



PROIECT
PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL
SOCIETĂȚII DE REPARAȚII LOCOMOTIVE "C.F.R.-S.C.R.L. BRAȘOV" S.A.

1. Infomații generale

Conform prevederilor art. 1 alin. (1) pct. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, *profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.*

În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează profilul consiliului.

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.

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 consiliului se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale;
- Scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Parte a componentei integrale a planului de selecție, profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;

- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. Cerințe contextuale

Societatea de Reparații Locomotive "C.F.R.-S.C.R.L." Brașov S.A. s-a înființat conform prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 863/2001 privind înființarea unor filiale ale Societății Naționale de Transport Feroviar de Călători C.F.R. Călători - S.A., având ca acționar unic Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători „CFR Călători” - S.A.

Societatea de Reparații Locomotive "C.F.R.-S.C.R.L." Brașov S.A. este întreprindere publică în conformitate cu art. 2 pct. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Forma juridică: persoană juridică română, având forma juridică de societate pe acțiuni care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și cu statutul acesteia.

Sistem de administrare: Unitar

Societatea de Reparații Locomotive "C.F.R.-S.C.R.L." Brașov S.A. este filială a Societății Naționale de Transport Feroviar de Călători „CFR Călători” - S.A. și efectuează lucrări de revizii și reparații planificate, reparații accidentale, lucrări de pregătiri de iarnă și modernizări la vehiculele feroviare motoare: locomotive, automotoare, rame electrice.

"C.F.R. S.C.R.L. Brașov" S.A. are sediul social în municipiul Brașov, strada Fundătura Hărmanului, nr. 2, înmatriculată la Registrul Comerțului sub nr. J08/1079/2001, cod unic de înregistrare RO 14257595, capital social subscris și vărsat în valoare 366.002,50 lei, având un număr de 146.401 acțiuni emise cu o valoare nominală de 2,5 lei/acțiune.

Obiectul de activitate: Activitatea principală a societății: CAEN 3317 - Repararea și întreținerea altor echipamente de transport n.c.a.

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare și de Statutul Societății de Reparații Locomotive "C.F.R.-S.C.R.L." Brașov S.A.

Consiliul de administrație va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general, care pot fi din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia. Președintele consiliului de administrație nu poate fi numit și director general.

Durata mandatului membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul de înființare și nu poate depăși 4 ani. Mandatul membrilor consiliului de administrație poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

3. Cerințele și trăsăturile Consiliului de administrație

La constituirea profilului membrilor consiliului se vor avea în vedere următoarele cerințe:

- Să aibă cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- Să cunoască responsabilităților 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, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea deciziilor și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

Reguli generale privind componența Consiliului de administrație:

- Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- Membrii consiliului de administrație sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- Un membru al consiliului poate fi funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice;
- 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.
- Administratorii revocați de adunarea generală a acționarilor pentru neîndeplinirea, din motive imputabile, a indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii pentru alte consilii de administrație;
- Nu se află în conflict de interese, interdicții sau incompatibilități prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii,

infrațiuni de corupție, delapidare, infrațiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infrațiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.

- 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) din O.U.G. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de 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.

4. Criterii de selecție

Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale. Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații. Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Criterii de eligibilitate comune pentru toate posturile de administrator:

- ✓ cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România.
- ✓ studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

- ✓ nu se află în conflict de interese care să îi(le)facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de administrator în Consiliul de Administrație al Societății de Reparații Locomotive "C.F.R.-S.C.R.L." Brașov S.A.;
- ✓ nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori 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 sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.
- ✓ nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- ✓ au capacitate deplină de exercițiu;
- ✓ sunt apți din punct de vedere medical;
- ✓ nu au înscriseri în cazierul judiciar și în cazierul fiscal;
- ✓ îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.
- ✓ nu se află în situația prevăzută la articolul 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

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

		CRITERII	Obligativu (OB) /Opțional (OP)	Pondere (0-1)	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
		Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert						
C1.Competențe specifice sectorului	C1.1	Cunoștințe specifice sectorului și capacitatea de a înțelege și de a aplica corect cadrul legislativ specific sectorului	OB	1			60	

C2. Competențe profesionale de importanță strategică	C2.1	Leadership	OB	1			60	
	C2.2	Management prin bugete	OB	1			40	
	C2.3	Managementul proiectelor	OB	1			40	
	C2.4	Managementul riscurilor	OB	1			40	
	C2.5	Digitalizare organizațională	OB	1			60	
	C2.6	Experiență de implementare a proiectelor de investiții	OB	1			60	
C3. Competențe de Guvernanță Corporativă	C3.1	Cunoașterea legislației privind guvernanța corporativă și a politicilor guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor publice	OB	1			60	
	C3.2	Rolul și funcțiile consiliului	OB	1			60	
	C3.3	Monitorizarea performanței	OB	1			60	
C4. Competențe sociale și personale	C4.1	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	OP	0.5			60	
	C4.2	Asumarea răspunderii și capacitatea de a lua decizii informate	OP	0.5			60	
	C4.3	Capacitatea de negociere și gestionare a conflictelor	OP	0.5			60	
C5. Experiență pe plan național și internațional	C5.1	Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	OP	0.5			60	
C6. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări a acționarilor	C6.1	Înțelege procesele, programele și planurile de acțiune ale societății în contextual stabilit de APT pentru realizarea strategiei guvernamentale în domeniu	OB	1			60	
	C6.2	Are viziune și înțelege necesitatea contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor APT exprimate în scrisoare	OB	1			60	

	C6.3	Transpune obiectivele formulate în scrisoare în acțiuni concrete	OB	1			60	
	C6.4	Respectă în declarația de intenție structura recomandată în H.G. 639/2023	OB	1			60	
		Subtotal1						
		Subtotal Ponderat1						
III. Trăsături	T1	Integritate și reputație personală și profesională	OB	1			60	
	T3	Independență	OP	1			N/A	
	T4	Expunere politică	OP	1			N/A	
	T6	Diversitate de gen	OP	1			N/A	
		Subtotal 2						
		Subtotal Ponderat 2						
III. Condiții prescriptive și proscriptive	CPP	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director	OB	1			100	
		Subtotal 3						
		Subtotal Ponderat 3						
		TOTAL						
		TOTAL ponderat						
		CLASAMENT						

5. În cadrul Comisiei de Selecție și Nominalizare se va definitiva pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu.

I. Descrierea matricei

1. Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu, mai departe „Oblig.“, sau Opțional, mai departe „Opt.“

Stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. sau selectează Opt.

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

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

E. Candidați nominalizați

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

F. Totaluri

Total

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

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 lit. C

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)

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

2. Descrieril liniilor tabelului

H. Competențe

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

I. Trăsături

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

J. Alte condiții eliminatorii

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5

K.

1. Subtotal

Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat

2. Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată $\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$

3. Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană

4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2

5. Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare Grila de punctaj a competențelor. Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.

5	Expert	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.
---	--------	--

II. Descrierea competențelor

I	Competențe	
C1	Competențe specifice sectorului	
C.1.1	Cunoștințe specifice sectrului și capacitatea de a înțelege și de a aplica corect cadrul legislativ specific sectorului	
<u>Descriere</u> 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.		<u>Indicatori</u> 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; Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
C2	Competențe profesionale de importanță strategică	
C2.1	Leadership	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a motiva membrii organizației să obțină rezultatele prognozate și de a-și depăși limitele de performanță cu implicarea tuturor colaboratorilor		<u>Indicatori</u> Utilizează exemplul personal; Are o bună capacitate de persuasiune; Inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională; Este un element promotor al schimbării; Este un exemplu de integritate a valorilor organizației.
C2.2	Management prin bugete	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și de a asigura o execuție bugetară conformă		<u>Indicatori</u> A participat activ la activitatea de bugetare anuală; Experiență în execuția bugetară; Abilități în control bugetar; Experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.
C2.3	Managementul proiectelor	
<u>Descriere</u> Familiar cu aplicarea cunoștințelor, capacităților, instrumentelor și tehnicilor specifice pentru activitățile unui		<u>Indicatori</u> Familiarizat cu succesiunea fazelor de realizare a managementului proiectelor și anume: inițierea proiectului; planificarea sau dezvoltarea proiectului;

proiect, care au obiective, scopuri și cerințe definite, referitoare la timp, costuri, calitate și parametri de performanță, activități considerate ca importante și adecvate pentru finanțare.		execuția proiectului sau faza de producție; monitorizarea și controlul; finalizarea (închiderea) proiectului.
C2.4	Managementul riscurilor	
Descriere Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.		Indicatori Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor; Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor strategiilor pentru managementul riscului; Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului; Înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale; Capacitează organizația pt a-și certifica sistemul de management al riscurilor.
C2.5	Digitalizare organizațională	
Descriere Înțelege rolul digitalizării ca o unealtă strategică de afaceri și ghidează luarea deciziilor consiliului cu respectarea pentru strategiei de digitalizare pentru a îmbunătăți performanța societății.		Indicatori Se menține la curent cu dezvoltările în IT și digitalizare; Asistă consiliul în evaluarea strategiei de digitalizare; Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile societății.
C3	Competențe de guvernare corporativă	
C3.1	Cunoașterea legislației privind guvernarea corporativă și a politicilor guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor publice	
Descriere Are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.		Indicatori Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă fundamentale; 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 cum diverse organisme relaționează unul cu celălalt.
C3.2	Rolul și funcțiile consiliului	
Descriere Are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului și îndatoririle directorilor.		Indicatori Înțelege structura și compoziția consiliului; Înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului; Înțelege rolurile și responsabilitățile membrilor consiliului; Este orientat către atingerea obiectivelor și îmbunătățirea performanței societății.

