



PROIECT

Profilul Consiliului de Supraveghere

Fondul Român de Contragarantare S.A.

C U P R I N S

1. Despre Profilul Consiliului de Supraveghere.....	2
2. Despre Profilul Candidatului.....	2
3. Cerințe contextuale.....	3
4. Rolul Consiliului de Supraveghere.....	8
5. Despre criterii.....	12
5.1 Criteriile de eligibilitate.....	12
5.2 Reguli de alcătuire a Consiliului de Supraveghere.....	14
5.3 Criterii de selecție.....	14
6. Explicitarea criteriilor de selecție din matrice.....	20
7. Grila de punctare.....	34
8. Pragul minim colectiv.....	35
9. Profilul Personalizat al membrilor Consiliului de Supraveghere al FRC.....	35

1
DEPARTAMENTUL DE
DIRECȚIA
DE GUVERNANȚĂ
CORPORATIVĂ

1. Despre Profilul Consiliului de Supraveghere

Conform art. 1 pct (15) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2024, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacitate, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le detină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul Consiliului se realizează, potrivit prevederilor cuprinse în Anexa nr. 1a la H.G. nr. 639/2023, pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atrbute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Profiul consiliului este elaborat într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitatele necesare pentru alcătuirea unui consiliu oportun contextului strategic al FRC și în deplină conformitate cu misiunea și valorile societății și, respectiv, având drept rezultat identificarea celor mai buni candidați pentru consiliu.

2. Despre Profilul Candidatului

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.

La elaborarea profilului personalizat al Consiliului de Supraveghere au fost luate în considerare următoarele cerințe pe care candidații trebuie să le satisfacă. Aceste cerințe sunt enunțate în cuprinsul Secțiunii a 3 - a “ *Profilul consiliului și profilul candidatului. Tipuri de criterii de selecție* ” art. 12 - 18 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023 și al Actului constitutiv al FRC, respectiv:

- a) cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru buna îndeplinire a mandatului de membru al Consiliului de Supraveghere;
- b) responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;



- c) capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- d) cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg;
- e) reputație și experiență în domeniul finanțier-bancar, adecvate complexității activității FRC și responsabilităților încredințate. Prin experiență în domeniul finanțier-bancar se înțelege experiență în instituții specializate, în instituții financiare, instituții de credit, în gestionarea fondurilor publice sau în activitatea de natură academică în domeniul finanțier – bancar.
- f) studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresci, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani.
- g) experiență profesională relevantă pentru activitatea FRC pe poziții de conducere/coordonare/administrare/supraveghere din sectorul public sau privat sau experiență practica și profesională dobândita în activitatea de natură academică
- h) experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- i) experiență profesională pe poziții de conducere/coordonare/administrare/supraveghere din sectorul public/privat.
- j) cel puțin unul dintre membrii Consiliului de Supraveghere trebuie să aibă experiență în ceea ce privește activitatea de garantare a creditelor și a altor instrumente de finanțare.

3. Cerințe contextuale

Fondul Român de Contragarantare S.A. („FRC”), a fost înființat sub forma unei societăți comerciale pe acțiuni, în anul 2009, prin O.U.G. nr. 23/2009 privind înființarea Fondului Român de Contragarantare, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Legea nr. 312/2009.

FRC are ca obiect principal de activitate contragarantarea garanțiilor acordate de fondurile de garantare, persoane juridice române, pentru creditele și alte instrumente de finanțare obținute de întreprinderile mici și mijlocii de la instituțiile de credit și alte instituții financiare nebancare, autorizate potrivit legii, COD CAEN 6499 – Alte intermedieri financiare n.c.a.

FRC poate desfășura și activități conexe, necesare și subordonate realizării obiectului principal de activitate.

FRC are ca obiect secundar de activitate emiterea de garanții în numele și contul statului, în baza mandatului acordat, în cadrul programelor guvernamentale,

realizând operațiunile de analiză și acordare a garanților - COD CAEN 6619 (activități auxiliare intermedierilor financiare care nu au fost clasificate în alte clase - numai în măsura în care aceste activități sunt legate de activitățile de garantare).

FRC deține un capital social de 400 milioane lei, subscris și integral vărsat prin aportul de numerar al celor doi acționari statul român, prin Ministerul Finanțelor, care deține 68% din capitalul social și Fundația Post-Privatizare deține 32% din capitalul social.

FRC este administrat în sistem dualist de un Consiliu de Supraveghere, alcătuit din 7 membri și de un Directorat, alcătuit din 3 membri. Membrii Directoratului și cei ai Consiliului de Supraveghere sunt persoane fizice.

a) *Contextul organizatoric*

FRC este instituție finanțieră specializată, persoană juridică de drept privat, organizată ca societate pe acțiuni, are își desfășoară activitatea în conformitate cu:

- a) prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 23/2009 privind înființarea Fondului Român de Contragaranțare, cu modificări și completări, aprobată prin Legea nr.312/2009,
- b) dispozițiile Legii societăților nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- c) prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,
- d) prevederile Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice
- e) Actul constitutiv al FRC.

FRC este membru afiliat la nivel european în AECM (European Association of Guarantee Institutions), organism care reprezintă instituțiile de garantare și contragaranțare membre în raport cu Comisia Europeană, Grupul BEI, Parlamentul European, Banca Mondială/ inițiativele pentru IMM la nivel mondial și, nu în ultimul rând cu Consiliul European.

Principalele funcții ale FRC:

1. Contribuie la dezvoltarea sectorului IMM prin facilitarea accesului la finanțare;
2. Contribuie la funcționarea sustenabilă a pieței finanțier-bancare;
3. Facilitează absorbția și utilizarea eficientă a fondurilor europene;
4. Promovează și susține dezvoltarea durabilă în România;



5. Contribuie la sprijinirea inovației și al progresului tehnologic.

Principalele activități ale FRC

De la înființare FRC a acordat contragaranții de aprox. 4 miliarde lei din acestea plătind, la solicitarea fondurilor de garantare, angajamente în valoare totală de 120.095.383 lei.

Contragaranția este definită ca fiind garanția expresă, irevocabilă și necondiționată acordată de FRC la solicitarea fondului de garantare și în interesul beneficiarului final, IMM.

Prin contragaranții se acoperă numai garanția aferentă principalului, exclusiv dobanzile, comisioanele și alte sume datorate de IMM în baza contractului încheiat cu finanțatorul.

În prezent, FRC, asigură administrarea următoarelor produse financiare cu acoperire națională :

Produs 1-Schema de contragarantare destinată sprijinirii accesului la finanțare al IMM –contragaranții de valori mari ;

Produs 2- Schema de contragarantare destinată sprijinirii accesului la finanțare al IMM- contragaranții de valori mici;

Produs 3- Schema de contragarantare-ajutor de minimis pentru sprijinirea accesului la finanțare al IMM-urilor din sectorul agricol.

În contextul actual, aceste produse financiare sunt destinate IMM-urilor, care operează cu preponderență în domenii precum turism, cercetare și dezvoltare, IT și telecomunicații, protecția mediului.

