

PROIECT  
230/18.07.2024

ROMÂNIA

AVIZAT  
SECRETAR GENERAL,

BĂICEANU LILIANA



Județul GIURGIU

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI GIURGIU

---

## HOTĂRÂRE

**“privind aprobarea Planului de Selecție-componenta integrală, pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu”**

Consiliul Local al Municipiului Giurgiu

Întrunit în ședință ordinară

Având în vedere:

- Referatul de aprobare al Primarului Municipiului Giurgiu, înregistrat cu nr. 68235/18.07.2024;
- Raportul de specialitate nr. 68687/22.07.2024 al Serviciului Relații Publice și Monitorizare Intreprinderi Publice ;
- Avizul Comisiei pentru Administrație Publică Locală, Juridic și de Disciplină;
- Avizul Comisiei de Servicii Publice, Muncă și Protecție Socială;
- prevederile art.197, art.198, art.200, art.255 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr. 31/1990, republicată, privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare ;
- cap.III art.8 alin.1 din Legea nr. 84/1992 privind regimul zonelor libere;

- HCL nr.192/15.07.2024 privind aprobarea Planului de Selecție - componenta inițială pentru desemnarea membrilor în C.A la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu;
- HCL nr. 182/27.06.2024 privind Declanșarea procedurii de selecție a membrilor în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu;
- art.1 alin.5 - **Secțiunea 1**, art.10 - **Secțiunea a 2-a**, art.12, art.13, art.14, art.15 **Secțiunea a 3-a**, din Anexa 1 și Anexa 1a din HG nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a OUG 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare.

**În temeiul dispozițiilor art. 129, alin. (2), lit. a și alin. (3) lit. d, art.139, art. 196, alin. (1), lit. a din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare,**

#### **HOTĂRĂȘTE :**

**Art.1** Se aprobă Planul de Selecție - componenta integrală pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, potrivit anexei, parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.2** Prezenta hotărâre se va comunica Primarului Municipiului Giurgiu, Instituției Prefectului Județului Giurgiu în vederea exercitării controlului cu privire la legalitate, Compartimentului Monitorizare Întreprinderi Publice din cadrul Direcției Tehnice, , Comisiei de selecție și nominalizare pentru numirea membrilor in Consiliul de Administratie al Societatii Administratia Zonei Libere Giurgiu S.A. și Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., pentru ducerea la îndeplinire.

**PREȘEDINTE DE SEDINȚĂ,**



**CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI GIURGIU  
PRIMARIA MUNICIPIULUI GIURGIU**

B-dul București, nr. 49 - 51,  
tel: 004 0246.211.627; 215.631  
mobil: 004 0372.735.333

cod poștal 080044  
fax: 004 0246.215.405  
e-mail: primarie@primariagiurgiu.ro

Direcția Tehnică  
Serviciul Relații Publice și Monitorizare Întreprinderi Publice  
Compartiment Monitorizare Intreprinderi Publice  
Nr. 68232/18.07.2024

**APROB:**

**Primar,  
Anghelescu Adrian-Valentin**

**INFORMARE**

Având în vedere că în baza HCL nr.192/15.07.2024 a fost aprobat Planul de selecție – Componenta inițială pentru desemnarea membrilor din cadrul Consiliului de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu SA, trebuie să aprobăm și planul de selecție componenta integrală și anexa nr. 1 (parte integrantă din hotărâre).

**În acest sens, atașam documentele aferente și Referatul de aprobare pentru care vă rugăm să dispuneți.**

**Director executiv  
Ghiță Alice**

**Șef Serviciu  
Cocoș Adriana**

**Consilier,  
Șchiopu Cristina**

**REFERAT DE APROBARE**

Având în vedere aprobarea în data de 15.07.2024 a HCL nr.192 privind Planul de selecție – Componenta inițială pentru desemnarea membrilor din cadrul Consiliului de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu SA, trebuie să aprobăm și planul de selecție componenta integrală și anexa nr. 1 (parte integrantă din hotărâre).

Drept pentru care propun inițierea unui proiect de hotărâre cu următoarea titulatură:

**“ privind aprobarea Planului de Selecție - componenta integrală, pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu ”**

Serviciul Relații Publice și Monitorizare Întreprinderi Publice – Compartimentul Monitorizare Întreprinderi Publice, va întocmi raportul de specialitate și va redacta proiectul de hotărâre pe care îl va susține în fața Comisiei pentru administrație publică locală, juridică și de disciplină, a Comisiei de Servicii Publice, Muncă și Protecție Socială.

