



PROIECT

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII STUDIOUL CINEMATOGRAFIC ANIMAFILM S.A.

➤ Introducere

Profilul consiliului vizează procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor și aptitudinilor pe care Consiliul de administrație 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, conform art. 1 pct. 15 din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Profilul consiliului se bazează pe: analiza cerințelor contextuale, scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare elaborată în consultare cu acționarii și strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, se identifică cei mai buni candidați pentru consiliu.

În conformitate cu prevederile art.13, alin. (2) din H.G. nr. 639/2023, profilul Consiliului de Administrație trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- criteriile de selecție obligatorii și opționale;
- grila comună de evaluare pentru criteriile stabilite;
- ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

➤ Analiza cerințelor contextuale

Societatea Studioul Cinematografic Animafilm S.A. este o companie cu capital majoritar de stat, fiind înființată în anul 1991, potrivit dispozițiilor H.G. nr. 530/1991 privind înființarea de regii autonome și societăți comerciale în domeniul cinematografiei și se află sub autoritatea Ministerului Culturii, conform Anexei nr. 2 pct. IV poziția nr. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 21/2013 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 90/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Culturii.

Societatea este persoană juridică română, având forma de societate pe acțiuni și își desfășoară activitatea în conformitate cu actul constitutiv, cu Legea pentru societăți nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu Hotărârea Guvernului nr. 530/1990 privind înființarea de regii autonome și societăți comerciale în domeniul cinematografiei, cu Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și cu legislația română în vigoare.

Capitalul social subscris al societății este de 107.735 lei și este împărțit într-un număr de 43.094 acțiuni nominative și indivizibile în valoare de 2,50 lei fiecare.

Capitalul social este deținut astfel:

- Ministerul Culturii - acționar în numele statului român, care deține 29.538 acțiuni, reprezentând 73.845 lei, respectiv 68,543 % din capitalul social total;

- Acționari persoane fizice care dețin un număr de 13.556 acțiuni, reprezentând 33.890 lei, respectiv 31,457 % din capitalul social total.

Obiectul principal de activitate al societății Studioul Cinematografic Animafilm S.A. este reprezentat de cod CAEN 5911 - **Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune.**

În data de 22.02.1997, acțiunile societății s-au tranzacționat pe Piața RASDAQ, la Bursa de Valori București (BVB), piața XMBS, la categoria IIIR, sub simbolul „ANIM”, sub supravegherea Comisiei naționale a Valorilor Mobiliare (CNVM).

În data de 17.05.2015, în conformitate cu prevederile Legii nr. 151/2014, societatea este listată pe piața AeRO a Bursei de valori București, sub supravegherea Autorității de Supraveghere Financiară (ASF).

Societatea este administrată în sistem unitar de către un consiliu de administrație, alcătuit din 3 administratori. Conducerea executivă este delegată Directorului general care, conform prevederilor din actul constitutiv, poate fi numit dintre administratori sau din afara Consiliului de administrație.

În prezent, Studioul Cinematografic Animafilm S.A beneficiază de un plan de restructurare la plată, aprobat în conformitate cu prevederile O.G. nr. 6/2019 privind instituirea unor facilități fiscale, cu modificările și completările ulterioare.

➤ **Viziunea**

Redresarea financiară a societății, urmând ca, în perspectivă, aceasta să formeze și să devină gazda unei comunități în domeniul animației, având în spate o moștenire incontestabilă de filme de animație de peste 40 de ani.

➤ **Misiune**

1. Furnizarea de servicii de înaltă calitate care să satisfacă nevoile și așteptările clienților.
2. Orientarea societății spre generarea de profit pentru acționari.
3. Promovarea excelenței în domeniul cinematografiei de animație, prin promovarea produselor sale.
4. Confortul pentru angajați, întrucât succesul societății depinde de talentul și dedicarea acestora.

➤ **Obiective generale**

Societatea își propune ca, în cel mai scurt timp, să revină la obiectul principal de activitate care, în ultimii ani, nu a mai fost exploatat din cauza situației financiare dificile pe care societatea o traversează, având din anul 2020 un plan de restructurare a datoriilor. În context, focusul va fi pe creșterea calității serviciilor furnizate și pe adaptarea acestora la dinamica pieței prin actualizarea ofertei, centrată pe nevoia de animație a publicului.