Prin OUG nr. 99/2022 FRC a fost desemnat partener de implementare a Programelor guvernamentale GARANT CONSTRUCT și INNOVATION. Obiectul acestor programe constă în sprijinirea accesului la lichidități a IMM și a întreprinderilor mari prin acordarea de garanții în numele și contul Statului.

Prin OUG nr. 95/2022 FRC a fost desemnat partener de implementare a Programelor guvernamentale Programelor guvernamentale de creditare «StudentInvest» și «FamilyStart» .

În acord cu politica de finanțare susținută de instituțiile Uniunii Europene, FRC urmărește dezvoltarea, administrarea și furnizarea unor instrumente financiare care



vizează domenii și programe de interes european, precum Electric-Up, proiecte de eficiență energetică și energie regenerabilă destinate.

Dezvoltarea activității pe coordonatele europene în sensul relaționării directe cu Banca Europeană de Investiții și Fondul European de Investiții cu scopul de a deveni intermedier finanțier în mecanismele de finanțare a IMM - urilor din România.

Misiune și Viziune

Misiunea: constă în îmbunătățirea accesului întreprinderilor mici și mijlocii la finanțare/cofinanțare/garantare și susținerea politicilor guvernamentale.

FRC își desfășoară activitatea în nume și în cont propriu, conform legii de funcționare a FRC și Actului Constitutiv în scopul îmbunătățirii accesului la finanțare al IMM, prin preluarea unei părți din riscul asumat de fondurile de garantare la acordarea de garanții în favoarea acestor întreprinderi, și, în nume și cont stat, în baza mandatului încredințat de către Guvernul României în activitățile specifice de garantare în scopul derulării unor programe guvernamentale pentru susținerea unor sectoare ale economiei naționale, în condițiile prevăzute de actele normative emise în vederea derulării acestor operațiuni.

Contragaranțile și garanțile emise de FRC susceptibile a reprezenta ajutor de stat sau de minimis se acordă cu respectarea reglementărilor naționale și europene în domeniul ajutorului de stat.

FRC colaborează cu autoritățile publice, instituțiile publice sau de interes public, în limita atribuțiilor ce îi revin potrivit legii și Actului Constitutiv pentru realizarea misiunii și obiectului său de activitate.

Viziune: Mecanismul de garantare-contragaranțare, prin preluarea unei părți din riscul asumat de fondurile de garantare, asigură îmbunătățirea accesului sectorului IMM la finanțare, prin preluarea unei părți din riscul asumat de fondurile de garantare, contribuie la funcționarea sustenabilă a pieței finanțiar – bancare.

FRC urmărește să potențeze încrederea băncilor și a altor categorii de finanțatori în soliditatea și solvabilitatea fondurilor de garantare, în procesul de dezvoltare a sectorului IMM și a mediului de afaceri, toate acestea având un impact pozitiv direct asupra :

- menținerii și/sau creșterii locurilor de muncă;
- creșterea numărului antreprenorilor/ IMM-urilor;
- absorbția fondurilor europene;
- creșterii veniturilor statului (prin taxe, impozite, etc.).



Contextul strategic

Conducerea FRC este preocupată de asigurarea sustenabilității afacerii prin diversificarea/extinderea obiectului de activitate, modificarea cadrului juridic de funcționare și identificarea de noi oportunități de utilizare a resurselor sale financiare, umane, tehnologice, de crearea și/sau adoptarea de produse financiare benefice operatorilor economici (IMM, întreprinderilor mari) care să sprijine economia României.

Planificarea dezvoltării FRC urmărește următoarele obiective:

1. Identificarea, dezvoltarea, implementare unor noi linii de business - produse de contragarantare/ garantare;
2. Evaluarea stadiului programelor actuale și viitoare, a veniturilor generate de acestea, a perspectivelor pe termen scurt, mediu și lung în scopul redefinirii/definirii acestora;
3. Modificarea cadrului juridic al FRC, astfel încât, societatea să poată participa la susținerea mediului de afaceri din România și la susținerea programelor guvernamentale;

Obiectivele principale ale Planului de dezvoltare a FRC

Planul de dezvoltare a FRC este un document public în care sunt prezentate aspectele principale referitoare la situația actuală și dezvoltarea preconizată a FRC în contextul planului de strategie și dezvoltare economică ce urmează să fie implementat în următorii 4 ani la nivel național.

ACTIONARIATUL FRC se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre realizarea obiectivelor strategice, precum consolidarea programelor în care este implicat FRC și identificarea de noi oportunități de dezvoltare în această direcție, identificarea unor parteneriate cu instituțiile europene.

Pentru a facilita informarea asupra politicii de dezvoltare și a oportunităților de extindere al activității desfășurate, FRC pune la dispoziția tuturor părților interesate Planul de dezvoltare a FRC.

În baza contextului prezentat sintetic anterior, au fost elaborate criteriile de eligibilitate și criteriile de evaluare a competențelor ce vor fi utilizate pe parcursul procedurii de recrutare și selecție a noilor membri ai Consiliului de Supraveghere al companiei.



4. Rolul Consiliului de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere se numesc de către Adunarea Generală a Acționarilor a FRC.

Structura Consiliului de Supraveghere este următoarea:

Un total de 7 membri – dintre care unul este funcționar public, iar majoritatea membrilor sunt independenti, cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; Consiliul de Supraveghere nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

Consiliul de supraveghere este condus de un președinte, desemnat de Adunarea Generală a Acționarilor dintre membrii numiți, ale cărui atribuții sunt stabilite conform legii și actului constitutiv al societății.

Membrii Consiliului de Supraveghere al FRC										
	MCS 1	MCS 2	MCS 3	MCS 4	MCS 5	MCS 6	MCS 7			
	Profil generalist – Management / Administrare						Profil economic			
Studii	Studii superioare în domeniul științelor ingineresti, economice, juridice, sociale				Studii superioare în domeniul științelor economice					
Experiență	Minimum 7 ani în domeniul studiilor absolvite sau în domeniul de activitate al FRC Pentru posilele MCS 6 și MCS 7 este necesară experiență în domeniul financiar									
Certificări	Cel putin unul dintre candidati trebuie sa indeplineasca conditiile prevazute in Legea nr. 162/2007 privind auditul statutar, cu modificarile si completarile ulterioare									
Experiență	<ul style="list-style-type: none">- detin experiență profesională relevantă pentru FRC pe pozitii de conducere/ coordonare/ administrare/ supraveghere din sectorul public/privat sau experiență practică și profesională în de natura academică în domeniul financiar - bancar- detin experienta in conducerea societatilor- cel puțin unul dintre membri posedă experiență în activitatea de garantare a creditelor și altor instrumente de finanțare.									

- Cei 7 membri ai Consiliului de Supraveghere al FRC trebuie să îndeplinească prevederile art. 4, art. 28 alin. (1) și (3), art. 30 alin. (9) și art. 33 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a

întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare.