**PRIMAR,**

**ADRIAN-VALENTIN ANGHELESCU**

## **RAPORT DE SPECIALITATE**

### **“privind aprobarea Planului de Selecție - componenta integrală, pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu”**

#### **I. TEMEIUL DE FAPT**

Prin Referatul de aprobare nr. 68235/18.07.2024, Primarul Municipiului Giurgiu a inițiat Proiectul de hotărâre privind aprobarea Planului de Selecție - componenta integrală pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu.

#### **II. TEMEIUL DE DREPT**

Conform art. 136 alin. (8) și (10) din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Compartimentul Monitorizare Intreprinderi Publice, în calitate de compartiment de resort, a analizat și elaborat prezentul raport în termenul prevăzut de lege.

#### **III. ARGUMENTE DE OPORTUNITATE**

Proiectul de hotărâre are ca scop aprobarea Planului de Selecție - componenta integrală, document ce va sta la baza desfășurării procedurii de selecție în condițiile impuse de legislația în vigoare, respectiv HG nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare. În baza HCL nr.192/15.07.2024 a fost aprobat Planului de Selecție - componenta inițială pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu .

#### **IV. REGLEMENTĂRI LEGALE INCIDENTE**

Proiectul de hotărâre are ca temei special de drept prevederile:

- Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- art.129 alin. (2) lit. a și d, art. 139 alin.(3), art. 196 alin. (1) lit.a, art.197, art.198, art.200, art.255 din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare;
- art.1 alin.5 - Secțiunea 1, art.10 - Secțiunea a 2-a, art.12, art.13, art.14, art.15 Secțiunea a 3-a, art.19 – Secțiunea a 4-a din Anexa 1 și Anexa 1a din HG nr.639/2023

pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare.

- cap.III art.8 alin.1 din Legea nr. 84/1992 privind regimul zonelor libere;

**art.129 alin.2** Consiliul local exercită următoarele categorii de atribuții:

lit.a) - atribuții privind unitatea administrativ-teritorială, organizarea proprie, precum și organizarea și funcționarea aparatului de specialitate al primarului, ale instituțiilor publice de interes local și ale societăților și regiilor autonome de interes local;

lit.d) - atribuții privind gestionarea serviciilor de interes local;

**art. 139 alin.1** În exercitarea atribuțiilor ce îi revin, consiliul local adoptă hotărâri, cu majoritate absolută sau simplă, după caz.

**art. 196 alin. 1** În exercitarea atribuțiilor ce le revin, autoritățile administrației publice locale adoptă sau emit, după caz, acte administrative cu caracter normativ sau individual, după cum urmează:

- a) consiliul local și consiliul județean adoptă hotărâri;

**art.197**

1) Secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale comunică actele administrative prevăzute la art. 196 alin. (1) prefectului în cel mult 10 zile lucrătoare de la data adoptării, respectiv emiterii.

2) Hotărârile consiliului local se comunică primarului.

3) Comunicarea, însoțită de eventualele obiecții motivate cu privire la legalitate, se face în scris de către secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale și se înregistrează într-un registru special destinat acestui scop.

4) Hotărârile și dispozițiile se aduc la cunoștința publică și se comunică, în condițiile legii, prin grija secretarului general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale.

**art.198**

1) Hotărârile și dispozițiile cu caracter normativ devin obligatorii de la data aducerii lor la cunoștință publică.

2) Aducerea la cunoștință publică a hotărârilor și a dispozițiilor cu caracter normativ se face în termen de 5 zile de la data comunicării oficiale către prefect.

**art. 200** Dispozițiile primarului, hotărârile consiliului local și hotărârile consiliului județean sunt supuse controlului de legalitate exercitat de către prefect conform prevederilor art. 255.

#### **art.255**

(1) Prefectul verifică legalitatea actelor administrative ale consiliului județean, ale consiliului local și ale primarului.

(2) Prefectul poate ataca actele autorităților prevăzute la alin. (1) pe care le consideră ilegale, în fața instanței competente, în condițiile legii contenciosului administrativ.

