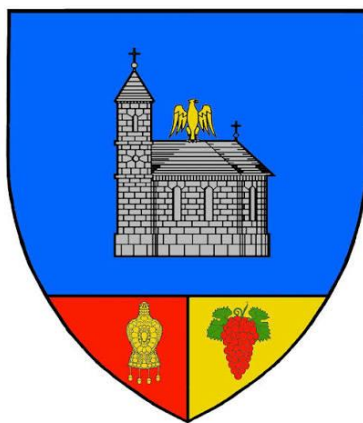




CONSILIUL JUDEȚEAN BUZĂU
Bd. N. Bălcescu, Nr. 48
Municipiul Buzău, Județul Buzău, Cod Poștal 120246
Tel: 0238-414.112
Web: <https://cjbuzau.ro/>
E-mail: cjbuzau@cjbuzau.ro

PROIECTUL PROFILULUI ADMINISTRATORILOR

**pentru selecția a 3 (trei) administratori ai Societății
PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L.**

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

Articolul 12

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

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

(2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind Profilul Consiliului, ca parte din Componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, Autoritatea Publică Tutelară va publica proiectul Profilului Consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării Componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

(3) Profilul Consiliului și al candidatului fac parte din Componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către Autoritatea Publică Tutelară sau de Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților, după caz.

PROFILUL ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L.

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

Profilul Administratorilor se bazează pe următoarele componente:

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

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

1. Introducere

Consiliul Județean Buzău, cu sediul în municipiul Buzău, Bd. N. Bălcescu, nr. 48, județul Buzău, România, cod poștal 120246, în calitate de Autoritate Publică Tutelară pentru Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L., cu sediul social în municipiul Buzău, Bd. Nicolae Bălcescu, nr.48, camera 102, județul Buzău, România, cod poștal 120246, CUI 55435797, înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J2026050121003, a elaborat prezenta scrisoare de așteptări cu privire la administrarea și conducerea executivă a societății, în conformitate cu anexa 1b la Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin H.G. nr. 639/2023 prin care arată care sunt așteptările privind performanțele societății și ale organelor de administrare și conducere ale acesteia, pentru perioada 2026-2030.

Potrivit dispozițiilor Art. 2 pct. 12 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, termenul ”scrisoare de așteptări” are următoarea semnificație: ”document de lucru prin care autoritatea publică tutelară, în consultare cu acționarii/asociații reprezentând, individual sau împreună, minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice, stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public, pentru o perioadă de cel puțin 4 ani”

Potrivit dispozițiilor Art. 2 pct. 14 din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, pe baza elementelor din scrisoarea de așteptări și a informațiilor publice legate de activitatea întreprinderii publice, candidații pentru postul de administrator, precum și candidații pentru postul de director la respectiva întreprindere publică, selectați și înscriși în lista scurtă, își prezintă viziunea sau programul privind dezvoltarea respectivei întreprinderi publice.

Potrivit dispozițiilor Art. 2 pct. 15 din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, în corelare cu scrisoarea de așteptări, se întocmește un plan de administrare structurat pe două componente: componenta de administrare, întocmită de către consiliul de administrare și componenta de management, întocmită de către directori pentru a determina direcția în care va evolua și modalitatea în care va fi administrată și condusă întreprinderea publică și prin care se stabilește misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele și indicatorii de performanță financiară și nefinanciară în vederea derulării activității pentru o perioadă de 4 ani.

Conform dispozițiilor Art. 29 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011 scrisoarea de așteptări conține cerințe care stau la baza stabilirii de către comisia de selecție și nominalizare a criteriilor de selecție a administratorilor și care trebuie să țină cont de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice.

2. Informații generale privind întreprinderea publică

Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L. este persoană juridică română, societate cu răspundere limitată, înființată prin Hotărârea Consiliului Județean Buzău nr. 140/23.07.2026 și Hotărârea Consiliului Local Costești nr. 34/30.07.2026, și este organizată și funcționează în baza Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 186/2013 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale, cu modificările ulterioare, precum și a Actului constitutiv și are următoarele date de identificare:

Denumire întreprindere publică: Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L.,

Cod de Identificare Fiscală: 55435797,

Număr Registrul Comerțului: J2026050121003,

EUID: ROONRC. J2026050121003,

Sediul social: municipiul Buzău, bd. Nicolae Bălcescu, nr.48, camera 102, județul Buzău, România, cod poștal 120246.

Capitalul societății este în valoare de 10.000 lei, împărțit în 200 părți sociale în valoare de 50 lei fiecare și s-a constituit prin aportul financiar al asociaților fondatori, după cum urmează:

Județul Buzău, prin Consiliul Județean Buzău, 150 părți sociale, cu o valoare totală de 7.500 lei, reprezentând 75% din capitalul social;

Comuna Costești, prin Consiliul Local al Comunei Costești, 50 părți sociale, cu o valoare totală de 2.500 lei, reprezentând 25% din capitalul social.

Autoritatea publică tutelară este Consiliul Județean Buzău.

Obiectul principal de activitate al Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L., în calitate de administrator al parcului industrial, este Cod CAEN (Rev.3) 6820 – Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate.

Obiecte secundare de activitate ale Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L., în calitate de administrator al parcului industrial, sunt Cod CAEN (Rev.3):

5210 – Depozitări

5224 – Manipulări

6811 – Cumpărarea și vânzarea de bunuri imobiliare proprii

6832 – Alte activități pentru tranzacții imobiliare pe bază de comision sau contract

7020 – Activități de consultanță în afaceri și management

7499 – Alte activități profesionale, științifice și tehnice n.c.a.

8210 – Activități de secretariat și servicii suport

8230 – Activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor

8559 – Alte forme de învățământ n.c.a.

Conducerea societății este asigurată de către Adunarea Generală a Asociaților. Asociații sunt reprezentați în adunarea generală de către mandatarî desemnați prin hotărâri ale asociaților, mandatarî care își vor exercita atribuțiile de reprezentare în baza unor mandate speciale acordate de către asociați.

Consiliul de administrație al Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L. este alcătuit din 3 membri al căror mandat încetează de drept la data desemnării de către Adunarea Generală a Asociaților a administratorilor selectați conform procedurii de selecție și nominalizare prevăzută de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

3. Prevederi legale privind selecția membrilor Consiliului de Administrație

În conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, vor fi respectate următoarele cerințe legale privind alcătuirea și componența Consiliului de administrație, astfel:

Art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011- "În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director

general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România..”

Art. 28 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011- ”Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani..”

Art. 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011- ”În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice..”

Art. 28 alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011- ”Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuți la alin. (4), sunt desemnați de autoritatea publică tutelară prin act administrativ și numiți de către adunarea generală a acționarilor. Selecția membrilor consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuți la alin. (4), se realizează de către comisia de selecție și nominalizare prevăzută la art. 2 pct. 27, pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.”

Art. 28 alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011- ”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.”

Art. 1382 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare – ”La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;

g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;

h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;

i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).”

Art. 28 alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011- ”În cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor este de 3, dintre care cel mult unul poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1), (3) și (6) - (8). Toate referirile din prezenta ordonanță de urgență la consiliu de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la adunarea generală a acționarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociaților.”

Art. 28 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 , cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.”.

Art. 28 alin. (8) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit”.

Art. 295 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 - ,”În cazul întreprinderilor publice nou-înființate, prin actul administrativ de constituire vor fi desemnați administratorii societății, care trebuie să îndeplinească condițiile de studii și vechime, prevăzute la art. 28 alin. (3). Mandatul primilor administratori încetează de drept la data desemnării, de către adunarea generală a acționarilor, a administratorilor selectați potrivit procedurii de selecție și nominalizare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.”