C3.3	Monitorizarea performanței	
<u>Descriere</u> Înțelege că responsabilitățile consiliului pentru supervizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.		<u>Indicatori</u> Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului; Înțelege cadrul de risc al organizației; Înțelege auditul intern și funcțiile conforme; Stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi monitorizează în evoluție; Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea; Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie; Ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.
C4	Competențe sociale și personale	
C4.1	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	
<u>Descriere</u> Relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru, este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.		<u>Indicatori</u> Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile; 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 cu care trebuie să interacționeze; Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației.
C4.2	Asumarea răspunderii și capacitatea de a lua decizii informate	
<u>Descriere</u> Contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației, și nu doar rezultatele pe termen scurt.		<u>Indicatori</u> Nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare; la decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament; Se consultă cu alții pentru perspective diferite; la decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.
C4.3	Capacitatea de negociere și gestionare a conflictelor	
<u>Descriere</u> Are capacitatea de a transforma conflicte în oportunități pentru rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor.		<u>Indicatori</u> Nu evită conflictul ci îl vede ca pe o oportunitate pentru dialog și găsirea unor soluții creative pentru problemele existente; Este priceput/ă la găsirea unui interes comun și la obținerea de cooperare în fața unor opinii adverse; Negociază cu succes în situații de criză, atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe.
C5	Experiență pe plan național și internațional	

C5.1	Participarea în organizații naționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	
<u>Descriere</u> Se poate constata din analiza documentelor privind parcursul profesional ca a activat în organizații naționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante.		<u>Indicatori</u> Gestionarea aspectelor strategice, operaționale și administrative ale organizației într-un context național, având în vedere nevoile și cerințele specifice ale pieței și ale mediului de afaceri din țară.
C5.2	Participarea în organizații internaționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	
<u>Descriere</u> Se poate constata din analiza documentelor privind parcursul profesional ca a activat în cadrul unor companii cu capital străin.		<u>Indicatori</u> Abilitatea de a se integra și a desfășura activități corespunzătoare legislațiilor diverselor țări și regiuni, legislații și piețelor din diverse țări pentru a atinge obiectivele organizaționale.
C6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	
C6.1	Înțelege procesele, programele și planurile de acțiune ale societății în contextul stabilit de APT pentru realizarea strategiei guvernamentale în domeniu	
<u>Descriere</u> Aliniere a viziunii proprii asupra misiunii sale în cadrul viitorului consiliu de administrație cu rolul și responsabilitățile atribuite, precum și a profilului personal cu cel al administratorului.		<u>Indicatori</u> Dă dovadă că este la curent cu așteptările exprimate de acționari prin scrisoarea de așteptări; Face referire la cadrul strategic al societății; Face referire la contextul economic și social al societății; Demonstrează contribuția pe care spune că o va avea la atingerea obiectivelor strategice ale societății.
C6.2	Are viziune și înțelege necesitatea contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor APT exprimate în scrisoare	
<u>Descriere</u> Face legătura între competențele profesionale și nevoile ce derivă din contextul organizațional, subliniind contribuțiile pe care le poate avea în activitatea viitoare a societății.		<u>Indicatori</u> Prezintă explicit nevoile organizaționale de la rolul său; Subliniază cele mai importante contribuții pe care le poate aduce după nominalizare.
C6.3	Răspunde cu obiective corect formulate la așteptările APT formulate în scrisoarea de așteptări	
<u>Descriere</u> Prezintă obiectivele propuse de APT, obiectivele pe care le propune în declarația sa și rezultatele așteptate.		<u>Indicatori</u> Formulează obiective; Atașează fiecărui obiectiv indicatori cheie de performanță care măsoară progresul în atingerea lor; Stabilește ținte pentru indicatorii respectivi.
C6.4	Respectă în declarația de intenție structura recomandată în H.G. 639/2023	
<u>Descriere</u>		<u>Indicatori</u> Respectă structura prevăzută.

Elaborează declarația de intenție utilizând structura indicată în H.G. nr. 639/2023.	
II	Trăsături
T1	Integritate și reputație personală și profesională
<u>Descriere</u> Respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relațiile cu terții și cu întreprinderea publică.	<u>Indicatori</u> Respectă Codul de etică al întreprinderii publice; Sesizează posibilele conflicte de interese și incompatibilități, prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice; Comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în luarea unor decizii care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese; Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică; Condițiile încetării mandatului ca urmare a încălcării reglementărilor privind conflictele de interese sau de incompatibilitate, precum și pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (2) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
T2	Independență
<u>Descriere</u> Capacitatea de a avea o anumită autonomie în raport cu societatea.	<u>Indicatori</u> Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal; Susține puncte de vedere cu argumente pentru implementarea strategiilor; Solicită clarificări și informații suplimentare.
T3	Expunere politică
<u>Descriere</u> Gradul în care persoana este influențată de factorii politici în exercitarea responsabilităților sale de conducere în cadrul societății.	<u>Indicatori</u> Nu este afiliat unei anumite mișcări politice sau partide politice.