#### **art.131**

Mandatarea consilierilor locali pentru reprezentarea intereselor unității administrativ-teritoriale Consilierii locali împuterniciți să reprezinte interesele unității administrativ-teritoriale în societăți, regii autonome de interes local și alte organisme de cooperare sau parteneriat sunt desemnați, prin hotărâre a consiliului local, în condițiile legii, cu respectarea regimului incompatibilităților aplicabil și a configurației politice de la ultimele alegeri locale.

**Art.1 alin.5 - Secțiunea 1, art.10 - Secțiunea a 2-a, art.12, art.13, art.14, art.15 Secțiunea a 3-a, din Anexa 1 și Anexa 1a din HG nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a OUG 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare:**

**- art.1 În sensul prezentelor norme metodologice, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:**

**(5)** componenta integrală a planului de selecție - document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție;

#### **- art. 10**

(1) Comisia de selecție și nominalizare elaborează componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la înființare.

(2) Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

(3) Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării.

(4) Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor/asociaților, după caz.

#### **- art. 12**

(1) Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează profilul consiliului.

(2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte

din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

(3) Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

#### **- art. 13**

(1) Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

(2) Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

#### **- art.14**

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

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

#### **- art.15**

(1) Profilul consiliului diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

(2) Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

(3) Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

(4) Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

### **ANEXA 1a la normele metodologice**

#### **Profilul consiliului**

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

#### **A.Criterii**

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

#### **B.Obligatoriu, mai departe „Oblig.“, sau Opțional, mai departe „Opt.“**

Stipuleazădacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. sau selectează Opt.



### **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**

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

### **E. Candidați nominalizați**

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

### **F. Totaluri**

#### **1. Total**

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

#### **2. Total ponderat**

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului prevăzută la lit. C

#### **3. Pragul minim colectiv**

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

#### **4. Pragul curent colectiv**

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

### **G. Grila de punctaj a criteriilor**

Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj

Descrierile liniilor tabelului

### **H. 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

### **I. Trăsături**

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

### **J. Alte condiții eliminatorii**

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

#### **K. 1. Subtotal**

Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat

#### **2. Subtotal ponderat**

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

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

#### **3. Total**

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană

#### 4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2

#### 5. 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-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază“ la „expert“.

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. <ul style="list-style-type: none"><li>• Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.</li><li>• Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.</li></ul>
		Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar,

3	Competent	<p>uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.</li> <li>• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.</li> </ul>
4	Avansat	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior.</li> <li>• Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască</li> </ul>

		alte persoane în aplicarea acestei competențe.
		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.
5	Expert	

Criteriile folosite în cadrul tabelului trebuie să fie descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, precum și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție.

Exemple de competențe

Exemplele descriu competențe care pot fi folosite pentru profilul consiliului.

Finanțe și contabilitate

Descriere: Candidatul este familiarizat cu reglementările financiar-fiscale, precum și cu practicile actuale de management financiar, inclusiv obligațiile fiduciare ale consiliului și principiile de organizare și conducere a contabilității, audit financiar și raportări.

Criterii:

1. Informează consiliul referitor la posibile implicații financiare sau contabile.
2. Sprijină membrii consiliului să înțeleagă potențiale implicații financiare ale unor decizii specifice.
3. Explică aspectele financiare fiscale și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului care nu sunt specialiști în domeniu.
4. Contribuie la dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la performanța financiară și controlul financiar ale întreprinderii.
5. Este familiarizat cu reglementările și bunele practici în domeniul financiar fiscal și de audit aplicabile.
6. Este familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Criterii:

1. Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor.
2. Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor strategiilor pentru managementul riscului.
3. Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului.
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.
5. Evaluează propunerile transmise consiliului cu privire la managementul riscului.

Etică și integritate

Descriere: Respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relațiile cu terții și cu întreprinderea publică.

