

ANEXA nr.1

la Hotărârea Consiliului Județean Vâlcea
nr. 85 din 31.03 2023

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII PARC IND VÂLCEA SA

Profilul consiliului de administrație al societății Parc Ind Vâlcea SA este elaborat de către Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție, înființată conform Hotărârii Consiliului Județean Vâlcea nr. 54 din 27.02.2023, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Conform prevederilor art. 1 punctul 18 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 profilul consiliului conține „o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului”.

Profilul membrilor Consiliului de Administrație trebuie să țină seama de următoarele aspecte, fără a se limita la acestea, prevăzute la art.19 din Anexa nr.1 la H.G. nr.722/2019:

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

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, cei mai buni candidați pentru consiliu.

Potrivit prevederilor art. 23 alin.(1) din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 722/2016 profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- A) analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- B) matricea unui profil al consiliului.

A. Cerințe contextuale

1. Reglementări legale și recomandări de bune practici

Societatea Parc Ind Vâlcea SA are ca scop înființarea, gestionarea și administrarea a două infrastructuri de afaceri în localitățile Bălcești și Drăgășani din județul Vâlcea, denumite astfel:

- Parcul Industrial Drăgășani (16,37 ha teren green-field);
- Parcul Industrial Bălcești (10 ha teren green-field).

Misiunea societății Parc Ind Vâlcea SA este de a facilita dezvoltarea economică a zonei, prin punerea la dispoziția operatorilor economici interesați a spațiilor existente și utilitățile aferente acestora.

Consiliul Județean Vâlcea, în calitate de autoritate publică tutelară, împreună cu cei doi acționari Municipiul Drăgășani și Orașul Bălcești urmăresc atragerea de investitori în vederea atingerii capacității maxime de găzduire a rezidenților în cele două parcuri industriale din localitățile Drăgășani și Bălcești.

Acționarii societății se așteaptă ca în Planul de administrare, realizat de către organele de administrare și conducere, să fie prezentate și detaliate modalități de atingere a obiectivelor nefinanciare și economico-financiare cuantificabile, precum și propuneri de indicatori de performanță asociați obiectivelor.

De asemenea, acționarii societății Parc Ind Vâlcea SA se așteaptă ca pe parcursul mandatului, administrarea și conducerea societății să aibă ca scop dezvoltarea durabilă și să fie guvernată de următoarele principii:

- profesionalism;
- eficiență economică;
- gestiunea și administrarea eficientă a bunurilor din patrimoniu;
- realizarea obiectivelor și criteriilor de performanță.

2. Componenta consiliului

Componenta consiliului este alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relația cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă.

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

Consiliul trebuie să fie compus, în majoritate, din membri cu experiență în domeniile care privesc activitatea societății și anticipează provocările pentru aceasta în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență. Este esențial ca toți membrii Consiliului să aibă o bună înțelegere a principalilor termeni economici specifici administrării unei societăți și de guvernare corporativă.

Consiliul de administrație al societății este compus din 3 membri, persoane fizice cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

Consiliul 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. Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului, situația generală a afacerilor din cadrul societății. Consiliul sprijină managementul executiv.

Atribuțiile Consiliului de administrație privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății, a obiectivelor pentru directorii societății, de urmărire și evaluare a activității acestora prin raportare la prevederile contractelor de mandat respectiv, a planului de management al acestora.

De asemenea, atribuțiile Consiliului de administrație sunt prevăzute în actul constitutiv al societății și în legislația aplicabilă societăților.

Consiliul este reponsabil pentru:

a) dezvoltarea unui proces adecvat pentru determinarea scopului, viziunii și valorilor întreprinderii publice, modul de dezvoltare în cadrul organizației și de revizuire;

b) participarea la procesul de dezvoltare a strategiilor și asigurarea faptului că strategia este implementată în așa fel încât societatea să poată genera toată valoarea potențială;

c) monitorizarea managementului prin dezvoltarea și utilizarea proceselor și sistemelor eficiente pentru determinarea criteriilor de performanță adecvate pentru societate: cum sunt monitorizate performanța, managementul riscului, conformitatea; cum sunt identificate nevoile de dezvoltare și cum sunt implementate planurile de îmbunătățire continuă;

e) aderarea și raportarea la standardele minime legale și reglementare, luând în considerare interesul angajaților și cel al acționarului.