Principalele atribuții statutare ale Consiliului de Supraveghere al FRC sunt:

- numește/revocă președintele și membrii Directoratului și aprobă forma contractului de mandat care se încheie cu aceștia;
- aprobă codul de etică al societății și îl revizuieste anual, dacă este necesar, cu acordul auditorilor interni;
- exercită controlul permanent asupra activității exercitate de Directorat și urmărește punerea în aplicare de către acesta a hotărârilor AGA;
- aprobă/modifică schemele de contragantare, în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile și Condițiile de acordare a contragaranților;
- aprobă și revizuieste nivelul primelor de contragantare, clauzelor convențiilor-cadru privind acordarea de contragaranții;
- aprobă și revizuieste strategia de investire a resurselor financiare ale Fondului;
- avizează situațiile financiare anuale, proiectele de venituri și cheltuieli, programul anual de activitate, precum și celealte documente care se supun aprobării adunării generale a acționarilor;
- prezintă semestrial, în cadrul adunării generale a acționarilor, un raport asupra activității de administrare, care includ și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale membrilor directoratului, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale Fondului și la raportările contabile semestriale ale Fondului;
- aprobă scoaterea din funcțiune, casarea și valorificarea unor bunuri materiale, în condițiile legii;
- îndeplinește obligațiile legale prevăzute de OUG nr. 109/2011, cu privire la selecția și numirea membrilor Directoratului, tranzacțiile pentru efectuarea cărora se cere aprobarea/informarea adunării generale a acționarilor și celor care pot fi efectuate doar cu aprobarea Consiliului de Supraveghere, asigurarea transparentei;
- aprobă și revizuieste regulamentul de organizare și funcționare și celealte norme interne ale Fondului;
- verifică conformitatea cu legea, actul constitutiv, hotărârile AGA a operațiunilor efectuate de Directorat;
- aprobă contractul colectiv de muncă, după negocierea acestuia de către Directorat și organigramă și statul de funcții;
- propune adunării generale a acționarilor altor hotărâri de competență acesteia;



- îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege și de actul constitutiv al Fondului Român de Contragaranțare.

Membrii Consiliului de Supraveghere trebuie să își îndeplinească obligațiile prevăzute de lege cu loialitate, în interesul societății (art. 144¹ din Legea societăților nr. 31/1990), având obligația legală de a participa la adunările generale ale acționarilor.

Potrivit Legii societăților nr. 31/1990, raporturile dintre membrii Consiliului de Supraveghere și societate sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat și de normele speciale cuprinse în Legea societăților nr. 31/1990.

Desemnarea membrilor Consiliului de Supraveghere se face de adunarea generală a acționarilor. Pentru a fi valabilă numirea, din punct de vedere juridic, persoana desemnată în calitate de membru al Consiliului de Supraveghere trebuie să accepte, în mod expres, mandatul. Durata mandatului de membru al Consiliului de Supraveghere este stabilită prin actul constitutiv și este de 4 ani.

Conform dispozițiilor legale, în cadrul Consiliului de Supraveghere pot fi create comitete consultative însărcinate cu realizarea de investigații și elaborarea de recomandări pentru consiliu în condițiile art. 153 din Legea societăților nr. 31/1990.

Domeniile în care își desfășoară activitatea comitetele consultative sunt: auditul, remunerarea membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere, precum și a personalului societății, nominalizarea de candidați pentru diferite posturi de conducere în societate etc.

În cazul societăților pe acțiuni ale căror situații financiare anuale fac obiectul unei obligații legale de auditare financiară se impune crearea unui comitet de audit. Comitetele consultative sunt formate din cel puțin doi membri ai consiliului, cu condiția ca cel puțin un membru să fie independent.

Pentru comitetul de audit, legea impune ca cel puțin un membru al acestui comitet să dețină experiență relevantă în aplicarea principiilor contabile sau în audit finanțier, dovedită prin documente de calificare pentru domeniile respective, conform prevederilor Legii nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare și a Ordinului Ministerului Finanțelor - Autoritatea pentru Supravegherea Publică a Activității de Audit Statutar nr. 123/2022, modificat prin Ordinul nr. 392/2022.

De asemenea, potrivit art. 34 din OUG nr. 109/2011 în cadrul Consiliului de Supraveghere este obligatorie constituirea comitetului de audit, comitetului de gestionare a riscurilor și a comitetului de nominalizare și remunerare.



În acord cu dispozițiile legale și cu prevederile statutare, în cadrul Consiliului de Supraveghere al FRC sunt constituite următoarele comitete consultative:

- un Comitet de gestionare a riscurilor (format din 4 membri ai consiliului cu experiență relevantă în acest domeniu, dintre care cel puțin un membru este independent);
- un Comitet de audit (format din 3 membri ai Consiliului de Supraveghere neexecutivi, majoritatea independenti, cu experiență relevantă în acest domeniu);
- un Comitet de nominalizare și remunerare (format din 3 membri ai consiliului, dintre care cel puțin un membru este independent).

Comitetul de administrare a riscurilor are cel puțin următoarele atribuții:

- a) asigură informarea adecvată a Consiliului de Supraveghere asupra problemelor și evoluțiilor semnificative care ar putea influența profilul de risc și rezultatele Fondului;
- b) dezvoltă proceduri adecvate pentru identificarea, evaluarea, monitorizarea și controlul riscurilor semnificative;
- c) prezintă Consiliului de Supraveghere informări care să permită acestuia să cunoască performanța Directoratului în monitorizarea și controlul riscurilor semnificative și performanța de ansamblu a Fondului;
- d) informează regulat Consiliul de Supraveghere asupra situației expunerilor Fondului la riscuri și imediat, când survin schimbări semnificative în expunerea curentă sau viitoare a Fondului la riscurile respective.

Comitetul de audit are cel puțin următoarele atribuții:

- a) avizează planul de audit și necesarul de resurse aferent acestei activități;
- b) asigură relația cu auditorul financiar al Fondului, în sensul primirii planului de audit și al analizării constatărilor și recomandărilor acestuia;
- c) analizează constatările și recomandările organelor de control din afara Fondului;
- d) asigură respectarea cadrului legal, actului constitutiv și reglementarilor aprobatelor de Consiliul de Supraveghere.

Comitetul de nominalizare și remunerare are cel puțin următoarele atribuții:

- a) participă la stabilirea criteriilor de selecție ale membrilor directoratului, cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii, precum și cu luarea în considerare a specificului activității Fondului;
- b) evaluează și selectează candidații pentru funcțiile de membru al directoratului și înaintează propunerile respective consiliului de supraveghere;
- c) poate solicita consiliului de supraveghere aprobarea pentru ca în procesul de evaluare a candidaților pentru funcțiile de membru în consiliul de supraveghere să fie asistat de un expert independent, persoană fizică sau

- juridică, specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărei servicii sunt contractate de societate în condițiile legii;
- d) formulează propunerii privind remunerarea membrilor directoratului;
 - e) elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului finanțiar. Raportul este prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aproba situațiile financiare anuale și cuprinde cel puțin informații privind:
 - i. structura remunerării consiliului de supraveghere
 - ii. structura remunerării directoratului, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
 - iii. criteriile de performanță ale consiliului de supraveghere
 - iv. criterii de performanță ale directoratului ce fundamentează componența variabilă a remunerării;
 - v. raportul dintre performanță realizată și remunerare;
 - f) îndeplinește alte atribuții, conform legislației în vigoare.