Criterii:

1. Respectă Codul de etică al întreprinderii publice.
2. Sesizează posibilele conflicte de interese și incompatibilități, prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice.
3. Comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în luarea unor decizii care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese
4. Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.
5. Condițiile încetării mandatului ca urmare a încălcării reglementărilor privind conflictele de interese sau de incompatibilitate, precum și pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (2) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Utilizări posibile ale tabelului, criteriile asociate și grilele de punctaj

Profilul personalizat, criteriile asociate și grilele de punctaj rezultate din profilul consiliului, precum și din ghidurile de bune practici elaborate de AMEPIP pot fi folosite, fără a se limita la:

1. informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție:

- a) dezvoltarea instrumentelor de evaluare a eficienței și performanței consiliului (inclusiv pentru autoevaluare și evaluare de către terți);
- b) monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;
- c) identificarea punctelor tari și a punctelor slabe ale consiliului, utilizând profilul consiliului în funcție, în vederea configurării comitetului de nominalizare și remunerare și a altor structuri consultative interne, inclusiv contractarea de servicii profesionale externe;

2. informări referitoare la desfășurarea programelor pentru formarea continuă a membrilor consiliului:

- a) sprijin privind elaborarea programelor în domeniul guvernancei corporative pentru formarea continuă a membrilor consiliului, directorilor, precum și personalului din cadrul autorităților publice tutelare, inclusiv, dar fără a se limita la programele furnizate de AMEPIP;
- b) informații utile pentru dezvoltarea de materiale de studiu și exemple de bune practici pentru cursurile de formare în domeniul guvernancei corporative a întreprinderilor publice;

3. realizarea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selecție a candidaților pentru funcția de membru în consiliu:

- a) informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e);
- b) informare referitoare la descrierea profilurilor candidaților;
- c) elaborarea întrebărilor cuprinse în planul de interviu;

d) notarea tuturor candidațiilor pentru consiliu conform unui standard comun.  
Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel.

**Cap.III art.8 alin.1 din Legea nr. 84/1992 privind regimul zonelor libere;**

**alin.1** Administrațiile zonelor libere funcționează ca regii autonome, care se pot reorganiza ca societăți comerciale sau companii naționale, aflate sub autoritatea Ministerului Transporturilor, Construcțiilor și Turismului sau sub autoritatea administrației publice locale, după caz.

**V.CONCLUZII SI PROPUNERI**

Proiectul de hotărâre întrunește condițiile legale și de oportunitate și propunem dezbateră și aprobarea sa în ședința ordinară a Consiliului Local al Municipiului Giurgiu.

**Director executiv**

**Ghiță Alice**



**Sef Serviciu  
Cocos Adriana**



**Consilier  
Șchiopu Cristina**



ROMÂNIA



Județul GIURGIU  
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI GIURGIU

**HOTĂRÂRE**

privind declanșarea procedurii de selecție a membrilor în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu

**CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI GIURGIU**

**Întrunit în ședință ordinară,**

Având în vedere:

- referatul de aprobare al Primarului Municipiului Giurgiu, înregistrat cu nr.60.877/2706.2024;
- raportul de specialitate al Compartimentului Monitorizare Intreprinderi Publice din cadrul Direcției Tehnice, înregistrat cu nr.60.937/27.06.2024;
- avizul comisiei pentru administrație publică locală, juridic și de disciplină;
- avizul comisiei de servicii publice, muncă și protecție socială;
- prevederile art.197, art.198, art.200, art.255 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art.2, pct.27, art.4<sup>9</sup>, alin.(3) și alin.(5), art.29, alin.(3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art.3, alin.(1), lit.,b” Secțiunea a 2-a din Anexa 1 la Normele Metodologice;
- Hotărârea A.G.A. nr.312/26.06.2024, prin care se aprobă declanșarea procedurii de selecție a membrilor în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul încheiat cu firma S.C. Pluri Consultants România S.R.L. pentru servicii de recrutare și selecție privind membri în Consiliul de Administrație la S.C. Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., înregistrat în cadrul Primăriei Municipiului Giurgiu cu nr.51.530/27.05.2024.

În temeiul art.129, alin.(2), lit.,a” și alin.(3), lit.,d”, art.139, alin.(1) și art.196, alin.(1), lit.,a” din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare,

**HOTĂRĂȘTE:**

**Art.1.** Se aprobă declanșarea procedurii de selecție pentru numirea membrilor în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., având ca autoritate tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu.

**Art.2.** Se constituie Comisia de selecție pentru numirea membrilor în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., având următoarea componență

Membrii	- Schiopu Cristina	- președinte;
	- Văduva Steluța	- secretar;
	- Popescu Mădalina	- expert independent.
Membrii supleanți	- Cîrjaliu Luminița	- președinte;
	- Cocoș Adriana	- secretar;
	- Ion Iustina	- expert independent.