Art. 1382 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare – ”La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;

g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;

h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;

i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).”

Art. 33 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.”

Art. 33 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011 - ”Pe durata mandatului, funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot face parte decât dintr-un singur consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.”

Art. 34 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.”

Art. 34 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.”

Art. 34 alin. (21) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație, respectiv consiliului de supraveghere”

Art. 34 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011- ”Comitetul de audit îndeplinește atribuțiile prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017 , cu modificările ulterioare.”

Art. 65 alin. (1)-(5) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative – ”Comitetul de audit

(1) Entitățile de interes public trebuie să aibă un comitet de audit, potrivit legii.

(2) Comitetul de audit trebuie să fie un comitet independent sau un comitet al consiliului de administrație sau de supraveghere al entității auditate. Acesta este alcătuit din membri neexecutivi ai consiliului de administrație sau de supraveghere al entității auditate și/sau din membri desemnați de adunarea generală a acționarilor sau asociaților entității auditate sau, pentru entitățile care nu au acționari sau asociați, de un organism echivalent.

(3) Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar.

(31) În aplicarea prevederilor alin. (3), în vederea atestării competențelor, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative.

(4) Comitetul de audit trebuie să aibă calificările prevăzute de lege în domeniul în care își desfășoară activitatea entitatea auditată.

(5) Majoritatea membrilor comitetului de audit trebuie să fie independenți de entitatea auditată. Președintele comitetului de audit este numit de membrii acestuia sau de către consiliul de supraveghere al entității auditate și este independent de entitatea auditată.

(6) Fără a aduce atingere responsabilității administratorului entității, membrilor consiliului de administrație/supraveghere, de conducere ori a altor membri care sunt numiți de adunarea generală a acționarilor sau asociaților din cadrul entității auditate, comitetul de audit are, printre altele, următoarele atribuții:

a) informează administratorul entității sau membrii consiliului de administrație/supraveghere ai entității auditate, după caz, cu privire la rezultatele auditului statutar și explică în ce mod a contribuit auditul statutar la integritatea raportării financiare și care a fost rolul comitetului de audit în acest proces;

b) monitorizează procesul de raportare financiară și transmite recomandări sau propuneri pentru a asigura integritatea acestuia;

c) monitorizează eficacitatea sistemelor controlului intern de calitate și a sistemelor de management al riscului entității și, după caz, a auditului intern în ceea ce privește raportarea financiară a entității auditate, fără a încălca independența acestuia;

d) monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate, în special efectuarea acestuia, ținând cont de constatările și concluziile autorității competente, în conformitate cu art. 26 alin. (6) din Regulamentul (UE) nr. 537/2014;

e) evaluează și monitorizează independența auditorilor financiari sau a firmelor de audit în conformitate cu art. 21-25, 28 și 29 din prezenta lege și cu art. 6 din Regulamentul (UE) nr. 537/2014 și, în special, oportunitatea prestării unor servicii care nu sunt de audit către entitatea auditată în conformitate cu art. 5 din respectivul regulament;

f) răspunde de procedura de selecție a auditorului financiar sau a firmei de audit și recomandă adunării generale a acționarilor/membrilor organului de administrație sau supraveghere auditorul financiar sau firma/firmele de audit care urmează a fi desemnată/desemnate în conformitate cu art. 16 din Regulamentul (UE) nr. 537/2014, cu excepția cazului în care se aplică art. 16 alin. (8) din Regulamentul (UE) nr. 537/2014.

(7) Entitățile ale căror situații financiare anuale sunt supuse, potrivit legii, auditului statutar sunt obligate să organizeze și să asigure exercitarea activității de audit intern, potrivit cadrului legal.”

Art. 34 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011- ”În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetele prevăzute la alin. (2) și (21) pot fi formate din administratori neexecutivi. Președintele fiecărui comitet este independent.”

Art. 34 alin. (41) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.”

Selecția membrilor Consiliului de Administrație se face în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, aprobate prin H.G. nr. 639/2023.

Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L se încadrează în categoria întreprinderilor publice prevăzute la Art. 2 pct.2 lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare. Organizarea și funcționarea societății este reglementată de OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare și, unde acesta nu dispune, de dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de dispozițiile Legii nr. 27/2009 privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit legii, consiliul de administrație va fi format din 3 (trei) membri.

În cadrul consiliului de administrație se constituie următoarele comitete:

✓ Comitetul de nominalizare și remunerare

✓ Comitetul de gestionare a riscurilor

✓ Comitetul de audit.

Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea de a fi constituite și alte comitete consultative. Președintele fiecărui comitet este independent.

Consiliul de Administrație are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea societății, cu respectarea limitelor stabilite prin obiectul de activitate și atribuțiilor expres prevăzute de lege ca fiind de competența Adunărilor Generale.

Responsabilitățile membrilor Consiliului de Administrație sunt stabilite prin Contractul de Mandat încheiat potrivit prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, și ale H.G. nr. 639/2023, cu modificările ulterioare.

4. Reguli privind selecția și numirea Directorilor

În conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, vor fi respectate următoarele cerințe legale privind selecția directorilor societății, astfel:

Art. 35 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindul pe unul dintre ei director general. Durata contractului de mandat al directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere a societății se corelează cu durata mandatelor membrilor consiliului de administrație, respectiv de maximum patru ani.”

Art. 35 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecție prevăzute la alin. (4)-(7).”

Art. 35 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Președintele consiliului de administrație al societății nu poate fi numit și director general.”

Art. 35 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, sunt numiți de consiliul de administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecție pentru poziția respectivă, desfășurată după numirea membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile art. 29. Consiliul de administrație poate decide să fie asistat sau ca selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condițiile legii.”

Art. 35 alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Consiliul de administrație sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare și remunerare, stabilesc criteriile de selecție, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat. Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.”

Art. 35 alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Anunțul privind selecția directorilor se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație sau, după caz, a președintelui consiliului de supraveghere, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe prima pagină a site-ului întreprinderii publice, într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.”

Art. 35 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Publicarea anunțului privind selecția directorilor în conformitate cu prevederile alin. (6) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.”

Art. 35 alin. (8) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Numirea directorilor se realizează de către consiliul de administrație prin selectarea candidaților din lista scurtă întocmită de comitetul de nominalizare și remunerare.”

Art. 35 alin. (9) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Directorul financiar al întreprinderii publice, indiferent dacă acestuia îi sunt delegate atribuții de conducere de către consiliul de administrație sau nu, va fi selectat în conformitate cu prevederile alin. (4)-(7).”

Art. 35 alin. (10) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Lista directorilor și CV-urile acestora sunt publicate, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a întreprinderii publice, pe întreaga durată a mandatului acestora.”

Art. 35 alin. (12) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”În activitatea sa, pe durata mandatului, directorul general sau, după caz, președintele directoratului întreprinderii publice poate fi asistat de experți, consilieri sau personal de specialitate, încadrați, în condițiile legii, în baza unui contract de muncă pe durată determinată.”

Art. 35 alin. (13) din O.U.G. nr. 109/2011 – ”Prevederile alin. (12) se aplică, în mod corespunzător, și în situația în care directorul general sau, după caz, președintele directoratului întreprinderii publice este numit, provizoriu, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență.”

Art. 35 alin. (14) din O.U.G. nr. 109/2011- ”Prin derogare de la prevederile art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în toate situațiile de la alin. (12) și (13), durata contractelor individuale de muncă pe durată determinată ale experților, consilierilor sau personalului de specialitate va putea fi egală cu întreaga durată a mandatului directorului general, respectiv al președintelui directoratului întreprinderii publice.”