Comitetul de administrare a riscurilor, Comitetul de audit și Comitetul de nominalizare își desfășoară activitatea potrivit actului constitutiv, legislației aplicabile și reglementelor proprii de organizare și funcționare.

5. Despre criterii

În cadrul procedurilor de selecție, derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernanță corporativă aplicabile, se utilizează trei categorii de criterii:

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

5.1 Criteriile de eligibilitate

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



Candidații pentru posturile de membru în Consiliul de Supraveghere al FRC trebuie să îndeplinească în mod obligatoriu și cumulativ, următoarele criterii de eligibilitate:

1. au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice;
2. posedă reputație și dețin experiență în domeniul finanțier-bancar, adecvate complexității activității FRC și responsabilităților încredințate. Prin experiență în domeniul finanțier-bancar se înțelege experiență în instituții specializate, în instituții financiare, instituții de credit, în gestionarea fondurilor publice sau în activitatea de natură academică în domeniul finanțier – bancar;
3. dețin experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome ,
4. dețin experiență profesională pe pozitii de conducere/ coordonare/ administrare/ supraveghere din sectorul public/privat;
5. cel puțin unul dintre membrii Consiliului de Supraveghere trebuie să aibă experiență în ceea ce privește activitatea de garantare a creditelor și a altor instrumente de finanțare.
6. nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
7. nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 4 și la art. 30 alin. (9) din O.U.G nr.109/2011,
8. respectă prevederile art. 33 din OUG nr. 109/2011 privind numărul maxim de mandate de administrator care pot fi exercitate concomitent.

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

- a) senatorii;
 - b) deputații;
 - c) membrii Guvernului;
 - d) prefectii și subprefectii;
 - e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani finanziari 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 înscriskuri, 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.

5.2 Reguli de alcătuire a Consiliului de Supraveghere

Selectia pentru cele 7 poziții vacante de membru al Consiliului de Supraveghere se va realiza, astfel încât să fie respectate următoarele reguli de alcătuire a Consiliului de Supraveghere:

- a) majoritatea membrilor CS vor fi administratori independenți;
- b) cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt bărbați; consiliul de Supraveghere nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen;
- c) cel mult unul dintre membrii consiliului poate face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice;

La evaluarea adecvării, la nivel colectiv, Comisia evaluează componența organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Modalitățile de evaluare:

- analiză documentară a pieselor din dosarul de candidatură;
- analiza referințelor;
- observare comportamentală a candidaților pe parcursul interviurilor;
- analiza declarațiilor de intenție;
- analiza eventualelor probe de evaluare administrate candidaților.

5.3 Criterii de selecție

Acste criterii sunt prezentate în matricea Consiliului de Supraveghere, grupate pe următoarele capitulo: competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică, competențe de guvernanță corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, alte competențe specifice domeniului de activitate al FRC, alinierea cu Scrisoarea de așteptări, alte criterii. Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la



criteriile de selecție și indicatorii demultiplicați ai criteriilor de selecție, folosind scala de evaluare prevăzută în acest document.

Potrivit atât literei, cât și spiritului legislației de Guvernanță Corporativă aplicabile, selecția conducerii administrative și executive a întreprinderilor publice, trebuie să fie focalizată pe evaluarea competențelor. Stabilirea competențelor necesare unui membru al unui Consiliul de Supraveghere, se face pe baza analizei cerințelor contextuale și a cadrului strategic ce guvernează întreprinderea publică. Astfel, membrii viitorului Consiliu de Supraveghere al FRC trebuie să satisfacă următoarele deziderate:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra strategiei pe care aceasta trebuie să o formuleze și să o aplice pentru a conduce la îndeplinirea misiunii atribuite;
- să aibă o bună și permanentă vedere globală asupra constrângerilor cu care societatea se confruntă dar și asupra oportunităților pe care le are și pe care trebuie să le fructifice în mod profitabil;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea, contribuind la diminuarea acestora, răspunde prompt și optim oportunităților identificate, fructificându-le;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adoptate în cât mai mare măsură contextului societății;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe integrarea valorilor societății;
- să își asume responsabilitatea de a supraveghea activitatea societății în limitele stabilită de către Acționari și de a face toate diligențele necesare și permise pentru ca aceasta să producă rezultatele anticipate;
- să inițieze, să mențină și să dezvolte bune relații de colaborare cu reprezentanții autorităților, ai organismelor de reglementare și control, ai clientilor, ai furnizorilor, ai altor stakeholders.

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



membrului Consiliului de Supraveghere, luând în considerare natura, ampoarea și complexitatea activității desfășurate.

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

Evaluarea competențelor unui candidat presupune:

- observarea și aprecierea abilităților/capabilităților care îi permit candidatului să exerce acea competență, în scopul realizării cu succes a unor activități specifice;
- observarea comportamentelor/atitudinilor manifestate de candidat în momentul exercitării abilităților/capabilităților respective.

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

Competențe	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	Criterii	Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere
			1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert	
I Competențe	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	C1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările specifice domeniului de activitate	OB 1
		C1.2	Capacitatea de a elabora, de a lansa și de a conduce proiecte de importanță strategică națională și internațională	OB 1
		C1.3	Capacitatea de a crește profitul întreprinderii publice	OB 1
		C1.4	Capacitatea de a acționa cu profesionalism, responsabilitate, competență, eficiență și prudentă în conformitate cu reglementările interne și legale aplicabile.	OB 1
		C1.5	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte de dezvoltare a întreprinderii	OB 1
		C1.6	Înțelege rolul companiei în sectorul finanțier și contextul macroeconomic	OB 1
		C1.7	Dezvoltă programe de garantare și contragarantare	OB 1
		C1.8	Fundamentează evoluții ale indicatorilor economico-financiari (solvabilitate, lichiditate, profitabilitate, risc,	OB 1

	rentabilitate)		
C1.9	Dezvoltă strategii de risc, identifică riscurile cu care se confruntă compania și soluțiile de minimizare	OB	1
C1.10	Gestionează/valorifică activele și creațele companiei	OB	1
C1.11	Analiză juridică	OB	1
C1.12	Interpretează informațiile financiare ale unei instituții, identifică aspectelor fundamentale pe baza acestor informații și a unor controale și măsuri corespunzătoare	OB	1
C1.13	Implementează și/sau administrează instrumente financiare finanțate din fonduri europene	OB	1
C1.14	Analizează strategii de investiții și fluxuri de capital	OB	1
C1.15	Capacitatea de adevarare la rolul de membru CS	OB	1
C1.16	Capacitatea de a îmbogăti și valorifica oprim cultura organizațională a fondului	OB	1
Competențe profesionale de importanță strategică	C2.1 Planificare strategică	OB	0.75
	C2.2 Leadership	OB	0.75
	C2.3 Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75
	C2.4 Management prin bugete	OB	0.75
	C2.5 Managementul talentelor	OB	0.75
	C2.6 Digitalizarea organizațională	OB	0.75
	C2.7 Managementul risurilor	OB	0.75
	C2.8 Capacitatea de a negocia	OB	0.75
Competențe de guvernanță corporativă	C3.1 Management prin obiective	OB	0.75
	C3.2 Raportare și transparentă	OB	0.75
	C3.3 Dialogul social	OB	0.75
	C3.4 Managementul performanței	OB	0.75
	C3.5 Guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și bune practici în domeniul guvernanței corporative	OB	1
Competențe sociale și personale	C4.1 Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
nță pe plan local și internațional	C5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al societății	OPT	1