**Art.3.** Se aprobă Regulamentul - cadru de Organizare și Funcționare al Comisiilor de selecție și nominalizare a candidaților pentru postul de membri în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A..

**Art.4. (1)** Procedura de selecție a candidaților pentru numirea membrilor în Consiliul de Administrație al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., se finalizează în cel mult 150 zile de la declanșare.

**(2)** După finalizarea procedurii, raportul pentru numirea finală întocmit de comisie va fi prezentat Consiliului Local al Municipiului Giurgiu în vederea mandatării reprezentantului în Adunarea Generală a Acționarilor, pentru propunerea de membri în Consiliul de Administrație

**Art.5.** Prezenta hotărâre se va comunica Instituției Prefectului - Județul Giurgiu în vederea exercitării controlului cu privire la legalitate, Primarului municipiului Giurgiu, persoanelor nominalizate la art.2, societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. și Compartimentului Monitorizare Intreprinderi Publice, pentru ducerea la îndeplinire.

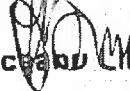
**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,**

**Damian Marian**



**CONTRASEMNEAZĂ,  
SECRETAR GENERAL,**

**Băicaru Cliana**



Giurgiu, 27 iunie 2024  
Nr. 182

Adoptată cu un număr de 18 voturi pentru, din totalul de 18 consilieri prezenți



ROMÂNIA



Județul GIURGIU  
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI GIURGIU

**H O T Ă R Ă R E**

privind aprobarea Planului de selecție – componenta inițială pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI GIURGIU  
întrunit în sesiune extraordinară,

Având în vedere:

- referatul de aprobare al Primarului Municipiului Giurgiu, înregistrat cu nr.66.394/15.07.2024;
- raportul de specialitate al Serviciului Relații Publice și Monitorizare Intreprinderi Publice, înregistrat cu nr.66.910/15.07.2024;
- avizul comisiei pentru administrație publică locală, juridic și de disciplină;
- avizul comisiei de servicii publice, muncă și protecție socială;
- prevederile Legii nr.31/1990, republicată, privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Consiliului Local nr.182/27.06.2024 privind declanșarea procedurii de selecție a membrilor în C.A. al societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A, având ca autoritate publică tutelară Consiliul Local al Municipiului Giurgiu;
- prevederile art.1, alin.(1), pct.4 și art.5 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023, pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile cap.III, art.8, alin.(1) din Legea nr.84/1992 privind regimul zonelor libere;

În temeiul dispozițiilor art.129, alin.(2), lit.,a” și alin.(3), lit.,d”, art.139, art.196, alin.(1), lit.,a” din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare,

**H O T Ă R Ă Ș T E :**

**Art.1.** Se aprobă Planul de Selecție – componenta inițială, pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., potrivit Anexei parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.2.** Prezenta hotărâre se va comunica Instituției Prefectului - Județul Giurgiu în vederea exercitării controlului cu privire la legalitate, Primarului Municipiului Giurgiu, Compartimentului Monitorizare Întreprinderi Public din cadrul Direcției Tehnice, doamnei Mădălina Popescu, expert independent și Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., pentru ducerea la îndeplinire.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,**

**Damian Marian**



**CONTRASEMNEAZĂ,  
SECRETAR GENERAL,**

**Băiceanu Liliana**



Giurgiu, 15 iulie 2024  
Nr. 192

Adoptată cu un număr de 14 voturi pentru, din totalul de 14 consilieri prezenți

Annexă la HCL nr.

**PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală pentru desemnarea membrilor Consiliului de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.**

Elaborat de Comisia de Selecție și Nominalizare 2024

1. Săvârșari VALENTINA CRISTINA
2. PRODEȘCU RADU MIHAELA
3. COCȘI ADRIANA

## A. COMPONENTA INIȚIALĂ A PLANULUI DE SELECȚIE

Prin Hotărârea Consiliului Local nr.60877/27.06.2024 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a administratorilor Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.