Printre obiectivele pe termen mediu și lung se numără:

1. Menținerea planului de restructurare al societății.
2. Recuperarea debitelor restante de la chiriași.
3. Menținerea plăților curente către furnizori la zi.
4. Rezilierea contractelor de închiriere care, prin nerespectarea clauzelor contractuale de către chiriași, au adus prejudicii societății.
5. Exploatarea patrimoniului imobil deținut prin închirierea acestuia.
6. Realizarea unor expoziții de animație și benzi desenate/ ilustrații.

7. Realizarea website-ului Animafilm, în integralitate, cu realizarea secțiunilor dedicate filmelor și personajelor consacrate la Animafilm, istoria studioului Animafilm, stream-ing video folosind soluții tehnice de la Vimeo, organizare concursuri de animație etc.
8. Realizarea unui studio de producție, care va participa la concursul de scenarii de animație la Centrul National al Cinematografiei. Ținta - realizarea de animații educaționale pentru grădinițe și școli de stat și private.
9. La sediul Animafilm și/sau online, realizarea de cursuri de animație și de desen, ținta fiind copii până în 16 ani.
10. Crearea unui hub de animație - o zona cu infrastructura (calculatoare cu softuri de animație cu licență) în cadrul Animafilm - finanțat cu fonduri europene, ținta fiind elevi, liceeni, studenți interesați să realizeze animații.

De asemenea, se va urmări **dezvoltarea sustenabilă a societății**, prin aducerea de noi clienți, avându-se, în perspectivă, construirea și implementarea unui *Program de investiții* corespunzător, precum și recrutarea, instruirea și certificarea resursei umane în conformitate cu standardele cele mai înalte privind pregătirea profesională în domeniu. De asemenea, se va acorda o importanță mai mare promovării implicării, inițiativei și creativității angajaților prin implementarea managementului performanței.

Consolidarea culturii organizaționale va fi realizată prin promovarea principiilor etice și implicarea societății în proiecte de responsabilitate socială, care vizează susținerea comunităților locale de animație din țară.

Realizarea investițiilor necesare în infrastructura tehnică și instruirea resursei umane vor conduce pe termen scurt - mediu, la creșterea veniturilor și implicit a productivității (productivitatea muncii în unități valorice - raportul dintre valoarea veniturilor totale din exploatare și numărul mediu de salariați).

Conduita financiară va fi raportată primordial la reperele stabilite prin O.U.G. nr. 26/2013 privind disciplina financiară, cu modificările și completările ulterioare, cu accent pe reducerea plăților și creanțelor restante și creșterea profitului.

➤ **Atribuțiile Consiliului de Administrație**

Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea generală a acționarilor.

Potrivit Actului Constitutiv al societății, Consiliul de administrație are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

- a. stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- b. stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c. numirea și revocarea directorului general și a directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d. supravegherea activității directorilor;
- e. pregătirea raportului anual, organizarea Adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f. introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Membrii Consiliului de administrație trebuie să-și îndeplinească obligațiile prevăzute de lege cu prudența și diligența unui bun administrator, potrivit art. 144¹ din Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea obligă membrii Consiliului de administrație să participe la Adunările generale ale acționarilor.

De asemenea, potrivit Legii nr. 31/1990, raporturile dintre membrii Consiliului de administrație și societate sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat, precum și de normele speciale cuprinse în Legea societăților.

Desemnarea membrilor Consiliului de administrație se face de către Adunarea generală a acționarilor. Pentru a fi valabilă din punct de vedere juridic, persoana desemnată în calitate de membru al Consiliului de administrație trebuie să accepte numirea sa.

Contextul impune ca membrii Consiliului de administrație să satisfacă următoarele:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice cu care se confruntă societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Suplimentar, membrii Consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii societăți dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

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

- a) nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:
- senatorii;
 - deputații;
 - membrii Guvernului;
 - prefecții și subprefecții;
 - primarii și viceprimarii;
 - persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
 - 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;
 - persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - 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 - **art. 4.**

În mod excepțional, Guvernul poate aproba participarea persoanelor prevăzute la alin. (1) și (2) din Legea nr. 161/2003 *privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare* ca membri în consiliul de administrație - **art. 84 alin. (3) - Legea nr. 161/2003.**

- b) studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani - **art. 28 alin. (3);**
- c) în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau personal al autorității publice tutelare sau a altor instituții sau autorități publice - **art. 28 alin. (4);**
- d) majoritatea membrilor consiliului de administrației este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți - **art. 28 alin. (6);**
- e) stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrației se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen - **art. 28 alin. (7);**
- f) în cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii

revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânării definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege - **art 30 alin. (9)**;

- g) 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**;
- h) în cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul de audit 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 - **art. 34 alin (4¹)**.

