



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 guvernanța 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 guvernanța 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 copiii 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 cerințe contextuale:

- 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.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, 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 guvernanța 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;
 - prefectii 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 rămânerii 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 și cerințe opționale**

I. Criterii de eligibilitate 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) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea calității de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care au aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în 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 au înscrineri în cazierul fiscal și judiciar - **art. 16, C** - alte criterii, b) din H.G. nr. 639/2023;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, săvârșite cu intenție care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- g) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- 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 guvernanța 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. absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior, de cel puțin 7 ani și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă;
- m) au experiență de minimum 1 an în conducerea societăților sau regiilor autonome.

II. Criterii de eligibilitate specifice

- A. Pentru postul de membru în Consiliul de Administrație de auditor financiar sau experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar sau în cadrul Comitetelor de Audit:
 - 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, dovedită cu documente justificative;
 - b) 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.** absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
 - c) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite prevăzute la lit. b) și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă;
 - d) experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de cel puțin 1 an.
- 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.** absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
 - b) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă;
 - c) experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de cel puțin 1 an.

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.

b) competențe profesionale de importanță strategică:

- Capacitate și experiență în planificarea strategică și monitorizarea activității investiționale;
- Leadership;
- Expertiză în analiza și evaluarea activității prin mecanismele de control bugetar;
- Capacitate de identificare și gestionare a riscurilor;
- Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală.

d) competențe de guvernanță corporativă:

- Cunoștințe de bune practici și principii de guvernanță corporativă.

e) competențe sociale și personale:

- Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului;
- Comunicare corporativă și instituțională;
- Capacitate de reprezentare.

a) experiență pe plan național și internațional

- Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice;
- Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora;
- Experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscurilor, economic, juridic;
- Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice;
- Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice.

b) 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:

- Competențe de conducere.

c) Altele, în funcție de specialitatea întreprinderii publice:

- Experiență în activitatea de monitorizare a performanțelor;
- Absolvent(ă) de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare;
- Experiență în comunicarea și relația cu investitorii;
- Experiență în domeniul cinematografic;

- Experiență în implementarea proiectelor cinematografice.
- 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) Rezultate 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;
- d) Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate;

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

- e) Experiență în administrarea societăților din sectorul cinematografic;
- f) Capacitatea de a implementa tehnologii și soluții noi, inovatoare, pentru optimizarea și modernizarea întreprinderilor publice din sectorul cinematografic.

➤ **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 guvernanța 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, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 80%, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte și cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 20%, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

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.

			Curent			Nominalizați						
Criterii	Obligatori (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	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									
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.										80%	
1.2. Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate.	Oblig.										80%	
2. Competențe profesionale de importanță strategică												
2.1. Capacitate și experiență în planificarea strategică și	Oblig.										80%	

monitorizarea activității investiționale;												
2.2. Leadership;	Oblig.										70%	
2.3. Expertiză în analiza și evaluarea activității prin mecanismele de control bugetar;	Oblig.										80%	
2.4. Capacitate de identificare și gestionare a riscurilor;	Oblig.										70%	
2.5. Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală.	Oblig.										60%	
3. Competențe de guvernare corporativă												
3.1. Cunoștințe de bune practici și principii de guvernare corporativă	Oblig.										80%	
4. Competențe sociale și personale												
4.1. Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului;	Oblig.										60%	
4.2. Comunicare corporativă și instituțională;	Oblig.										70%	
4.3. Capacitate de reprezentare.	Oblig.										70%	
5. Experiență pe plan local și internațional												
5.1. Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice;	Opt.											
5.2. Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul	Opt.											

acestora; 5.3. Experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscurilor, economic, juridic; 5.4. Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice; 5.5. Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice.	Opt. Opt. Opt.											
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 Competențe de conducere	Oblig.										80%	
7. Altele, în funcție de specialitatea întreprinderii publice												
7.1. Experiență în activitatea de monitorizare a performanțelor	Opt.											
7.2. Absolvent(ă) de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare	Opt.											
7.3. Experiență în comunicarea și relația cu investitorii	Opt.											

7.4. Experiență în domeniul cinematografic	Opt.											
7.5. Experiență în implementarea proiectelor cinematografice	Opt.											
7.6. Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.										70%	
7.7. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig.										70%	
7.8. Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig.										70%	
7.9. Formulează obiective SMART ² care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig.										70%	
7.10. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig.										70%	
7.11. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea patrimoniului societății	Oblig.										70%	

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

7.12. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.										70%	
7.13. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig.										70%	
7.14. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.										70%	
7.15. Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	Oblig.										70%	
7.16. Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig.										70%	
7.17. Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora	Oblig.										70%	
Subtotal competențe												

Subtotal ponderat competențe													
B. TRĂSĂTURI													
1. Reputație personală și profesională	Oblig.											100%	
2. Integritate	Oblig.											100%	
3. Independență	Oblig.											80%	
4. Expunere politică	Oblig.											20%	
5. Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.											60%	
6. Capacitatea de a lua decizii strategice	Oblig.											80%	
7. Capacitatea de a colabora interinstituțional	Oblig.											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	Opt.												