Fiecărui membru al Consiliului de Administrație îi este cerut să înțeleagă pe deplin responsabilitățile Consiliului, să aibă o viziune pe termen mediu și lung și să ofere contribuții valoroase, să arate dedicație pentru rolul său prin pregătire minuțioasă, disponibilitate și punctualitate, dedicație pentru îmbunătățirea continuă a societății, integritate, independență, să ia numai decizii pentru binele organizației.

3. Reguli generale pentru componența consiliului

3.1 Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componența Consiliului:

a) cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;

b) în cadrul Consiliului de administrație nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

c) majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

d) se vor evita situațiile de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare;

e) consiliul de administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație;

f) o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 (trei) mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

3.2 Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii consiliului sunt următoarele:

a) cetățenie română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând spațiului Economic European și domiciliul în România;

b) cunoașterea limbii române (scris și vorbit);

c) studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

d) stare de sănătate corespunzătoare postului și capacitate deplină de exercițiu;

e) să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;

- f) minim 5 ani vechime în specialitatea studiilor absolvite și experiență profesională în domeniu;
- g) să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică sau să nu fi încetat contractul individual de muncă pentru motive imputabile salariatului în ultimii 5 ani;
- h) persoanele care nu pot fi fondatori, potrivit art.6 alin.(2) din Legea 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu vor putea fi nici administratori;
- i) să nu fi făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege.

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus, vor fi evaluați pe baza Matricei profilului consiliului, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Matricea Profilului consiliului de administrație conferă o expresie a capacităților pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție stabilește definirea Profilului candidatului pentru poziția de membru în consiliul de administrație al societății. Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

B. Matricea profilului consiliului de administrație

Matricea Consiliului reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile 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, potrivit prevederilor art.1 pct.14 din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 722/2016.

Scopul matricei, așa cum este prevăzut la art. 28 alin.(2) din Anexa 1 la H.G. nr.722/2016, constă în asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Matricea profilului pentru fiecare consiliu trebuie să conțină următoarele, conform prevederilor art.28 alin.(3) din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 722/2016:

- a) definirea criteriilor și precizarea de indicatori pentru acestea;
- b) identificarea criteriilor obligatorii și a celor opționale;
- c) definirea unei grile comune de evaluare pentru toate criteriile;
- d) ponderi pentru fiecare criteriu, în funcție de importanța acestora;
- e) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;

f) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar, dacă există sau se aplică;

g) subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Prin intermediul matricei se reliefează avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului care pot fi îmbunătățite.

Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Anexa 1 la H.G. nr.722/2016, matricea profilului consiliului oferă informațiile necesare pentru stabilirea:

a) balanței competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice ale întreprinderii publice;

b) caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne ale întreprinderii publice;

c) identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate;

d) definirea profilului de candidat pentru consiliu;

e) identificarea instrumentelor de evaluare, inclusiv prin întocmirea fișei de evaluare, ce conduc la desemnarea de candidați care vor fi numiți în calitate de membri în consiliu de către autoritatea publică tutelară.

Matricea profilului consiliului diferențiază între criterii obligatorii și criterii opționale, necesare pentru un anumit consiliu bazat pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

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

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

Matricea conține un nivel minim colectiv al pragului indicatorilor de competență, care reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacitate al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Criteriile ce trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

I. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

Descrierea criteriului: candidatul cunoaște sectorul de activitate în care funcționează societatea, stăpânește terminologia în domeniu, legislația specifică, modele și strategii de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alte întreprinderi din sector.

Indicatori asociați:

- familiarizat cu strategiile și modelele de afaceri potrivite sectorului în care operează societatea administrator al Parcului Industrial;
- înțelege peisajul competitiv, poziția sa pe piață și modul în care concurența influențează societatea și întregul sector;
- este la curent cu tendințele actuale și viitoare, luând în considerare factorii diverși (sociali, politici, tehnologici, științifici, economici, ecologici), care pot influența evoluția sectorului.

2. Competențe profesionale de importanță strategică:

2.1 Gândire strategică și previziuni

Descrierea criteriului: candidatul are capacitatea de a elabora, plecând de la misiunea și viziunea organizației, obiective strategice și planuri strategice care să conducă la atingerea acestora, are capacitatea de a integra obiectivele strategice în obiective operaționale și de a elabora planuri pe termen mediu și lung. Are capacitatea de a elabora și implementa planuri de acțiune pe termen scurt și capacitatea de a revizui periodic planurile elaborate în funcție de evoluție.

Indicatori asociați:

- inițiază elaborează planuri strategice fezabile pe termen mediu și lung bazându-se pe viziunea sa și pe așteptările autorității publice tutelare;
- poate previziona și analiza obiectivele strategice ale societății și poziția strategică curentă;
- monitorizează împreună cu ceilalți membri ai consiliului mediul extern pentru schimbări ce pot afecta societatea.

2.2 Finanțe și contabilitate

Descrierea criteriului: candidatul cunoaște cerințele privind guvernarea financiară și a practicilor de management financiar actual, inclusiv

responsabilitățile ce decurg din planificarea financiară, auditul financiar și raportarea financiară.

Candidatul este familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.

Indicatori asociați:

- notifică consiliul cu privire la posibilele probleme cu implicații financiare sau contabile;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor specifice;
- explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membrii consiliului care au un nivel scăzut de competență financiară;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3 Managementul calității

Descrierea criteriului: candidatul implementează propria politică referitoare la calitate, ca parte integrantă a politicii generale a societății și asumare răspunderii pentru eficacitatea sistemului de management al calității, precum și asigurarea resurselor necesare și cadrul adecvat pentru stabilirea și realizarea obiectivelor referitoare la calitate, care să urmărească direcția strategică a societății.

Indicatori asociați:

- realizarea activităților de administrare a parcurilor industriale în conformitate cu cerințele și așteptările clienților;
- optimizarea proceselor în cadrul societății;
- instruirea angajaților în vederea îmbunătățirii cunoștințelor profesionale;
- asigurarea pe termen lung a funcționării profitabile a societății și asigurarea unor condiții de lucru plăcute, motivante și atractive pentru angajați;
- recunoașterea și aprecierea rezultatelor activității angajaților pentru realizarea calității propuse.

2.4 Managementul investițiilor

Descrierea criteriului: candidatul are capacitatea de a lua decizii privind investițiile în dezvoltarea obiectivelor existente sau noi, luând în considerare incertitudinea și riscurile implicate în proiect.

Indicator asociat: capacitatea de a investi în mod benefic, astfel încât profitabilitatea companiei să crească, fără a pune în pericol situația economică.

2.5 Conștientizare organizațională

Descrierea criteriului: candidatul are abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura parcurilor industriale dar și climatul politic, social și cel economic în care operează societatea.

Indicatori asociați:

- înțelege rolurile altora, perspectivele precum și dinamica relației ce se derulează și afectează obiectivele mai ample;
- poate identifica factorii reali de decizie precum și persoanele ce le pot influența;
- poate sprijini consiliul în prezicerea modalităților prin care noile oportunități, evenimente sau situații pot afecta persoanele și grupurile din cadrul societății.

2.6 Legislație

Descrierea criteriului: candidatul are o înțelegere a sistemului legal și a legislației din domeniul în care operează societatea.

Indicatori asociați:

- are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și dreptul comercial general;
- familiar cu cadrul legal și statutele sub care operează societatea;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Guvernanța corporativă

3.1 Guvernanța întreprinderii publice

Descrierea criteriului: candidatul are o cunoaștere de bune practici 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 asociați:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă fundamentale;
- înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.

3.2 Rolul consiliului

Descrierea criteriului: candidatul are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului.

Indicatori asociați:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege rolurile, funcțiile și responsabilitățile consiliului și ale membrilor consiliului;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3 Monitorizarea performanței

Descrierea criteriului: candidatul înțelege responsabilitățile consiliului pentru supervizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea societății la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori asociați:

- poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de management al riscului;
- înțelege cadrul de risc al societății;
- 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 sa, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

4. Social și personal

4.1 Luarea deciziilor

Descrierea criteriului: candidatul contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt.

Indicatori asociați:

- nu este predispus la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- caută să ofere claritate discuțiilor;

- este capabil să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

4.2 Abilități de comunicare și negociere

Descrierea criteriului: candidatul este eficient în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori asociați:

- are cunoștințe despre tehnici de comunicare și cum acestea pot fi folosite pentru a ajunge la audiențe diverse;
- negociază cu succes în situații de criză, atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- soluționează diferențele cu minimum de impact;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- poate obține concesii fără a deteriora relațiile.