	C5.2	Experiență în domeniul resurselor umane	OPT	1
	C5.3	Experiență în domeniul IT&C	OPT	1
	C5.4	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	OPT	1
	C5.5	Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar	OPT /OB	1
	C5.6	Experiență în managementul riscului	OPT /OB	1
	C5.7	Experiență în domeniul economic, finanțier	OPT /OB	1
	C5.8	Experiență în relația cu instituțiile europene	OPT /OB	1
	C5.9	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	OPT /OB	1
	A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
II Alinierea cu scrisoarea de așteptări	A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
	A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1
	A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
	A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța finanțieră	OB	1
	A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei	OB	1
	A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor	OB	1
	A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
	A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creantelor	OB	1
	A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1
	A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Opt.	1



	A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	Opt.	1			
III Trăsături	T1	Reputație personală și profesională	OB	0.1			
	T2	Independență	OB	0.1			
	T3	Gândire independentă/critică	OB	0.1			
	T4	Integritate și onestitate	OB	0.1			
	T5	Expunere politică	OB	0.1			
	T6	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1			
	T7	Orientare către rezultate	OB	0.1			
	T8	Capacitate de decizie	OB	0.1			
	T9	Agilitate strategică	OB	0.1			
	T10	Capacitate de sinteză	OB	0.1			
IV. Alte criterii	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director			Opt. 1			
	Egalitate de gen			OB M/F			
TOTAL							
TOTAL PONDERAT							
CLASAMENT							

Instrumentele cu care se realizează analiza comparativă, prin raportare la profilul consiliului și profilul candidatului sunt:

- analiză documentară a pieselor din dosarul de candidatură;
- verificarea referințelor oferite de candidați;
- observare comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Consiliului de Supraveghere, Profilul Membrilor Consiliului de Supraveghere și indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de evaluare a candidaților conform documentelor anterior menționate;
- integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați;
- concluziile probelor specifice unui centru de evaluare parcuse de candidați, în eventualitatea că procesul de selecție va impune susținerea unor astfel de probe.

6. Explicitarea criteriilor de selecție din matrice

I	Competențe
C1	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice
C1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările specifice domeniului de activitate
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a conduce eficient întreprinderea publică, de a asigura supravegherea în vederea atingerii obiectivelor strategice ale acesteia, de a înțelege și integra corect mecanismele de piață care impactează societatea, de a identifica activ constrângerile cu care aceasta se confruntă și de a implementa căi optime de depășire a acestor constrângerii.	<u>Indicatori</u> - Planifică activ, stabilește obiective specifice domeniului de activitate al companiei, ținând cont de cerințele contextuale - Organizează procesele și activitățile întreprinderii - Monitorizează performanța, acționează în sensul eliminării ecarturilor actual versus planificat
C.1.2	Capacitatea de a elabora, de a lansa și de a conduce proiecte de importanță strategică națională și internațională
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a identifica, evalua și implementa proiecte pentru ca societatea să atingă nivelul de performanță necesară.	<u>Indicatori</u> - a participat la implementarea unor proiecte relevante - a avut un rol activ în atingerea scopului acestor proiecte - deține un set de bune practici de implementare a unor astfel de proiecte - poate stabili standarde de referință coerente ale practicilor de implementare a proiectelor
C1.3	Capacitatea de a crește profitul întreprinderii publice
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii care conduc la sporirea veniturilor și a profitului net al companiei, într-un mod eficient și sustenabil.	<u>Indicatori</u> - gestionează eficient capitalul și a fluxului de numerar - evaluatează rentabilitatea investițiilor companiei în proiecte, active sau alte inițiative strategice - se adaptează la schimbările din piață și anticipatează și răspunde la tendințele și cerințele fondului
C1.4	Capacitatea de a acționa cu profesionalism, responsabilitate, competență, eficiență și prudentă în conformitate cu reglementările interne și legale aplicabile
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a reflecta standarde etice și de performanță așteptate, de a fi responsabil de propriile decizii și acțiuni și de a gestiona eficient și prudent situațiile delicate sau	<u>Indicatori</u> - cunoaște în detaliu și aplică sistematic legislația ce guvernează activitatea fondului - integrează și aplică toate reglementările interne ale fondului

riscante.		-cunoaște și aplică reglementările naționale ce guvernează activitatea fondului -ia decizii prudente în care integrează toate reglementările ce pot avea impact asupra contextului/rezultatului deciziei
C1.5	Capacitatea de a planifica și executa, în mod eficient, proiecte de dezvoltare a întreprinderii	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a gestiona cu succes toate aspectele proiectului, de la realizarea strategiei inițiale până la finalizare		<u>Indicatori</u> - are cunoștințe cu privire la aspectele tehnice și operaționale referitoare la proiectele de dezvoltare și la bunele practici naționale și internaționale în domeniu - utilizează optim resursele disponibile, pentru a maximiza eficiența și a minimiza costurile - realizează proiectele conform standardelor de calitate stabilite, prin implementarea și menținerea unor proceduri adecvate de control al calității pe parcursul întregului proiect de dezvoltare
C1.6	Înțelege rolul companiei în sectorul financiar și contextul macroeconomic	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a înțelege rolul și poziționarea companiei în piață și de a analiza contextul financiar al acesteia.		<u>Indicatori</u> - conștientizează și aplică toate mecanismele prin care fondul își poate atinge obiectivele strategice - are o percepție corectă asupra poziționării fondului în piață financiară - este în permanentă la curent cu contextul macroeconomic ce impactează activitatea fondului
C1.7	Dezvoltă programe de garantare și contragarantare	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a elabora și implementa programe care să sprijine părțile implicate, astfel reducând riscurile și facilitând accesul la finanțări.		<u>Indicatori</u> - identifică nevoia unor noi programe de garantare și contragarantare - elaborează noi programe de garantare - testează în piață potențiale noi programe de garantare și contragarantare - lansează și acompaniază noi programe de garantare și contragarantare
C1.8	Fundamentează evoluții ale indicatorilor economico-financiari (solvabilitate, lichiditate, profitabilitate, risc, rentabilitate)	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a urmări atent evoluția indicatorilor economico-financiari (solvabilitate, lichiditate, profitabilitate, risc, rentabilitate), identifică levierile micro și macroeconomice, care au condus la evoluția acestora, asigură corelarea acestora, elaborând diagnoze		<u>Indicatori</u> - monitorizează acțiuni și indicatori economico-financiari (solvabilitate, lichiditate, profitabilitate, risc, rentabilitate) - identifică factorii ce impactează evoluția indicatorilor - elaborează diagnoze economice complexe pe