Direcțiile de dezvoltare ale Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L. definite prin Planul de administrare și operaționalizate prin componenta de management, ce urmează a fi elaborate și prezentate de membrii Consiliului de administrație și directorii societății, vor avea la bază principiile guvernantei corporative, care statuează o atitudine responsabilă, profesionistă și etică a companiei în raport cu principalii săi colaboratori: utilizatorii serviciilor, autorități locale, autorități de reglementare, organisme de control, angajați și alte categorii de colaboratori interni și externi.

Planul de administrare va reflecta politica generală a Consiliului de Administrație și anume aceea de a consolida poziția Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L. în raport cu celelalte companii cu profil similar din România, în așa fel încât să fie tratată de către toți partenerii din mediul economic ca o organizație profesionistă, competitivă și aliniată din punct de vedere al practicilor manageriale la cerințele și standardele de calitate ale Uniunii Europene

Planul de administrare va pune în valoare viziunea managerială a membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor, asupra perspectivelor de evoluție ale Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L., fundamentate pe implementarea și consolidarea proceselor de dezvoltare, modernizare și tehnologizare, având la bază premisa că numai prin capitalizarea permanentă a societății poate fi asigurată o dezvoltare durabilă în condiții de eficiență.

Potrivit actului constitutiv, organele de conducere ale Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L. sunt: Adunarea Generală a Asociaților, Consiliul de Administrație și Directorii societății.

Responsabilitățile Directorului General și a Directorului Economic sunt stabilite prin Contracte de Mandat încheiate cu președintele Consiliului de Administrație în conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011.

5. Sinteza strategiei guvernamentale și locale în domeniul în care acționează întreprinderea publică, inclusiv obiectivele sectoriale și fiscal-bugetare pe termen mediu și lung ale statului

Strategia guvernamentală și locală pentru parcurile industriale situate în afara polilor de creștere este centrată pe atenuarea dezechilibrelor regionale, reconversia economică a zonelor defavorizate și stimularea antreprenoriatului local prin scheme de sprijin țintite și facilități fiscale. Această abordare derivă direct din prioritățile stabilite prin Strategia Industrială a

României 2024-2030, aprobată prin H.G. nr. 1470/2024 și din reglementările Legii nr. 186/2013 privind parcurile industriale.

“Strategia industrială a României a fost elaborată într-un context în care câștigă tot mai mult teren ideea necesității unei intervenții publice agregate în jurul definirii unei noi politici industriale în context internațional și european. Capacitatea guvernului de a direcționa activitățile în domeniul industrial se concretizează în principal prin două căi: oferirea de granturi/sprijin financiar pentru entitățile industriale în vederea susținerii activităților acestora și reglementarea și dirijarea în sens strict a sectoarelor industriale. Documentul de strategie industrială propune o analiză a situației actuale, a principalelor probleme/riscuri cu impact asupra industriei naționale, propunând măsuri care se încadrează în cele două tipuri de intervenție publică.

Economia României funcționează într-un context de provocări majore. Războiul din Ucraina produce de mai mult de doi ani efecte tangibile asupra industriei românești prin creșterea constantă a prețurilor la energie. În același timp, procesul la nivel european de transformare către neutralitatea climatică oferă oportunități pe termen mediu și lung, dar provoacă și costuri mari pentru industrie și angajații săi în timpul tranziției. Efectul conjugat al acestor două procese a condus la apariția sau accelerarea unor procese care vor avea un impact major asupra industriei naționale pe un orizont lung de timp: expansiunea energiei regenerabile, apariția prosumatorilor, măsurile de stocare a gazelor naturale, măsurile de decarbonizare a industriei, măsuri pentru captarea, utilizarea și stocarea CO₂.

Producția industrială are o influență majoră asupra prosperității economice a unei țări, asupra calității și cantității locurilor de muncă, contribuind astfel la coeziunea socială. Această importanță este cu atât mai mare pentru o țară precum România, cu o tradiție industrială importantă și cu o bază însemnată de materii prime și surse de energie/resurse minerale.”

Strategia Industrială a României urmărește relansarea competitivității economice prin transformare tehnologică și sustenabilitate. Structura detaliată a documentului adoptat prin Hotărârea nr. 1470/2024 cuprinde obiectivele principale ale strategiei și domeniile prioritare vizate, cu referire la modernizarea prin tehnologie avansată, locuri de muncă calificate, facilitarea accesului la finanțare, în sectoare cu impact direct, cum este industria auto, precum și sectoare cu impact indirect, cum ar fi energia, utilitățile și tehnologiile emergente.

Prin adoptarea Strategiei Industriale 2024–2030, Guvernul a fundamentat implementarea unui pachet masiv de sprijin financiar public legat direct de conformarea la standardele climatice europene.

În cadrul Strategiei de Dezvoltare Locală a Comunei Costești, Județul Buzău, autoritatea publică tutelară a identificat necesitatea valorificării resurselor locale și a potențialului geografic, propunând înființarea unui parc industrial dedicat susținerii mediului de afaceri. Acest proiect are ca obiectiv principal crearea unei infrastructuri moderne, adaptate cerințelor pieței, pentru a atrage investiții strategice și a stimula competitivitatea economică la nivel regional. Implementarea acestui obiectiv de investiții va cataliza dezvoltarea antreprenorială locală, va genera noi oportunități de angajare pentru forța de muncă din zonă și va contribui direct la creșterea sustenabilă a veniturilor comunității, consolidând rolul comunei Costești ca pol de dezvoltare economică în județul Buzău

6. Viziunea autorității publice tutelare și a asociațiilor, misiunea și obiectivele întreprinderii publice, derivate din politica guvernamentală sau locală din domeniul de activitate în care operează întreprinderea publică

Viziunea autorității publice tutelare și a asociațiilor este aceea de a contribui la dezvoltarea economică durabilă a comunei Costești și a zonei limitrofe, prin înființarea și operaționalizarea unui parc industrial modern, competitiv și atractiv pentru investitori. Parcul industrial din comuna Costești este conceput ca o infrastructură-suport pentru dezvoltarea mediului de afaceri, capabilă să valorifice poziționarea geografică a localității, accesibilitatea rutieră și proximitatea față de principalele centre urbane și coridoare de transport din județul Buzău.

Autoritatea publică tutelară urmărește ca parcul industrial din comuna Costești să devină un pol local și regional de atragere a investițiilor, integrat în rețeaua județeană de infrastructuri de afaceri și complementar celorlalte inițiative de dezvoltare economică din județul Buzău. Dezvoltarea acestuia va contribui la distribuirea echilibrată a investițiilor și a oportunităților economice, inclusiv în mediul rural, precum și la consolidarea rolului comunei Costești în cadrul economiei județene.

Viziunea autorității publice tutelare este orientată către crearea unui ecosistem economic favorabil dezvoltării unor activități productive, logistice, comerciale și de servicii, prin asigurarea accesului investitorilor la terenuri, utilități și infrastructură adecvată. Parcul industrial va reprezenta o platformă pentru atragerea unor companii românești și străine, pentru dezvoltarea unor activități economice diversificate și pentru valorificarea resurselor locale și regionale.

Un obiectiv important al autorității publice tutelare îl constituie atragerea și utilizarea eficientă a fondurilor europene, guvernamentale și a altor surse de finanțare nerambursabilă, în vederea dezvoltării infrastructurii parcului industrial și reducerii presiunii asupra bugetelor locale. În acest sens, societatea va urmări identificarea și accesarea programelor de finanțare disponibile pentru infrastructuri-suport de afaceri, parcuri industriale, dezvoltare regională, competitivitate, digitalizare, eficiență energetică și tranziție către o economie durabilă, cu respectarea condițiilor de eligibilitate și a legislației aplicabile.

Totodată, autoritatea publică tutelară urmărește asigurarea unei administrări profesioniste, transparente și eficiente a societății, în conformitate cu principiile guvernantei corporative aplicabile întreprinderilor publice. Implicarea autorității publice tutelare și a asociațiilor trebuie să asigure un cadru instituțional stabil, un dialog eficient cu instituțiile publice și cu potențialii investitori, precum și promovarea unitară a parcului industrial la nivel local, județean, național și internațional.

Misiunea întreprinderii publice

Misiunea societății constă în administrarea, dezvoltarea și promovarea parcului industrial din comuna Costești, în scopul creării unei infrastructuri moderne și integrate pentru desfășurarea activităților economice și al atragerii de investiții generatoare de valoare adăugată pentru comunitate.

Societatea va acționa ca un facilitator al dezvoltării economice, oferind investitorilor acces la terenuri și spații adecvate, la utilități și infrastructură tehnico-edilitară, precum și servicii administrative și de suport pentru instalarea și desfășurarea activității în cadrul parcului industrial.

Prin activitatea sa, societatea va urmări să creeze un cadru predictibil, transparent și competitiv pentru rezidenții parcului industrial, să sprijine dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii și să faciliteze realizarea unor investiții productive, logistice și de servicii, cu respectarea principiilor dezvoltării durabile și ale protecției mediului.

Obiectivele întreprinderii publice

În vederea îndeplinirii misiunii sale, societatea va urmări, cu prioritate, următoarele obiective:

- dezvoltarea și operaționalizarea parcului industrial din comuna Costești;
- asigurarea infrastructurii tehnico-edilitare și a utilităților necesare desfășurării activităților economice;
- atragerea de investitori români și străini, cu prioritate din domeniul industriei prelucrătoare, logisticii, producției, serviciilor și al altor activități compatibile cu profilul parcului;
- încheierea de contracte cu rezidenții parcului industrial și asigurarea unor condiții transparente și nediscriminatorii de acces la infrastructura și serviciile oferite;
- identificarea și accesarea surselor de finanțare nerambursabilă pentru dezvoltarea și extinderea infrastructurii parcului;
- promovarea parcului industrial la nivel local, județean, național și internațional;

- sprijinirea investitorilor în relația cu autoritățile și instituțiile publice competente, în limitele legii;
- valorificarea eficientă și durabilă a terenurilor și activelor aflate în administrarea societății;
- creșterea gradului de ocupare a parcului industrial și asigurarea sustenabilității economice a societății;
- atragerea unor investiții care să genereze locuri de muncă stabile și calificări profesionale noi pentru locuitorii comunei Costești și ai localităților învecinate;
- stimularea antreprenoriatului local și sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii;
- contribuția la reducerea șomajului și la creșterea veniturilor bugetului local, prin dezvoltarea bazei economice și fiscale a comunității;
- promovarea unor soluții privind eficiența energetică, utilizarea surselor regenerabile de energie, digitalizarea și reducerea impactului asupra mediului;
- monitorizarea permanentă a evoluțiilor economice și a cerințelor pieței, pentru adaptarea infrastructurii și a serviciilor la nevoile actuale și viitoare ale investitorilor;
- asigurarea unui management performant, prudent și responsabil, orientat către rezultate, eficiență economică și respectarea interesului comunității locale.

În realizarea obiectivelor sale, societatea va urmări creșterea continuă a vizibilității parcului industrial din comuna Costești, atragerea unor activități economice viabile și sustenabile, dezvoltarea unor parteneriate instituționale și economice și consolidarea poziției comunei Costești ca zonă atractivă pentru investiții și dezvoltare antreprenorială.

Pe durata mandatului de administrator, autoritatea publică tutelară monitorizează permanența activității sub aspectul indicatorilor cheie de performanță. În conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la H.G. nr. 639/2023 și ale Ordinului AMEPIP nr. 651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice, autoritatea publică tutelară stabilește și monitorizează următorii indicatori de performanță pentru organele de administrate:

INDICATORI FINANCIARI¹

Nr. Crt.	Categorie	Indicator	UM	Formulă de calcul	Pondere	Valori orientative/ termen anual
1.	Politica de investiții	Rata cheltuielilor de capital	%	$\text{Rata cheltuielilor de capital} = \frac{\text{Cheltuieli de capital}}{\text{Total active}} \times 100$	10%	$\geq 0,28$
2.	Finanțare	Rata lichidității curente	nr.	$\text{Rata lichidității curente} = \frac{\text{Active curente (circulante)}}{\text{Datorii curente}}$	10%	$\geq 1,5$
3.	Operațiuni	Viteza de rotație a activelor	nr.	$\begin{aligned} \text{Viteza de rotație a activelor} &= \\ &= \frac{\text{Cifra de afaceri netă}}{\frac{\text{Total active}(T_0) + \text{Total active}(T_1)}{2}} \end{aligned}$	10%	$\geq 0,1$
4.	Rentabilitate	Rentabilitatea activelor	%	$\text{ROA} = \frac{\text{Profit net}}{\text{Total active}} \times 100$	10%	$\geq 0,05$
5.	Politica de dividende	Rata de plată a dividendelor	%	$\text{Rata de plată a dividendelor} = \frac{\text{Dividende plătite}}{\text{Profit net}} \times 100$	10%	≥ 50

INDICATORI NEFINANCIARI²

¹ Conform Anexei nr. 2a la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

² Conform Anexei nr. 2b la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Nr. Crt.	Categorie	Indicator	UM	Formulă de calcul	Pondere	Valori orientative/ termen anual
6.	Indicatori de mediu	Consumul de energie	KWh	Consumul total de energie al infrastructurii comune, în perioada de referință	10%	- 0,80%
7.	Indicatori referitori la clienți	Scorul de satisfacție a acienților	%	Scor clienți (%) = $\frac{\text{Număr de evaluări de 4 și 5}}{\text{Numărul total de evaluări primite}} \times 100$	10%	≥ 89
8.	Indicatori referitori la angajați	Numărul de instruiți în materie de siguranță	nr.	Număr de instruiți în materie de siguranță, organizate în perioada de referință	10%	≥ 4
9.	Indicatori legați de guvernanță corporativă	Rata de participare la reuniunile comitetului de conducere	%	<p>Rata de participare (%)</p> $= \frac{\sum_{i=1}^{N_t} (\text{Numărul de participanți la reuniunea } i)}{\text{Număr total membri} \times N_t} \times 100$ <p>(Unde N_t reprezintă numărul total de reuniuni (ședințe) ale consiliului de administrație organizate în perioada de referință)</p>	10%	> 95
10.	Indicatori legați de guvernanță corporativă	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA/NU	Confirmarea stabilirii politicilor de gestionare a riscurilor	10%	DA

Valorile orientative din ultima coloană sunt stabilite în baza Ordinul AMEPIP nr. 651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice.

Valorile ce vor fi trecute în contractele de mandat ale administratorilor vor fi cele negociate după depunerea Planului de Administrare.

Îndeplinirea obiectivelor de mai sus va asigura îmbunătățirea continuă a stabilității economico - financiare a societății, prezentând astfel un nivel ridicat de credibilitate în raport cu orice instituție finanțatoare din țară ori din străinătate, favorizând în acest mod atragerea de resurse financiare nerambursabile pentru susținerea proceselor investiționale. Misiunea autorității tutelare în ceea ce privește activitatea Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L, se constituie în standarde de performanță obligatorii pentru Administratorii Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L, reprezentând parte a politicilor de dezvoltare a societății.

Planul de administrare se va interpreta în corelare cu prevederile legale în vigoare din sectorul de activitate al Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L și cu prevederile legale specifice/locale.