4.3 Capacitate de analiză și sinteză

Descrierea criteriului: candidatul are capacitatea de înțelegere, interpretare și sinteza a elementelor esențiale dintr-un volum mare de informații, într-o perioadă scurtă de timp

Indicatori asociați:

- poate descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe;
- are capacitatea de înțelegere și interpretare a informațiilor necesare îndeplinirii în mod eficient a atribuțiilor;
- are capacitatea de acțiune și de efort fizic și intelectual în condiții de stress;
- menținerea calmului și discernământului în situații tensionate.

4.4 Relații interpersonale

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

Indicatori asociați:

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;

- este priceput în folosirea tactului și diplomației;
- poate împărtăși cu ușurință situații de înaltă tensiune.

5. Experiență pe plan local și național

5.1 Experiență similară pe plan local și național

Descrierea criteriului: candidatul are experiență similară dovedită ca membru în consilii de administrație din companii ce activează la nivel local sau național sau o altă experiență managerială la nivel operațional.

Indicatori asociați:

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|--|--|
| Experiență similară pe plan local și național | niciun mandat de membru într-un consiliu de administrație, sau minimă experiență managerială la nivel operațional | 1- mandat de membru într-un consiliu de administrație sau experiență managerială la nivel operațional | 2 - mandate de membru într-un consiliu de administrație și/sau experiență relevantă de middle manager | 3 - mandate de membru într-un consiliu de administrație și/sau minimă experiență ca top management | 4 - mandate de membru într-un consiliu de administrație și/sau experiență ca top manager |

II. Trăsături

1. Etică și integritate

Descrierea criteriului: candidatul se comporta cu integritate, onestitate și transparentă în relația cu ceilalți și cu întreprinderea.

Indicatori asociați:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele societății deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu;
- vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|------------------|---|---|---|----------------|
| Etică și integritate | Câteva incidente | | | | Fără incidente |

2. Independență

Descrierea criteriului: candidatul posedă o gândire independentă și este capabil să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor.

Indicatori asociați:

- este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
- încurajează discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presupuzițiile;
- solicită clarificări și explicații;
- are capacitatea de a vizualiza și ordona procesele organizației, structura organizațională (unități, direcții, departamente, birouri, echipe și posturi) prin prisma valorii adăugate și a costurilor;
- are capacitatea de a identifica oportunități de dezvoltare ale societății în cadrul căreia activează;
- are capacitatea de a construi concepte cu totul noi, de a găsi soluții noi, inovatoare în majoritatea situațiilor și de a alege căi neexplorate de acțiune.

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|-------------------|---|---|---|-----------------|
| Independență | Ușor influențabil | | | | Analiză proprie |

3. Expunere politică

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

4. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Descrierea criteriului: candidatul are apacitatea de a răspunde la dezideratele acționarilor exprimate prin Scrisoarea de așteptări.

Indicatori asociați:

- intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări;
- intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;
- Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă;
- se bazează pe date concrete și pe cifre;

- atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- nota dominantă este o viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|--|---|--|
| Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Intenția exprimată nu se aliniază deloc cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor |

5. Abilități de comunicare interpersonală

Descrierea criteriului: candidatul 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 asociați:

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

III. Cereri prescriptive și proscriptive (condiții care pot fi eliminatorii)

1. Număr de mandate

Descrierea criteriului - aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

Indicatori asociați:

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|---------------|---|---|---|---|
| Număr de mandate concomitente | Mai mare de 3 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

Descrierea criteriului: aceasta este o condiție eliminatorie - să nu fie în procedura de faliment, insolvență sau să fi înregistrat pierdere întreprinderile publice unde candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau director.

Indicatori asociați:

| Rating | Descriere |
|--------|--|
| 1 | Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență sau au înregistrat pierdere în perioada exercitării mandatului de administrator sau director |
| 5 | Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență sau au înregistrat pierdere în perioada exercitării mandatului de administrator sau director |

3. Studii superioare de lungă durată finalizate cu diplomă de licență

Descrierea criteriului: aceasta este o condiție eliminatorie.