economic pertinentă și sugerând acțiunuri concrete de optimizare.		baza evoluției indicatorilor -emite prognoze de evoluție ulterioară a indicatorilor -sugerează căi de optimizare a performanței economice
C1.9	Dezvoltă strategii de risc, identifică riscurile cu care se confruntă compania și soluții de minimizare	
<u>Explicitare</u> Analizând incidenta riscurilor anterioare, evoluția contextului micro și macroeconomic, precum și a principalilor indicatorilor macroeconomici, elaborează sau participă la elaborarea unor strategii de risc, propunând soluții viabile de minimizare a probabilității de incidentă și a probabilității de impact a riscurilor identificate.		<u>Indicatori</u> -analizează rezultatul aplicării strategiilor anterioare de risc ale fondului -identifică riscuri potențiale ce pot影响 activitatea fondului -evaluează probabilitatea de incidentă și de impact pentru fiecare risc identificat -propune soluții realiste de minimizare a riscurilor identificate
C1.10	Gestionează/valorifică activele și creațele companiei	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a gestiona/valorifica activele și creațele companiei.		<u>Indicatori</u> -urmărește în mod activ "return on asset" (ROA) -identifică și propune căi de optimizare a ROA -monitorizează atent recuperarea creațelor fondului și rata de rotație a creațelor (RRC) -identifică și sugerează căi concrete de optimizare a RRC
C1.11	Analiză juridică	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a aduce în permanență la zi, de a explica și de a aplica în strictă conformitate cadrul legislativ complex ce potențiază activitatea fondului.		<u>Indicatori</u> -înțelege și aplică cadrul legislativ incident
C1.12	Interpretează informațiile financiare ale unei instituții, identifică aspectele fundamentale pe baza acestor informații și a unor controale și măsuri corespunzătoare	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a interpreta informațiile financiare ale unei instituții, de a identifica aspectele fundamentale pe baza acestor informații și a unor controale și măsuri corespunzătoare		<u>Indicatori</u> -colectează informațiile necesare interpretării datelor financiare ale instituțiilor analizate -face corelații între datele financiare și nefinanciare colectate -aplică mecanisme complexe de control și de diagnoză
C1.13	Implementează și/sau administrează instrumente financiare finanțate din fonduri europene	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a pune în aplicare instrumente		<u>Indicatori</u> -înțelege mecanismele fine ale instrumentelor

	financiare finanțate din fonduri europene, de a monitoriza și a raporta în privința rezultatelor obținute.	financiare finanțate din fonduri europene -aplică cu succes instrumente financiare finanțate din fonduri europene -monitorizează evoluția rezultatelor aplicării instrumentelor financiare finanțate din fonduri europene
C1.14	Analizează strategii de investiții și fluxuri de capital	
	<u>Explicitare</u> Capacitatea de a emite diagnoze pertinente în privința strategiilor de investiții și de a identifica impactul pe care acestea îl pot avea asupra fluxurilor de capital.	<u>Indicatori</u> -performează diverse analize specifice asupra strategiilor de investiții -estimează rezultatele posibile ale aplicării diverselor strategii de investiții -identifică fluxurile de capital necesare aplicării diverselor strategii de investiții și costurile aferente asigurării acestora
C1.15	Capacitatea de adegvare la rolul de membru CS	
	<u>Explicitare</u> Capacitatea de a înțelege cadrul de administrare a activității, rolul și responsabilitățile ce îi revin, precum și orice potențiale conflicte de interes care ar putea să apară în legătură cu acestea.	<u>Indicatori</u> -integrează corect rolul de membru în CS, conferit prin contractul de mandat -creează canale de comunicare în interiorul CS și în relația cu directoratul fondului -creează și implementează planuri de acțiune pentru atingerea obiectivelor asumate din planul de administrare
C1.16	Capacitatea de a îmbogăți și valorifica optim cultura organizațională a fondului	
	Capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi organizaționale, a unor valori corporative și a unor comportamente adegvate în cadrul Organului de Conducere și al FRC.	-integrează valorile, normele și istoriile de succes ale fondului -contribuie la realizarea unor ritualuri ale CS, care în timp devin norme ce îmbogătesc astfel cultura organizațională a fondului -aderă la standardele de etică ale membrilor CS, contribuind la elaborarea codului de etică
C2	Competențe profesionale de importanță strategică	
C2.1	Planificare strategică	
	<u>Explicitare</u> Capacitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingere misiunii și vizuinii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiune care să permită atingerea acestor obiective strategice.	<u>Indicatori</u> - înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice - formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung - prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective - prognozează rezultatele așteptate - elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste
C2.2	Leadership	
	<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>



<p>Capacitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competență de conducere: conduce și oferă îndrumări unui grup, dezvoltă și întreține munca în echipă, motivează și încurajează resursele umane disponibile și se asigură de faptul că angajații dețin competență profesională necesară pentru a atinge un anumit obiectiv. Este receptiv la critică și oferă oportunitatea pentrudezbateri critice. - este capabil să prezideze ședințe în mod eficient și eficace și să creeze o atmosferă deschisă care să încurajeze pe toată lumea să participe în condiții de egalitate; cunoaște sarcinile și responsabilitățile altor persoane. - evaluatează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească - utilizează deseori exemplul personal - are o bună capacitate de persuasiune - își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională - își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional - imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației - este promotor al schimbării - este un exemplu de integrare a valorilor organizației
---	--

C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor
<p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stîngerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regăndirea organizării acestora.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace - are o abordare procesuală a organizării - comunică eficient deciziile de organizare - se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare - formalizează deciziile de organizare - nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini

C2.4	Management prin bugete
<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>



Capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.	<ul style="list-style-type: none"> - abilități de participare activă la fundamentarea și elaborarea bugetului - experiență în execuția bugetară - abilități de control bugetar
C2.5	Managementul talentelor
<p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a identifica, atrage și dezvoltă personalul potrivit pentru a atinge obiectivele organizației și de a crea un mediu de lucru stimulant și motivant.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul - promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului - oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare
C2.6	Digitalizarea organizațională
<p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa să să adopte schimbările necesare - evaluatează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației - gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.7	Managementul riscurilor
<p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidentei acestora și de reducere a impactului acestora.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - are o abordare sistemică - înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale - capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidentei cât și a impactului identificate - capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor
C2.8	Capacitatea de a negocia
<p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a conduce și finaliza cu succes negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - este persuasiv în discursul său, exprimând idei și argumente în mod convingător și adaptându-se la stilurile și preferințele comunicative ale celorlalți participanți la negocieri - înțelege în profunzime situația și interesele

	proprii, precum și cele ale părților cu care se negociază, identificând punctele comune și diferențele pentru a găsi soluții acceptabile pentru toți - este flexibil și adaptabil în timpul negocierilor, ajustând strategiile și tactica în funcție de evoluțiile și schimbările din timpul procesului de negociere
C3	Competențe de guvernanță corporativă
C3.1	Management prin obiective
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor companiei cât și motivarea angajaților implicați.	<u>Indicatori</u> - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - setează interactiv și formalizează obiective - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipă, individual, de performanță) - incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective, - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor, - are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
C3.2	Raportare și transparentă
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a comunica eficient, precis și transparent informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către consiliul de administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.	<u>Indicatori</u> - comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia - asigură transparentă și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare
C3.3	Dialogul social
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a acționa coherent în sensul satisfacerii interesului social al companiei.	<u>Indicatori</u> - evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale companiei și interesele angajaților - ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială - urmărește atent indicatori de alertă socială și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale - evita abil comportamentele de tip "lider"