2. Diversitatea de gen	Oblig.										20%	
3. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.										100%	
4. Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate	Opt.											
5. Experiență în administrarea societăților din sectorul cinematografic	Opt.											
6. Capacitatea de a implementa tehnologii și soluții noi, inovatoare, pentru optimizarea și modernizarea întreprinderilor publice din sectorul cinematografic	Opt.											
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 dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

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.

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

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

C2. Competențe profesionale de importanță strategică

C.2.1 Capacitate și experiență în planificarea strategică și monitorizarea activității investiționale

Descriere: capacitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențază alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

C.2.2 Leadership

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

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 Expertiză în analiza și evaluarea activității prin mecanismele de control bugetar



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 Capacitate de identificare și gestionare a riscurilor

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 Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

Descriere: acționează coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.

Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială.

C3. Competențe de guvernanță corporativă

C.3.1. Cunoștințe de bune practici și principii de guvernanță corporativă

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 eficace.

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă.



C4. Competențe Sociale și personale

C.4.1 Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului

Descriere: capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

C.4.2 Comunicare corporativă și instituțională

Descriere: 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 prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

C.4.3. Capacitatea de reprezentare

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, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății

Descriere: a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

Indicatori: - experiența anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

C.5.2 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

Indicatori: - responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

C.5.3 Experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscurilor, economic, juridic

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscului, economic, juridic.

Indicatori:

- experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscului, economic, juridic, prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

C.5.4 Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice

Descriere: n rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiență în relația cu instituțiile europene prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

C.5.5 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții.

Indicatori:

- responsabilități de participare la proiecte de investiții prezentate clar în CV sau alte documente atașate.



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 Competențe de conducere

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente.

Indicatori:

- planificarea și prioritizarea activității curente;
- găsirea de soluții și obținerea de rezultate.

C7. Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice

C.7.1 Experiență în activitatea de monitorizare a performanțelor

Descriere: 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

C.7.2 Absolvent(ă) de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare.

Descriere: se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiile absolvite.

Indicatori:

- există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor de master, doctorat, MBA sau postuniversitare.

C.7.3 Experiență în comunicarea și relația cu investitorii

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu investitorii.

Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși stakeholderi specificați, prezentate în documentele atașate.

C.7.4 Experiență în domeniul cinematografic



Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiența în domeniul cinematografic.

Indicatori:

- experiență în domeniul cinematografic prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

C.7.5 Experiență în implementarea proiectelor în domeniul cinematografic.

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în implementarea proiectelor în domeniul cinematografic.

Indicatori:

- experiență în implementarea proiectelor în domeniul cinematografic prezentate clar în CV sau alte documente atașate

C.7.6 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.

C.7.7 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.

C.7.8. Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia 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 companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

C.7.9. 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.

C.7.10. 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.

C.7.11. 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.

C.7.12. 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.

C.7.13. 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.

C.7.14. 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.

C.7.15. 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 guvernare corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

C.7.16. Propune indicatori pe care îi 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.

C.7.17. 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.

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

Indicatori:

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 concesi 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.

1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv



2. Diversitatea de gen

Descriere: Diversitate de gen

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

3. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: criteriu obligatoriu

Indicatori:

- nu are înscrieri în cazierul fiscal și cazierul judiciar care l-ar împiedica să fie numit în postul pentru care candidează.

4. Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate

Descriere: A reușit să atragă finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate

Indicatori:

- este capabil să colaboreze la elaborarea unei cereri de finanțare;
- poate identifica surse alternative de finanțare.

5. Experiență în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă.

Descriere: În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă.

Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă, prezentate în documentele atașate.

6. Capacitatea de a implementa tehnologii și soluții noi, inovatoare, pentru optimizarea și modernizarea întreprinderilor publice din sectorul transportului gaze naturale.

Descriere: Capacitatea de a identifica și a face diligențele necesare pentru ca societatea să implementeze sisteme de tehnologii și soluții noi în vederea creșterii constante a valorii acțiunilor societății.

Indicatori:



MINISTERUL CULTURII

- are capacitatea necesară de lua acele decizii organizaționale necesare optimizării rezultatelor globale ale societății care, corect comunicate, conduc la creșterea valorii acțiunilor.