7. Mențiunea privind încadrarea întreprinderii publice în una dintre următoarele categorii: comercial, de monopol sau serviciu public

Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L este persoană juridică română, de drept privat, cu scop lucrativ, întreprindere publică cu scop comercial și se încadrează în categoria întreprinderilor publice prevăzute la art. 2, pct. 2, lit.b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Organizarea și funcționarea societății este reglementată de O.U.G. nr. 109/2011, care are valoare de normă specială, și acolo unde aceasta nu conține prevederi, se aplică dispozițiile Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare și dispozițiile

Codului Civil, în vederea realizării obiectului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor societății, așa cum sunt stabilite prin Actul Constitutiv.

Legislația aplicabilă este:

O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;

O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari/asociați unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, cu modificările și completările ulterioare.

8. Obiectul obligației și angajamentul autorității publice tutelare vizavi de modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a obligației

Nu este cazul, Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L este încadrată ca întreprindere publică cu scop comercial.

9. Așteptări în ceea ce privește politica de dividende/vărsăminte din profitul net, aplicabilă întreprinderii publice

Autoritatea Publică Tutelară va urmări ca politica de dividende să fie una responsabilă, prudentă și predictibilă, adecvată situației specifice societății, care să respecte și nevoile investiționale de dezvoltare ale acesteia și care să țină cont de păstrarea unui echilibru al fluxului de numerar.

Politica de dividende se aliniază prevederilor O.G. nr. 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, cu modificările ulterioare, și se va publica într-o secțiune distinctă, pe pagina de internet a întreprinderii publice.

Privit Art. 1 din O.G. nr. 64/2001, cu modificările ulterioare, destinațiile repartizării profitului contabil rămas după deducerea impozitului pe profit sunt:

- a) rezerve legale;
- b) alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege;
- c) acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți, cu excepția pierderii contabile reportate provenite din ajustările cerute de aplicarea IAS 29 «Raportarea financiară în economiile hiperinflaționiste», potrivit Reglementărilor contabile conforme cu Standardele internaționale de raportare financiară și Reglementărilor contabile armonizate cu Directiva Comunităților Economice Europene nr. 86/635/CEE și cu Standardele Internaționale de Contabilitate aplicabile instituțiilor de credit;
- c1) constituirea surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din împrumuturi externe, precum și pentru constituirea surselor necesare rambursării ratelor de capital, plății dobânzilor, comisioanelor și a altor costuri aferente acestor împrumuturi externe;
- d) alte repartizări prevăzute de lege;
- e) participarea salariaților la profit; societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și regiile autonome care s-au angajat și au stabilit prin bugetele de venituri și cheltuieli obligația de participare la profit, ca urmare a serviciilor angajaților lor în relație cu acestea, pot acorda aceste drepturi în limita a 10% din profitul net, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivelul agentului economic, în exercițiul financiar de referință;
- f) minimum 50% vărsăminte la bugetul de stat sau local, în cazul regiilor autonome, ori dividende, în cazul societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale cu capital integral sau majoritar de stat;

g) profitul nerepartizat pe destinațiile prevăzute la lit. a)-f) se repartizează la alte rezerve și constituie sursă proprie de finanțare, putând fi redistribuit ulterior sub formă de dividende sau vărsăminte la bugetul de stat sau local în cazul regiilor autonome.”

Rezultatele activității societății sunt determinate pe baza situațiilor financiare aprobate de către Adunarea Generală a Asociaților. Contul de profit și pierderi va evidenția, după înregistrarea deducerilor obligatorii, profitul sau pierderea respectiv profitul net urmând a se determina după plata impozitului de profit.

Din profitul societății se va prelua în fiecare an, cel puțin 5% pentru formarea fondului de rezervă, până ce acesta va atinge minimum a cincea parte din capitalul social. Dacă fondul de rezervă, după constituire, s-a micșorat din orice cauză, va fi completat cu respectarea aceluiași reguli.

Adunarea Generală a Asociaților are competența de a aproba constituirea și a altor fonduri și repartizarea profitului net, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, în vederea asigurării surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din credite externe, precum și pentru acoperirea tuturor costurilor de credit aferente acestora, incluzând rambursarea ratelor de capital, plata dobânzilor, a comisioanelor și a altor costuri accesorii.

Obiectivul principal al asociaților este asigurarea unui echilibru între politica de dividende și asigurarea fondurilor necesare pentru programele investiționale angajate pentru dezvoltare și modernizare.

Repartizarea profitului net se face prin hotărâre a Adunării Generale a Asociaților, în conformitate cu prevederile legale în materie.

10. Așteptări în ceea ce privește politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Conform prevederilor articolului 6.3 (1) din Actul Constitutiv al societății, Consiliul de Administrație ”este răspunzător pentru administrarea societății, realizarea obiectului de activitate, existența și conducerea registrelor societății și pentru ducerea la îndeplinire a hotărârilor asociaților.”

În acest sens, Consiliul de Administrație avizează anual proiectul de buget de venituri și cheltuieli, inclusiv sursele de finanțare a investițiilor, respectiv cheltuielile privind investițiile, aprobă programele de investiții precum și situațiile financiare anuale.

Autoritatea publică tutelară se așteaptă ca planul de investiții să conducă la îndeplinirea obiectivelor prevăzute în planul de administrare precum și a indicatorilor financiari și nefinanciari rezultați din acesta.

Prin bugetele de venituri și cheltuieli anuale, Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L trebuie să prevadă asigurarea unor surse de finanțare a investițiilor, precum și realizarea de cheltuieli privind investițiile din surse proprii de finanțare (amortizări, repartizări din profit) sau credite.

11. Așteptările autorității publice tutelare și ale acționarilor/asociaților cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice

Autoritatea publică tutelară are în vedere să întărească răspunderea organelor de administrare și conducere cu scopul de a asigura gestionarea eficientă a bunurilor date în administrare întreprinderii publice, precum și a oricăror resurse alocate acestora. În acest sens, se va urmări îmbunătățirea comunicării bidirecționale cu organele de administrare și conducere ale Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L în vederea susținerii și asigurării unei înțelegeri a așteptărilor autorității publice tutelare.

Competența luării deciziilor de administrare, a deciziilor de conducere a întreprinderii publice și răspunderea pentru efectele acestora revine consiliului de administrație și directorului societății.

În cadrul consiliului de administrație și a comitetelor consultative constituite la nivelul acestuia, se analizează situația financiară a societății, perspectivele și evoluțiile, premisele și

gradul de realizare a obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari stabiliți prin Planul de administrare ca instrument de lucru al administratorilor și al directorilor.

Cu privire la informațiile dorite de autoritatea publică tutelară și frecvența raportării acestora, dezideratul autorității tutelare este acela de instituire la nivelul Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L a unor reglementări proprii, clare și ferme de raportare și de transparență. Autoritatea publică tutelară se așteaptă să primească informări periodice cu privire la toate evenimentele importante ale societății. Reglementările vor face referire cel puțin la raportul semestrial al consiliului de administrație privind activitatea întreprinderii publice, la raportarea lunară către autoritatea publică tutelară a modului de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, anexa la contractul de mandat, precum și orice alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia.

Orice abatere de la indicatorii de performanță, stabiliți prin contractele de mandat ale organelor de conducere, trebuie notificată autorității publice tutelare în cel mai scurt timp posibil, respectiv de îndată ce organele de administrare și conducere ale Societății PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L determină că o astfel de deviere este foarte probabilă.

12. Așteptările autorității publice tutelare și ale acționarilor/asociațiilor privind calitatea și siguranța serviciilor și produselor oferite de întreprinderea publică

Autoritatea tutelară se așteaptă ca Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L să asigure creșterea continuă a calității serviciilor prestate, a câștigurilor și protejarea resurselor și a mediului.

Menținerea unui echilibru între performanța economică, calitatea serviciilor, siguranță și dezvoltarea durabilă reprezintă un aspect important pentru autoritatea publică tutelară. În acest sens, autoritatea publică tutelară va solicita Consiliului de administrație și conducerii executive îmbunătățirea în mod continuu a proceselor, strategiilor și managementului societății, în vederea desfășurării întregii activități la un înalt nivel de siguranță și alinierii la standardele internaționale în domeniu.

Pentru asigurarea calității serviciilor prestate, Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L va respecta prevederile legale în vigoare aplicabile în domeniul de activitate și va urmări în permanență îmbunătățirea Sistemului de Management ce va fi implementat în societate. De asemenea, societatea urmărește realizarea obiectivelor de performanță și strategice în ceea ce privește îmbunătățirea continuă a calității serviciilor prestate prin anticiparea nevoilor și așteptărilor utilizatorilor, orientarea serviciului către utilizatori și asigurarea calității serviciului la nivelul corespunzător normelor Uniunii Europene.

Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L., va avea în vedere următoarele priorități strategice:

- respectarea indicatorilor financiari, nefinanciari și manageriali;
- menținerea și îmbunătățirea sistemelor de calitate;
- îmbunătățirea continuă a calității serviciilor la nivelul corespunzător normelor Uniunii Europene;
- adaptarea serviciilor la noile cerințe ale clienților, de fiecare dată când este necesar și în termene rezonabile;
- gestionarea eficientă a resurselor de care dispune.
- implementarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemului eficient de management integrat în conformitate cu documentele de referință aplicabile: SR EN ISO 9000:2015: SR EN ISO 14000:2015, SR ISO 45001:2018.

În acest scop, Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L va avea în vedere:

- aplicarea principiilor dezvoltării durabile;

- prestarea în condiții de securitate a serviciilor;
- măsurarea, monitorizarea, evaluarea și îmbunătățirea continuă a performanțele de mediu și sănătate și securitate în muncă;
- monitorizarea, evaluarea și menținerea calității produselor și a serviciilor;
cerințele clienților și ale celorlalte părți interesate, aplicând prevederile legislației în vigoare, ale standardelor existente, armonizate cu normele Uniunii Europene;
- asigurarea creșterii continue a satisfacției clienților prin oferirea de produse cu grad înalt de inovare și servicii de calitate;
- prevenirea poluării mediului prin promovarea și implementarea celor mai bune tehnici disponibile;
- protejarea mediului înconjurător în principal prin reducerea atât a emisiilor cât și a utilizării resurselor naturale neregenerabile;
- implementarea standardelor SSM
- încurajarea continuă a angajaților societății în vederea dezvoltării profesionale prin instruire și crearea unui mediu stimulativ pentru aceștia.

13. Așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

Atribuțiile administratorilor și directorilor în domeniul eticii, al integrității și al guvernancei corporative sunt cele prevăzute de: OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Actul Constitutiv al societății, Contractele de Mandat și legislația specifică domeniului de activitate al societății.

Așteptările autorității publice tutelare în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative au drept fundament câteva valori și principii care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al managerilor societății:

1. Etica managerială: administratorii și directorii au obligația de a adopta o conduită profesională ireproșabilă, bazată pe integritate, responsabilitate socială și respect față de interesele legitime ale tuturor partenerilor. Aceasta implică evitarea strictă a conflictelor de interese, interzicerea oricăror forme de corupție, hărțuire sau discriminare, promovarea unui mediu de lucru incluziv și sigur, precum și subordonarea intereselor personale obiectivelor de dezvoltare durabilă ale societății;

2. Profesionalismul: administratorii și directorii au obligația de a-și îndeplini atribuțiile cu competență, diligență, rigoare și eficiență maximă, utilizând cunoștințele tehnice, manageriale și experiența practică dobândite. Aceasta implică asumarea responsabilității pentru deciziile luate, orientarea către rezultate performante, optimizarea resurselor societății și îmbunătățirea continuă a calității serviciilor oferite rezidenților parcului industrial, în deplină concordanță cu cele mai bune practici în domeniu;

3. Imparțialitatea și nediscriminarea: administratorii și directorii au obligația de a manifesta o atitudine obiectivă, neutră și echidistantă în toate deciziile de management și în interacțiunile cu terții, fiind strict interzisă acordarea de privilegii sau aplicarea unui tratament diferențiat pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinii politice, vize administrative sau interese comerciale conexe, asigurându-se astfel egalitatea de șanse pentru toți partenerii, angajații și rezidenții parcului industrial;

4. Libertatea de gândire și de exprimare: administratorii, directorii și angajații societății au dreptul garantat de a-și exprima în mod liber, civilizat și argumentat opiniile, ideile și convingerile profesionale în cadrul proceselor decizionale, fiind încurajată dezbaterea deschisă și constructivă; exercitarea acestui drept nu poate fi îngăduită sau sancționată, cu condiția ca manifestarea ei să respecte obligația de loialitate față de societate, normele de conduită colegială și să nu aducă atingere reputației instituției sau confidențialității datelor comerciale;

5. Onestitatea, cinstea și corectitudinea: administratorii și directorii, în exercitarea mandatului lor, au obligația de a respecta cu maximă seriozitate și bună-credință legislația în

vigoare, acționând în mod integru, echidistant și loial față de interesele societății și ale asociațiilor, eliminând orice formă de favoritism, conflict de interese sau conduită abuzivă;

6. Deschiderea și transparența: administratorii și directorii au obligația de a asigura accesul neîngrădit, complet și la timp al autorității tutelare, asociațiilor și publicului la informațiile privind activitatea societății, performanțele financiare și deciziile majore, garantând o comunicare clară, predictibilă și responsabilă, cu respectarea limitelor legale privind confidențialitatea datelor comerciale;

7. Confidențialitatea: administratorii și directorii au obligația legală și morală de a păstra secretul asupra tuturor informațiilor cu caracter secret sau confidențial, de natură tehnică, comercială sau financiară, de care iau cunoștință în exercitarea mandatului, interzicându-se utilizarea acestora în scop personal ori în beneficiul unor terți, atât pe durata derulării contractului de mandat, cât și după încetarea acestuia.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 aprobate prin H.G. nr. 639/2023, activitatea organelor de conducere trebuie să fie transparentă și accesibilă, garantând o bună comunicare.

În privința guvernantei corporative, asociații și autoritatea publică tutelară așteaptă ca administratorii să inițieze și să finalizeze demersul de îmbunătățire a sistemului informatic integrat.

În egală măsură, tot în sensul asigurării guvernantei corporative a societății, asociații așteaptă ca, până la finele mandatului, administratorii să finalizeze implementarea sistemelor de management al performanței, sisteme care permit trasabilitatea performanței individuale și de grup și responsabilizează fiecare angajat în sensul contribuiri la atingerea obiectivelor societății, securizând astfel în bună măsură rezultatele societății.

Controlul intern este un proces la care participă tot personalul societății, inclusiv Consiliul de Administrație, conceput să asigure realizarea următoarelor obiective:

- a) desfășurarea activității în condiții de eficiență și rentabilitate;
- b) controlul adecvat al riscurilor care pot afecta atingerea obiectivelor societății;
- c) furnizarea unor informații corecte, relevante, complete și oportune structurilor implicate în luarea deciziilor în cadrul societăților și utilizatorilor externi ai informațiilor;
- d) protejarea patrimoniului;
- e) conformitatea activității societății cu reglementările legale în vigoare, politică și procedurile Societății.