	<p>sindical" și soluțiile populiste dar costisitoare</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social - militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent
C3.4	Managementul performanței <p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.</p> <p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - identifică și interoghează surse de informații diverse - stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție - informează structurile abilitate despre ecarturile constatate - ia măsuri de corectare a ecarturilor - incintă întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite - face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatiche integrate, viabile și performante - se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucreză la eliminarea ecarturilor de performanță
C3.5	Guvernanță corporativă a întreprinderilor publice și bune practici în domeniul guvernantei corporative <p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanță corporativă</p> <p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanță corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică. - influențează pozitiv compania prin decizii strategice și etice. - evaluatează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate - asigură transparentă și înțelegere mutuală - menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernantei corporative
C4	Competențe sociale și personale
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului <p><u>Explicitare</u></p> <p>Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.</p> <p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile - Își subliniază mesajele verbale prin gesturi - Are o ținută potrivită mesajelor transmise

	<ul style="list-style-type: none"> - Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori - Utilizează înțeles formularea - Utilizează corect tehnica întrebărilor - Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emotionale - Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere - Utilizează corect procesul de persuadare
--	---

C5	Experiență pe plan local și internațional
C 5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al societății

<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>
A acumulat experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al societății	<ul style="list-style-type: none"> - experiența anterioară în relația cu autoritățile publice constată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate - responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diversi stakeholderi specificați, prezentate în documentele atașate.

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.2	Experiență în domeniul resurselor umane
<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>
În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesele de resurse umane.	<ul style="list-style-type: none"> - responsabilitățile de gestiune a proceselor de resurse umane, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.3	Experiență în domeniul IT&C
<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>
În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesele IT&C.	<ul style="list-style-type: none"> - responsabilitățile de gestiune a proceselor IT&C, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.4	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora
-------------	--

<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>
În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal	<ul style="list-style-type: none"> - responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate în dosarul de

și planificarea succesiunii în cadrul acestora		candidatură, CV sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate		
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.5	Experiență în domeniul <u>contabilității și auditului statutar</u>			
<u>Explicitare</u> deține competențe în domeniul contabilității și auditului statutar, dovedite prin documente de calificare pentru domeniile respective, în respectarea prevederilor art. 65 din Legea nr. 162/2017 și ale Ordinului ASPAAS nr. 123/2022 privind componența Comitetului de audit, cu modificările și completările ulterioare.	<u>Indicatori</u> - experiență în domeniul contabilității și auditului statutar prezentate în CV și dovedită cu documente atașate dosarului de candidatură			
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.6	Experiență în domeniul economic, financiar			
<u>Explicitare</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul economic, financiar	<u>Indicatori</u> - experiență în domeniul economic financiar prezentate în CV și dovedită cu documente atașate dosarului de candidatură și/sau răspunsurile la eventualele clarificări solicitate			
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.8	Experiență în managementul riscului			
<u>Explicitare</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în managementul riscului	<u>Indicatori</u> - experiență în managementul riscului prezentate în CV și dovedită cu documente atașate dosarului de candidatură și/sau răspunsurile la eventualele clarificări solicitate			
1	1	2	3	4
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.9	Experiență în relația cu instituțiile europene			
<u>Explicitare</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.	<u>Indicatori</u> - experiență în relația cu instituțiile europene prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură și/sau în răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări			

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.10	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății			
<u>Explicitare</u>	<u>Indicatori</u>			
În rolurile detinute anterior, a acumulat experiență realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății.		- experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură sau în răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări		
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
II	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări			
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat			
<u>Explicitare</u>	Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grija să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.			
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective			
<u>Explicitare</u>	Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.			
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă compania în corelare cu contextul acesteia			
<u>Explicitare</u>	Descrie în mod coherent contextul de piață, legislativ, economic, social și finanțier al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.			
A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională			
<u>Explicitare</u>	Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piață, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.			
A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța finanțiară			
<u>Explicitare</u>	Sesizează contextul finanțiar al companiei în raport cu piață, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.			
A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei			

<u>Explicitare</u>	
Formulează obiective SMART cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.	
A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor
<u>Explicitare</u>	
Sesizează situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<u>Explicitare</u>	
Ia notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.	
A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creațelor
<u>Explicitare</u>	
Ia notă de nivelul creațelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative
<u>Explicitare</u>	
Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<u>Explicitare</u>	
Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
<u>Explicitare</u>	
Trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, risurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidentă și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.	
III	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională
<u>Explicitare</u>	
Candidatul va prezenta 2 scrisori de recomandare,	

T2	Independentă
Explicitare	
Din perspectiva relatiei personale sau profesionale ori legatura prezentă sau trecută cu compania candidatul respectă criteriile de independentă față de companie, astfel cum sunt definite la art. 138 ² alin (2) din Legea societăților nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare, care ar putea influenta judecata obiectiva și echilibrata, respectiv competența de a decide în mod obiectiv.	
T3	Gândire independentă/critică
Explicitare	
Candidatul analizează și evaluează informațiile, argumentele și ideile în mod obiectiv și logic. Fiecare membru al Consiliului de supraveghere trebuie să aibă o gândire independentă, aceasta reprezentând un model de comportament manifestat în special în timpul discuțiilor și la luarea deciziilor în cadrul Organului de Conducere, indiferent dacă membrul respectiv este sau nu considerat independent în sensul art. 138 ² alin (2) din Legea societăților nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare.	
Evaluarea gândirii independente are în vedere dacă membrii CS:	
a)	dispun de abilitățile comportamentale necesare, inclusiv:
	- curaj, convingere și puterea de a evalua și de a contesta în mod eficient deciziile propuse de către alți membri ai organului de conducere;
	- capacitatea de a pune întrebări membrilor conducerii superioare cu privire la exercitarea atribuțiilor lor;
	- capacitatea de a nu fi influențat de opinile celorlalți membri fără realizarea unei analize proprii atente a respectivelor opinii.
b)	se găsesc în situații de conflicte de interese, într-o măsură care ar afecta capacitatea acestora de a-și îndeplini sarcinile în mod independent și obiectiv
T4	-Reputatie, onestitate și integritate
Explicitare	
Fără a aduce atingere oricărora drepturi fundamentale, se consideră ca persoana evaluată respectă cerințele privind buna reputație, onestitate și integritate dacă nu există motive obiective care să indice contrariul, luand în considerare, în special, informațiile disponibile cu privire la factorii sau criteriile de evaluare.	
La evaluarea reputației, a onestității și a integrității vor fi luate în considerare cel puțin următoarele:	
a)	acțiunile de urmărire penală în curs sau cercetările administrative în curs, având în vedere elemente precum punerea în mișcare a acțiunii penale, forma de vinovăție și de participație, sanctiunea aplicată, faza procesuală, circumstanțele atenuante sau agravante în care s-a produs fapta, gravitatea oricărei infracțiuni sau contravenții ori a acțiunii de supraveghere, timpul scurs de la comiterea faptei, comportamentul ulterior comiterii faptei, relevanța infracțiunii sau a contravenției sau a acțiunii de supraveghere în contextul rolului pe care îl îndeplinește membrul în cadrul organului de conducere, precum și o eventuală reabilitare.
b)	condamnări sau acțiuni de urmărire penală în curs cu privire la săvârșirea unei infracțiuni, în special cu privire la:
	- infracțiuni prevăzute de legislația ce guvernează activitatea bancară, nebancară,