➤ **Condiții generale minime obligatorii de participare pentru pozițiile de membru al Consiliului de administrație**

I. Cerințe de participare comune pentru toate posturile de membru în Consiliul de administrație

- a) au cetățenia română sau a altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c) calitatea de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care au aplicat nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese, astfel cum sunt definite de legislația în vigoare;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- e) nu se află în situația prevăzută la art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- f) nu se afla în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute de art. 1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- g) nu au fost lucrători sau colaboratori ai Securității, în sensul dispozițiilor art. 2 lit. a) și b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/2008 privind accesul la propriul dosar și deconspirarea Securității, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 293/2008, cu modificările și completările ulterioare;
- h) au capacitate deplină de exercițiu;
- i) sunt apți din punct de vedere medical;
- j) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern

nr. 639/2023;

- k) dau dovadă de integritate prin asumarea condițiilor de obținere a certificatului ORNISS la nivelul solicitat de societate (Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, ale Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 585/2002, și ale Normelor privind protecția informațiilor clasificate ale Organizației Tratatului Atlanticului de Nord în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 353/2002);
- l) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății Studioul Cinematografic Animafilm S.A. - științe umaniste și arte - domeniul de licență - cinematografie și media - absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior, de cel puțin 7 ani;
- m) au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

II. Cerințe de participare specifice

- A. Pentru postul de membru în Consiliul de Administrație 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 care deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar, dovedită cu documente justificative:
- a) este autorizat ca auditor financiar și este înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau deține 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;
 - b) are studii superioare (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății **Studioul Cinematografic Animafilm S.A.** - științe umaniste și arte - domeniul de licență - cinematografie și media - absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
 - c) are minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite prevăzute la lit. b);
 - d) are experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.
- B. Pentru 2 posturi de membru în Consiliul de Administrație:
- a) studii superioare (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății **Studioul Cinematografic Animafilm S.A.** - științe umaniste și arte - domeniul de licență - cinematografie și media - absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
 - b) are minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite prevăzute la lit. a);
 - c) are experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Criterii de selecție:

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolurile care le vor fi atribuite, și sunt următoarele:

A. Competențe:

a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice:

- Capacitatea de a analiza contextul în care își desfășura activitatea societatea și de a evalua eventualele constrângeri/riscuri ale mediului în care aceasta funcționează;
- Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate.
- Capacitatea de creștere a performanței societății.

b) competențe profesionale de importanță strategică:

- Capacitatea de a administra eficient și sustenabil resursele fizice, financiare și informaționale ale societății;
- Capacitatea de a influența, inspira și ghida societatea către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim;
- Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale;
- Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice;
- Capacitatea de a atrage fonduri suplimentare pentru producția de filme și dezvoltare de proiecte culturale.

c) competențe de guvernanță corporativă:

- Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.

d) competențe sociale și personale:

- Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului;
- Capacitatea de a reprezenta societatea.

e) experiență pe plan local și internațional

- Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare.

f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice:

- capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul cinematografic.

g) Altele, în funcție de specialitatea întreprinderii publice:

- Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;
- Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;
- Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia;
- Formulează obiective SMART¹ care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;
- Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;
- Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea patrimoniului societății;
- Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;
- Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;
- Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;
- Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative;
- Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;
- Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.

B. Trăsături:

- a) Reputație personală și profesională;
- b) Integritate;
- c) Independență;
- d) Expunere politică;
- e) Abilități de comunicare interpersonală;
- f) Capacitatea de a lua decizii strategice;
- g) Capacitatea de a colabora interinstituțional.

C. Alte criterii:

- a) Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) Criterii de gen.

¹ Cerințele SMART sunt cerințe specifice, măsurabile, adecvate, realiste, cu termen concret de realizare.

➤ **Matricea profilului Consiliului de administrație**

Profilul consiliului de administrație diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Totodată, în conformitate cu dispozițiile Anexei 1a din normele metodologice anterior menționate, profilului consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Criteriile de selecție au următoarele punctaje individuale (scoruri) minim acceptate:

- criterii obligatorii cu un punctaj minim acceptat de 1 punct, rezultând un prag minim colectiv de 20%;
- criterii obligatorii cu un punctaj minim acceptat de 3 puncte, rezultând un prag minim colectiv de 60%;
- criterii obligatorii cu un punctaj minim acceptat de 4 puncte, rezultând un prag minim colectiv de 80%.