În vederea îndeplinirii acestor obiective, societatea elaborează și revizuieste periodic Politica de control intern pentru ca aceasta să corespundă necesităților și evoluției societății. Societatea va dispune astfel de un sistem adecvat de control intern asupra procesului de management al riscurilor, care implică analize independente și regulate, evaluări ale eficacității sistemului și, acolo unde se impune, asigurarea remedierii deficiențelor constatate. Rezultatele acestor analize sunt comunicate în mod direct Consiliului de Administrație și comitetelor specializate.

În vederea asigurării unei culturi de etică și conformitate și a unui sistem de guvernanta adecvat, a promovării valorilor și principiilor care asigură o bună conduită în relație cu toate părțile interesate și păstrarea unei bune reputații pe piață, managerii și membrii Consiliului de administrație vor trebui să asigure îndeplinirea permanentă a următoarelor cerințe:

deținerea de competență și experiență profesională, precum și o bună reputație și integritate pe tot parcursul deținerii funcției;

asigurarea cerințelor guvernantei corporative: structura organizatorică transparentă și adecvată, alocarea adecvată și separarea corespunzătoare a responsabilităților;

administrarea corespunzătoare a riscurilor/managementul riscurilor, adecvarea politicilor și strategiilor, precum și a mecanismelor de control intern, asigurarea unui sistem eficient de comunicare și de transmitere a informațiilor;

menținerea standardelor etice și profesionale pentru a asigura un comportament profesional și responsabil la nivelul entității reglementate în vederea prevenirii apariției conflictelor de interese (Cod de Etică, Politica privind administrarea conflictelor de interese);

îndeplinirea cerințelor de competență și onorabilitate prevăzute de reglementările aplicabile; menținerea nivelului de competență relevant în matricea de competențe a Consiliului de Administrație la momentul nominalizării, relevant în evaluarea anuală a nivelului de competență individuală a membrilor consiliului de administrație;

cunoașterea, respectarea și aplicarea cu profesionalism a legislației specifice societății, strategia și politicile societății, Codul de etică, normele, procedurile, acordurile și convențiile care reglementează activitatea;

nedeptășirea numărului maxim de mandate de administrator prevăzut de O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, care pot fi exercitate concomitent și alocarea de timp suficient pentru îndeplinirea responsabilităților;

evitarea conflictelor de interese (să se asigure în permanență că interesele lor personale sau profesionale - directe sau indirecte - nu sunt în conflict cu interesele societății și să se asigure că procedurile și controalele implementate la nivelul societății sunt adecvate pentru identificarea, raportarea și gestionarea corespunzătoare a conflictelor de interese actuale și potențiale). Consiliul de Administrație al întreprinderii publice este responsabil și pentru stabilirea și revizuirea principiilor cadrului de administrare a activității și a valorilor corporative ale instituției, inclusiv a celor stabilite prin intermediul unui cod etică și conduită, iar de la directori se așteaptă să facă diligențele necesare integrării acestor principii de etică în cultura organizațională a instituției publice.

Codul de Etică definește valorile și principiile pe care angajații le respectă și le aplică în activitatea desfășurată în cadrul întreprinderii publice. Codul de etică urmărește promovarea valorilor și principiilor etice în cadrul întreprinderii publice în vederea creșterii calității serviciilor oferite și a protejării reputației și are un rol educativ, de reglementare și de impunere a valorilor promovate.

Consiliul de Administrație al întreprinderii publice este responsabil și de comunicarea organizațională. Comunicarea dintre organele de administrare, conducerea societății, autoritatea publică tutelară și asociați se va face conform O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, și Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 aprobate prin H.G. nr. 639/2023.

În caz de neîndeplinire a indicatorilor de performanță stabiliți în contractele de mandat ale administratorilor, aceștia din urmă au obligația de a notifica în scris autoritatea publică tutelară și acționariatul cu privire la cauzele care au determinat devierea, precum și impactul asupra indicatorilor de performanță. Notificarea administratorilor trebuie transmisă în cel mult 10 zile de la apariția cauzei care a stat la baza neîndeplinirii, sau atunci când administratorii constată că o astfel de deviere este foarte probabilă.

14. Așteptările autorității publice tutelare și asociațiilor, privind cheltuielile de capital, reducerile de cheltuieli și alte aspecte ale activității

a) Reguli generale privind aprobarea cheltuielilor de capital

Administratorii vor analiza, fundamenta, aviza și propune spre aprobare, anual, autorității publice tutelare și asociațiilor programul de dezvoltare și de investiții necesar îndeplinirii obiectivelor strategice ale societății. Cheltuielile de capital propuse prin programul de dezvoltare și investiții trebuie să fie în corelare directă cu obiectivele strategice ale societății.

Administratorii pot aproba, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat de autoritatea tutelară, modificări în structura acestuia, în limita competențelor pentru care vor primi mandat.

În acest sens, autoritatea tutelară și asociatul se așteaptă ca aprobarea cheltuielilor de capital să se facă cu respectarea legislației în vigoare privitoare la fundamentarea, aprobarea

investițiilor publice, respectarea legislației privind achizițiile publice și a dispozițiilor legale privind protecția mediului.

b) Așteptări referitoare la reducerea creanțelor restante

Administratorii și directorii trebuie să urmărească ca societatea să achite cu prioritate obligațiile la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat și la bugetul local și să nu înregistreze plăți restante, pentru a preveni cheltuieli suplimentare cu penalități și majorări de întârziere în sarcina societății.

Administratorii și directorii, trebuie să urmărească încasarea la termen a creanțelor societății și, după caz, să dispună toate măsurile de recuperare a acestora în termenul legal de prescripție.

Angajarea oricăror cheltuieli de către societate trebuie să respecte principiile eficienței, eficacității și economicității.

În acest sens, așteptările autorității publice tutelare și ale asociatului cu privire la reducerea cheltuielilor sunt:

luarea măsurilor necesare pentru achitarea, cu prioritate, a obligațiilor la bugetul de stat, local, la bugetul asigurărilor sociale de stat, prevenirea înregistrării de plăți restante către furnizori și, implicit, înregistrarea de cheltuieli suplimentare - majorări penalități de întârziere, dobânzi, etc.;

implementarea măsurilor corespunzătoare pentru reducerea costurilor, pentru creșterea productivității muncii și creșterea performanțelor societății;

măsuri de administrare optimă a infrastructurii.

c) așteptări referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii

Pentru asigurarea calității serviciilor prestate, Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L va respecta prevederile legale în vigoare aplicabile în domeniul de activitate și va urmări implementarea și îmbunătățirea în permanență a Sistemului de Management.

De asemenea, societatea va urmări realizarea obiectivelor de performanță și strategice în ceea ce privește îmbunătățirea continuă a calității serviciilor prestate prin anticiparea nevoilor și așteptărilor utilizatorilor, orientarea serviciului către utilizatori și asigurarea calității serviciului la nivelul corespunzător normelor Uniunii Europene.

d) așteptări referitoare la realizarea performanței operaționale, precum și a productivității muncii, a reducerii costurilor, fără o indicare a liniilor de acțiune pentru realizarea performanței operaționale, ci doar a rezultatelor așteptate

În conformitate cu principiile operaționale, Societatea PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L va avea în vedere ca priorități strategice asigurarea serviciilor de calitate fără a prejudicia resursele naturale limitate, mediul înconjurător, securitatea și sănătatea tuturor partenerilor, protejarea mediului înconjurător în principal prin reducerea atât a emisiilor cât și a utilizării resurselor naturale neregenerabile, implementarea standardelor SSM.