finanțiară, privind titlurile de valoare ori asigurările sau privind piețele de titluri de valoare sau instrumentele financiare sau de plată, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația privind prevenirea și combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului, manipularea pieței, încheierea de tranzacții bazate pe informații privilegiate și cămatăria;

- infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederei, fraude comise prin sisteme informatiche și mijloace de plată electronice sau alte infracțiuni în legătură cu domeniul finanțier;

- infracțiuni în materie fiscală;

- alte infracțiuni prevăzute în legislația aplicabilă societăților, insolvenței sau falimentului;

- alte măsuri relevante, actuale sau anterioare evaluării, inclusiv contravenții, aplicate de orice autoritate sau organism de reglementare ori profesional, pentru nerespectarea legislației privind protecția consumatorului, activitatea bancară, finanțieră, privind titlurile de valoare sau de asigurări;

c) investigațiile în curs de desfășurare când sunt inițiate ca urmare a procedurilor judiciare sau administrative sau a altor investigații similare ale autorității de supraveghere;

d) standarde ridicate de integritate și onestitate, luând în considerare cel puțin următorii factori:

- refuzul, revocarea, retragerea sau excluderea oricărei înregistrări, autorizații, calități de membru sau a licenței pentru desfășurarea de activități comerciale, antreprenoriale sau profesionale;

- motivele oricărei concedieri de la locul de muncă ori ale oricărei revocări pe motive de nesocotire a încrederei, dintr-o relație fiduciară sau situație similară;

- descalificarea, de către orice autoritate competentă relevantă, care are drept efect pierderea calității de membru al organului de conducere sau a calității de persoană care conduce efectiv activitatea unei entități; și

- orice alte dovezi care sugerează că persoana acționează într-un mod care nu este în conformitate cu standardele înalte de conduită.

Evaluarea reputației, a onestității și a integrității membrilor organelor de conducere trebuie să aibă în vedere și impactul efectelor cumulative ale incidentelor minore asupra reputației unui membru și elementele de risc reputațional la care este expusă compania.

T5	Expunere politică
----	-------------------

Explicitare

Candidatul declară pe propria răspundere expunerea sa politică.

Punctare:

1 punct pentru desfășurarea activității politice

5 puncte pentru absența activității politice

T6	Abilități de comunicare interpersonală
----	--

Explicitare

Arată capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și de a reține informațiile transmise de interlocutor precum și apacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și perspectivele celorlalți.

T7	Orientare către rezultate			
<u>Explicitare</u>				
Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.				
T8	Capacitate de decizie			
<u>Explicitare</u>				
Arată capacitatea de a analiza o situație problematică și de a alege cea mai potrivită soluție.				
T9	Agilitate strategică			
<u>Explicitare</u>				
Răspunde rapid și eficient la schimbări. Fie flexibilă, adaptabilă, cu o capacitate excelentă de inovare.				
T10	Capacitate de sinteză			
<u>Explicitare</u>				
Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.				
IV	Alte criterii			
	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director			
<u>Explicitare</u>				
Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.				
1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv
Egalitate de gen				
<u>Explicitare</u>				
Se specifică genul candidatului M/F				

7. Grila de punctare

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	<ul style="list-style-type: none"> Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none"> 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.

		<ul style="list-style-type: none"> Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 guvernanță 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 percepțut ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

8. Pragul minim colectiv

PMC – global – raportat la medie, de 80%, pentru competențele obligatorii.

9. Profilul Personalizat al membrilor Consiliului de Supraveghere al FRC

Așa cum este precizat la Capitolul 4, Consilul de Supraveghere al FRC are următoarea structură:

Membrii Consiliului de Supraveghere al FRC							
	MCS 1	MCS 2	MCS 3	MCS 4	MCS 5	MCS 6	MCS 7
	Profil generalist – Management / Administrare					Profil economic	
Studii	Studii superioare în domeniul științelor ingineresti, economice, juridice, sociale					Studii superioare în domeniul științelor	

	economice
Experiență	<p>Minimum 7 ani în domeniul studiilor absolvite sau în domeniul de activitate al FRC</p> <p>Pentru pofilele MCS 6 și MCS 7 este necesară experiență în domeniul finanțier</p>
Certificări	Cel puțin unul dintre candidați trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute în Legea nr. 162/2007 privind auditul statutar, cu modificările și completările ulterioare
Experiență	<ul style="list-style-type: none"> - dețin experiență profesională relevantă pentru FRC pe pozitii de conducere/ coordonare/ administrare/ supraveghere din sectorul public/privat sau experiență practică și profesională în de natura academică în domeniul finanțier - bancar; - dețin experiență în conducerea societăților - cel puțin unul dintre membri posedă experiență în activitatea de garantare a creditelor și altor instrumente de finanțare.

Cerințele pe care cei 7 membri ai Consiliului de Supraveghere al FRC trebuie să le satisfacă sunt:

Studii:

Studii superioare în domeniul științelor ingineresci, economice, juridice, sociale pentru membrii Consiliului de Supraveghere 1-5

Studii superioare în domeniul științelor economice pentru membrii Consiliului de Supraveghere 6-7

Vechime: Toți cei 7 membri ai CS al FRC trebuie să aibă minimum 7 ani vechime în domeniul studiilor absolvite

Certificări: Cel puțin unul dintre membrii CS al FRC trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017 și ale Ordinului ASPAAS nr. 123/2022 privind componenta Comitetului de audit, cu modificările și completările ulterioare, respectiv 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 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.



Experiență:

- Toți cei 7 membri au experiență profesională relevantă pentru FRC pe pozitii de conducere/ coordonare/ administrare/ supraveghere din sectorul public/privat sau experiență practică și profesională în de natura academică în domeniul finanțier - bancar,
- Experiență în conducerea societăților și regiilor autonome,
- Cel puțin unul dintre cei 7 membri deține experiență în activitatea de garantare a creditelor și altor instrumente de finanțare.

**DIRECȚIA
DE GUVERNANȚĂ
CORPORATIVĂ**