Grila de punctaj

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

PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL Societății Studioul Cinematografic Animafilm S.A.

Criterii	Obligativu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
A. COMPETENȚE									
1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice									
1.1. Capacitatea de a analiza contextul în care își desfășura activitatea societatea și de a evalua eventualele constrângeri/riscuri ale mediului în care aceasta funcționează.	Oblig.	1						60%	
1.2. Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate.	Oblig.	1						60%	
1.3. Capacitatea de creștere a performanței societății.	Oblig.	1						60%	
2. Competențe profesionale de importanță strategică									
2.1. Capacitatea de a administra eficient și sustenabil resursele fizice, financiare și informaționale ale societății.	Oblig.	1						60%	

2.2. capacitatea de a influența, inspira și ghida societatea către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim.	Oblig.	1						60%	
2.3. capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale.	Oblig.	1						60%	
2.4. Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice.	Oblig.	1						60%	
2.5. capacitatea de a atrage fonduri suplimentare pentru producția de filme și dezvoltarea de proiecte culturale.	Oblig.	1						60%	
3. Competențe de guvernanță corporativă									
3.1. Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.	Oblig.	1						60%	
4. Competențe sociale și personale									
4.1. Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului.	Oblig.	1						60%	
4.2. Capacitatea de a reprezenta societatea.	Oblig.	1						60%	
5. Experiență pe plan local și internațional									

5.1. Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare.	Obl.	1						60%	
6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice									
6.1 capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul cinematografic.	Oblig.	0,5						60%	
7. Altele, în funcție de specialitatea întreprinderii publice									
7.1. Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat.	Oblig.	1						60%	
7.2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective.	Oblig.	1						60%	
7.3. Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia.	Oblig.	1						60%	
7.4. Formulează obiective SMART ² care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională.	Oblig.	1						60%	

² Cerințele SMART sunt cerințe specifice, măsurabile, adecvate, realiste, cu termen concret de realizare.

7.5. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară.	Oblig.	1						60%	
7.6. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea patrimoniului societății.	Oblig.	1						60%	
7.7. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	1						60%	
7.8. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig.	1						60%	
7.9. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	1						60%	
7.10. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	Oblig.	1						60%	
7.11. Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate.	Oblig.	1						60%	

7.12. Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.	Oblig.	1						60%	
Subtotal competențe									
Subtotal ponderat competențe									
B. TRĂSĂTURI									
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. Capacitatea de a lua decizii strategice	Oblig.	1						60%	
7. Capacitatea de a colabora interinstituțional	Oblig.	1						60%	
Subtotal trăsături									
Subtotal ponderat trăsături									
C. ALTE CRITERII									
1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	1						60%	

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1						60%	
3. Criterii de gen	Oblig.	1						60%	
Subtotal alte Criterii									
Subtotal ponderat alte criterii									
Total									
Total ponderat									
CLASAMENT									



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 membri în funcție ai consiliului, precum și candidații.

A. COMPETENȚE

C1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

C.1.1. Capacitatea de a analiza contextul în care își desfășura activitatea societatea și de a evalua eventualele constrângeri/riscuri ale mediului în care aceasta funcționează

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

Indicatori:

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

C.1.2. Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate.

Descriere: capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca în organizație să fie implementat și certificat sau recertificat un sistem fiabil de management al calității care să fie cunoscut și utilizat de întreaga structură organizațională.

Indicatori:

- cunoaște și incită la cunoașterea standardelor de calitate;
- analizează, aduce la zi și optimizează sistemul de management al calității;
- favorizează și aplică instrumente de îmbunătățire continuă;
- contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calității;
- dă curs recomandărilor reieșite din concluziile auditorilor de calitate;



- se asigură de alocarea resurselor necesare funcționării sistemului de management al calității.

C.1.3. Capacitatea de creștere a performanței societății

Descriere: capacitatea de a identifica provocările specifice întreprinderii din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, și de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operaționale.

Indicatori:

- înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic;
- elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora în organizație;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.

C2. Competențe profesionale de importanță strategică

C.2.1. Capacitatea de a administra eficient și sustenabil resursele fizice, financiare și informaționale ale societății

Descriere: capacitatea de a gestiona și alocă resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității..