Indicatori asociați:

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|---|---|---|-----------------------|
| Studii superioare de lungă durată finalizate cu diplomă de licență | Nu are studii superioare | | | | Are studii superioare |

4. Studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.

Descrierea criteriului: aceasta este o condiție eliminatorie deoarece cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.

Indicatori asociați:

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|--|
| Studii superioare de lungă durată finalizate cu diplomă de licență | Fără studii superioare economice sau juridice | | | | Cu studii superioare economice sau juridice și experiență de minim 5 ani |

5. Cazier judiciar și fiscal

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

Indicatori asociați:

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|------------|----------|----------|----------|-----------------|
| Înscriseri în cazierul judiciar și fiscal | Înscriseri | | | | Fără înscriseri |

**MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
AL SOCIETĂȚII PARC IND VÂLCEA S.A.**

| | Criterii | Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.) | Pondere (0-1) | Curent | | | | | Nominalizați | | | | | Total | Total ponderat | Pragul minim colectiv | Pragul curent colectiv | | | | |
|--|--|---|---------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|----------------|-----------------------|------------------------|---|---|---|---|
| | | | | Administrator 1 | Administrator 2 | Administrator 3 | Administrator 4 | Administrator 5 | Administrator 1 | Administrator 2 | Administrator 3 | Administrator 4 | Administrator 5 | | | | | | | | |
| | | | | D | | | | | E | | | | | | | | | F | G | H | I |
| | | | | Rating 1=Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4= Avansat, Rating 5=Expert | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I. Competențe | 1. Competențe specifice sectorului | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.1 Cunoștințe de sector specifice întreprinderii publice | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Competențe profesionale de importanță strategică | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.1 Gândire strategică și previziuni | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.2 Finanțe și contabilitate | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.3 Managementul calității | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.4 Managementul investițiilor | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.5 Conștientizare organizațională | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.6 Legislație | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. Guvernanta corporativă | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3.1 Guvernanta întreprinderii publice | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3.2 Rolul consiliului | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3.3 Monitorizarea performanței | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. Social și personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4.1 Luarea deciziilor | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4.2 Abilități de comunicare și negociere | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4.3 Capacitate de analiză și sinteză | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.4 Relații interpersonale | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Experiență pe plan local și național | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | 5.1 Experiență similară pe plan local și național | Opt. | 0.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-total Ponderat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II. Trăsături | 1. Etică și integritate | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Independență | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. Expunere politică | Opt. | 0.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. Abilități de comunicare interpersonală | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-total Ponderat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III. Cereri prescriptive și proscriptive | 1. Număr de mandate | Opt. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. Studii superioare de lungă durată finalizate cu diplomă de licență | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. Studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. Cazier judiciar și fiscal | Oblig. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sub-total Ponderat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total ponderat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Clasament | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii - reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligativ (Oblig.) sau **Opțional** (Opt.)

Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligativ) sau nu (selectează opțional).

Criteriile obligative sunt competențe și trăsături care trebuie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există nivel minim de competență aplicabil.

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

C. Ponderea (0-1)

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

D. Administratori în funcție

Numele complet (Nume, Prenume) al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați

Numele complet (Nume, Prenume) al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Total

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

G. Total ponderat

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

H. Pragul minim colectiv

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

I. Pragul curent colectiv

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

Descrierea rândurilor matricei

Competențe

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

Trăsături

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

Alte condiții eliminatorii (Cereri prescriptive și proscriptive)

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

Subtotal

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

Subtotal ponderat

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

Σ (punctaj criteriu*pondere criteriu)

Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

Total ponderat

Suma Subtotalurilor ponderate

Clasament



Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

Grila de punctaj a competențelor

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "limitat" la "expert".

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| N/A | Nu se aplică. | Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență. |
| 1 | Novice | Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază. |
| 2 | Intermediar | Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. - Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; - Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri. |
| 3 | Competent | Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. - Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; - Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector. |
| 4 | Avansat | Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. - Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior; - Sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe. |
| 5 | Expert | Sunteți cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. - Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; - Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, organizația și/sau organizațiile din afară. |


PREȘEDINTE
Constantin RĂDULESCU


| Prenume, Nume | Funcția | Semnătura | Verificat, Director General Adj. Adinița Oprescu | Data |
|--------------------------|-----------|---|--|------------|
| Întocmit: Narcis Aureliu | Consilier |  |  | 09.03.2023 |