ADMINISTRATORII SOCIETĂȚII – CERINȚE

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

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

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

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

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

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

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un Consiliu de Administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii Consiliului de Administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea Societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a Regiilor Autonome. Prin experiență în conducerea Societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a Regiilor Autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator Societate/Regie Autonomă, Director General/Director General Adjunct/Director/Director Adjunct Societate sau Regie Autonomă, Director Executiv, Director Economic/Financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

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

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

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

(4) În cadrul Consiliului de Administrație/Supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(5^1) Membrii Consiliului de Administrație, respectiv ai Consiliului de Supraveghere, prevăzuți la alin. (4), sunt desemnați de Autoritatea Publică Tutelară prin act administrativ și numiți de către Adunarea Generală a Acționarilor. Selecția membrilor Consiliului de Administrație, respectiv ai Consiliului de Supraveghere, prevăzuți la alin. (4), se realizează de către Comisia de Selecție și Nominalizare prevăzută la art. 2 pct. 27, pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei Ordonanțe de Urgență.

(6) Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138^2 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.

(6^1) În cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor este de 3, dintre care cel mult unul poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1), (3) și (6)-(8). Toate referirile din prezenta Ordonanță de Urgență la Consiliu de Administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la Adunarea Generală a Acționarilor vor fi interpretate ca referiri la Adunarea Generală a Asociaților.

(7) Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

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

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

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

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale Societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau Director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.”

În conformitate cu prevederile art. 138² din **Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare**, la desemnarea administratorului independent, Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților va avea în vedere următoarele criterii:

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

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

La constituirea Profilului Administratorilor se au în vedere următoarele cerințe:

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

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

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

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, Profilul Consiliului (**Profilul Administratorilor**, în accepțiunea O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, pentru întreprinderile publice organizate ca S.R.L.-uri)

cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care administratorii trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în Scrisoarea de Așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate;

Profilul Administratorilor conține și matricea Profilului Administratorilor, care conferă o expresie a acestor capacități pe care administratorii trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de către administratori.

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

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

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

Profilul Candidatului este alcătuit din două componente:

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

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

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

CONSILIUL JUDEȚEAN BUZĂU, în calitate de **Autoritate Publică Tutelară** își propune selectarea a **3 (trei) administratori** la Societatea **PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L.** pentru un mandat de 4 ani.

- Administratorii trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, aceștia trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- Administratorii sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență de minimum 3 ani în conducerea Societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a Regiilor Autonome. Prin experiență în conducerea Societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a Regiilor Autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator Societate/Regie Autonomă, Director General/Director General Adjunct/Director/Director Adjunct Societate sau Regie Autonomă, Director Executiv, Director Economic/Financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;
- Selecția administratorilor se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat

clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29, alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;

- Cel puțin un administrator trebuie să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de Audit formate la nivelul Consiliilor de Administrație/Supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
- În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin. (1) al O.U.G. nr. 109/2011, nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități;
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în Societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;
- Funcționarii publici sau personalul din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice pot face parte doar dintr-un singur Consiliu de Administrație sau Consiliu de Supraveghere;

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

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

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

**MATRICEA PROFILULUI ADMINISTRATORILOR
SOCIETĂȚII PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L.**

1. Competențe

			Nominalizați						
Criterii	Obligativiu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert									
1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice									
1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Societatea	Oblig	1						40	
2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică									
- Gândire strategică și previziuni	Oblig	1						60	
- Finanțe și contabilitate	Oblig	1						40	
- Managementul proiectelor	Oblig	1						60	
- Tehnologia informației	Oblig	1						40	
- Legislație	Oblig	1						40	
3. Competențe de guvernanță corporativă									
- Guvernanța întreprinderii publice	Oblig	1						60	
- Rolul Consiliului	Oblig	1						60	
- Monitorizarea performanței	Oblig	1						60	
4. Competențe sociale și personale									
- Luarea deciziilor	Oblig	1						60	
- Relații interpersonale	Oblig	1						60	
- Negociere	Oblig	1						60	
- Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1						60	
5. Experiența pe plan local și internațional									
Participarea în organizații naționale/locale constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante	Oblig	1						40	

Participarea în organizații internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante	Opt	0,5						20	
---	-----	-----	--	--	--	--	--	----	--

2. Trăsături

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

3. Condiții prescriptive si proscriptive

		Nominalizați							
Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert									
1. Număr de mandate	Oblig	1						100	
2. Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal	Oblig	1						100	
3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director – întreprinderile să nu fie în procedura de faliment	Oblig	1						100	
4. Experiență în conducerea unei Societăți sau Regii Autonome	Oblig	1						60	
5. Studii superioare și experiență în domeniu	Oblig	1						60	

MATRICEA ADMINISTRATORILOR (SOCIETĂȚII PARC INDUSTRIAL ALL LOGISTIC BUZĂU S.R.L.)

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

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

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

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

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

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

F. Totaluri

(i) Total

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

(ii) Total ponderat

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

(iii) Pragul minim colectiv

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

(iv) Pragul curent colectiv

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

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

Descrierea rândurilor matricei

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

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

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

K.

(i) Subtotal - Punctajul total pentru administratori și Candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau Candidat nominalizat].

(ii) Subtotal ponderat

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

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

L.

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

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

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

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

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

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Societatea

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

Indicatori:

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

2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

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

Indicatori:

- contribuie la definiția Consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;
- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă;
- alături de alți administratori, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. Finanțe și contabilitate

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

Indicatori:

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

2.3. Managementul proiectelor

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

Indicatori:

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

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

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

2.5. Legislație

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

Indicatori:

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

3. Competețe de guvernanță corporativă**3.1. Guvernanța întreprinderii publice**

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

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează Societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează – Autoritatea Publică Tutelară, administratorii și executivul Societății.

3.2. Rolul Consiliului de Administrație (administratorilor)

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

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția Consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile Consiliului și a membrilor Consiliului (administratorilor);
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

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

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către administratori în relație cu rezultatele cheie de afaceri;

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

4. Competențe sociale și personale

4.1. Luarea deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor împreună cu ceilalți administratori prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt.

Indicatori:

- nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

4.2. Relații interpersonale

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

Indicatori:

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

4.3. Negociere

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

Indicatori:

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

4.4. Capacitatea de analiză și sinteză

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

Indicatori:

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

5. Experiență pe plan local și internațional

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

Indicatori:

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul utilităților publice;
- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută Consiliul (administratorii) în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru Societate;
- asistă Consiliul (administratorii) în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

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

Indicatori:

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

1. Integritate

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

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui Consiliu (administratorilor) și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;

- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din Consiliu (administratorilor) vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile Consiliului; se abține de la deciziile Consiliului de Administrație ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor Consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

2. Independența

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

Indicatori:

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

3. Expunere politică

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

4. Abilități de comunicare interpersonală

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

Indicatori:

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

5. Aliniere cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor

Descriere: felul în care Declarația de intenție răspunde Scrisorii de Așteptări a acționarilor.

Indicatori:

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

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

Diversitatea de gen

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

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

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

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

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

3. Număr de mandate

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

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

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

Rating	1	2	3	4	5
Ani de conducere într-o organizație	≤3	4	5	6	≥7

5. Studii superioare și experiență în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu Studii	Cu studii superioare	Cu studii superioare și	Cu studii superioare și	Cu studii superioare și

	superioare	și experiență în domeniul de activitate al Societății	experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de minimum 7 ani.	experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de peste 7 ani.	experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de peste 10 ani.
--	------------	---	--	--	---

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență.
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none"> • înțelegeți și discutați termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu expertiză, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.

4	Avansat	<p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine, fără asistență.</p> <p>Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a Consiliului și nivel executiv superior; • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	<p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații; • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către Consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

Tabele de rating – Competențe

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