Indicatori:

- Planifică și administrează eficient infrastructura fizică a societății;
- Analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- Adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau defecțiunilor majore;
- Prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil.

C.2.2 Capacitatea de a influența, inspira și ghida societatea către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim

Descriere: capacitatea de a face ca membrii organizație pe care o conduce să-l urmeze, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.



Indicatori:

- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

C.2.3. Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

Descriere: capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

- a participat activ la activitatea de bugetare anuală;
- experiență în execuția bugetară;
- abilități de control bugetar;
- experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.

C.2.4. Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

Descriere: capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

C.2.5 Capacitatea de a atrage fonduri suplimentare pentru producția de filme și dezvoltarea de proiecte culturale



Descriere: capacitatea de a planifica, implementa și monitoriza sesiunile de finanțare pentru proiecte culturale.

Indicatori:

- Evaluează constant oportunitățile de finanțare și formulează strategii pentru maximizarea accesării fondurilor disponibile, contribuind astfel la dezvoltarea organizației și la atingerea obiectivelor strategice;
- Colaborează cu diverse departamente pentru a aduna informațiile necesare aplicării și asigură coerența documentelor depus.
- Monitorizează și evaluează progresul proiectelor finanțate și propune ajustări în funcție de cerințele instituțiilor finanțatoare.

C3. Competențe de guvernanță corporativă

C.3.1. Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011

Descriere: capacitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu 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 consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

C4. Competențe Sociale și personale

C.4.1. Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Descriere: capacitatea de elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul societății sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale;

C.4.2. Capacitatea a reprezenta societatea

Descriere: capacitatea de a reprezenta societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul

societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului societății, atât în afara societății în diverse cercuri profesionale cât și în interiorul societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

C5. Experiență pe plan local și internațional

C.5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare

Descriere: a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare.

Indicatori: - experiența anterioară în relația cu autoritățile publice și de reglementare.

1	2	3	4	5
Cel puțin 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Peste 4 ani

C6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

C.6.1. Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul cinematografic

Descriere: Capacitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

- Analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul cinematografic;
- Coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor.
- Facilitează colaborarea între părțile interesate;
- Reevaluează programele și proiectele societății în contextul schimbărilor economice, sau de reglementare.

C7. Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice

C.7.1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat.

Descriere: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

Indicatori: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

C.7.2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective.

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

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

C.7.3. Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia

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

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

C.7.4. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională.

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

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

C.7.5. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară.

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

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

C.7.6. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea patrimoniului societății.

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

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

C.7.7. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice.



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

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

C.7.8. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor.

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

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

C.7.9. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice.

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

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

C.7.1510 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative.

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

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

C.7.11. Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate.

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

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

C.7.12. Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.

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

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

B. TRĂSĂTURI



T1. Reputație personală și profesională

Descriere: Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
- față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

T2. Integritate

Descriere: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

T3. Independență

Descriere: Capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

T4. Expunerea politică

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.



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

T5. 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 notă de respect;
- 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.

T6. Capacitatea de a lua decizii strategice

Descriere: Capacitatea de a lua decizii, de a identifica oportunități și de a acționa în vederea rezolvării problemelor, cu scopul realizării de profit.

Indicatori:

- identifică soluții de fructificare superioară a resurselor disponibile și prezintă soluțiile cu pasiune;
- este preocupat de îmbunătățirea continuă a nivelului de performanță a resurselor;
- demonstrează atingerea obiectivelor propuse.

T7. Capacitatea de a colabora interinstituțional

Descriere: Capacitatea de a menține un mediu deschis și cooperant în vederea obținerii rezultatelor dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

- câștigă cu ușurință încrederea;
- poate obține concesiile fără a deteriora relațiile;
- este eficient în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.

C. ALTE CRITERII



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

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Indicatori: rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

1	2	3	4	5
Evoluție negativă a rezultatelor economico-financiare				Evoluție pozitivă a rezultatelor economico-financiare

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

Indicatori:

- are/nu are înscrieri în cazierul fiscal și/sau cazierul judiciar, altele decât cele care l-ar împiedica să fie numit în postul pentru care candidează.

1	2	3	4	5
are înscrieri în cazierul fiscal și/sau cazierul judiciar, altele decât cele care l-ar împiedica să fie numit în postul pentru care candidează				nu are înscrieri în cazierul fiscal și/sau cazierul judiciar, altele decât cele care l-ar împiedica să fie numit în postul pentru care candidează

3. Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați. Consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin.