază într-o mare măsură	Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale însă nu mereu la nivelul dorit

5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate.
---	---------------------	--

Diversitatea de gen

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

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

Descriere: să nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului
2	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar sau fiscal.

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
2	Minor	Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

3. Număr de mandate

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României

Rating	1	2	3	4	5
Număr de mandate concomitente	>3	3	2	1	0

4. Ani de când este director/administrator într-o organizație

Rating	1	2	3	4	5
Ani de conducere într-o organizație	0	≤3	3	4	5

5. Studii superioare și experiență în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu studii superioare	Cu studii superioare și experiență în domeniul de activitate al societății	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și experiență profesională de minim 7 ani.	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și experiența profesională de peste 7 ani.	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și experiență profesională de peste 10 ani.

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a își demonstra competența în ceea ce privește administrarea, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la “limitat” la „expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none"> • înțelegeți și discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu expertiză, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.

		<ul style="list-style-type: none"> • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către Consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară
--	--	--

Tabele de rating – Competențe

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5