Planul de Selecție Componenta Inițială a fost elaborat de către Departamentul de Guvernanță Corporativă din cadrul Consiliului Local al Municipiului Giurgiu și a fost apoi pus la dispoziția Comisiei de Selecție și Nominalizare constituită pentru derularea procedurii de selecție a administratorilor ai **Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.**

## B. COMPONENTA INTEGRALĂ A PLANULUI DE SELECȚIE

### Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală

Componenta integrală a planului de selecție este, în conformitate cu prevederile Art.1 (1) – (5) din H.G. nr.639/2023, un document de lucru care se întocmește de Comisia de Selecție și Nominalizare și este definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție.

Planul de selecție este un document de lucru prin care se stabilește calendarul procesului de selecție de la data inițierii sale până la data numirii persoanelor desemnate pentru posturile de Administrator.

Planul de Selecție este întocmit în scopul selecției membrilor Consiliului de Administrație al *Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.* pentru mandatul 2024 - 2028, cu respectarea prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobat cu modificări prin Legea nr.187/2023 și H.G. nr.639/2023 și a fost astfel întocmit încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

## Capitolul 2. Cerințe contextuale

Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. s-a înființat prin Hotărârea Guvernului nr.788/1996, în scopul promovării schimburilor internaționale și al atragerii de capital străin pentru introducerea tehnologiilor noi, precum și pentru sporirea posibilităților de folosire a resurselor economiei naționale, atât amplasamentul, cât și existența unor utilizatori preponderent cu activitate industrială, conferindu-i un specific deosebit.

Conform prevederilor Legii nr. 84/1992 privind regimul zonelor libere (cu modificările și completările ulterioare) și a Hotărârii Guvernului nr. 788/1996 privind înființarea Zonei Libere Giurgiu (cu modificările și completările ulterioare), societatea are ca obiect principal de activitate administrarea și exploatarea suprafeței declarată zonă liberă (închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate), precum și activități de prestări servicii.

### Obiective și rezultate așteptate:

- A. eficiența economică – dezvoltarea afacerii în condiții de profitabilitate și predictibilitate;
- B. creșterea calității serviciilor oferite;
- C. dezvoltarea competențelor angajaților;
- D. creșterea veniturilor.

Pentru a îndeplini această misiune, Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. are următoarele obiective:

- ✓ promovarea Zonei Libere Giurgiu;
- ✓ dezvoltarea portofoliului de servicii oferite;
- ✓ atragerea de noi investitori în Zona Libera Giurgiu;
- ✓ îmbunătățirea activității portuare;
- ✓ dezvoltarea/modernizarea rețelei de utilități din Zona Libera Giurgiu;
- ✓ creșterea suprafeței de teren concesionate sau închiriate;
- ✓ creșterea nivelului general de competență al salariaților societății prin formare profesională și evaluare permanentă;
- ✓ creșterea gradului de satisfacție al clienților;
- ✓ respectarea legislației în vigoare privind întreaga activitate desfășurată;
- ✓ angajarea oricăror cheltuieli trebuie să respecte principiile eficienței, eficacității și economicității;

- ✓ urmărirea încasării la termen a creanțelor și dispunerea recuperării acestora în termenul legal de prescripție.

### Capitolul 3. Termene

Activitatea	Responsabil	Termen	Livrabil	Documente AMEPIP	Observații
<b>Declanșarea procedurii de selecție</b>	Autoritatea Publică Tutelară	Cu 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu	Document de declanșare	Actul constitutiv al întreprinderii publice  Actul administrativ/hotărârea adunării generale a acționarilor/asociațiilor privind declanșarea procedurii de selecție	Conform prevederilor art. 3, alin (1), lit. c) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Notificare AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii</b>	Autoritatea Publică Tutelară	În termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/hotărârilor adunării generale cu privire la declanșarea procedurilor de selecție.	-		Conform prevederilor art. 3, alin (3), din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea pentru consultare și formularea de propuneri în vederea</b>	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție	Plan de selecție-proiect al componentei inițiale	Scrisoarea de așteptări și dovada realizării consultării cu acționarii  Cerințele contextuale	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

<b>definitivării acestuia</b>				Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte	
<b>Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție</b>	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 5 zile de la etapa precedentă	Componenta inițială, care cuprinde, însă fără a se limita la acestea: scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor.	Componenta inițială și dovada publicării proiectului componentei inițiale a planului de selecție, respectiv a realizării consultării acționarilor	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 și art. 5 alin (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Contractarea expertului independent</b>	Autoritatea Publică Tutelară sau AMEPIP	-	Contract prestări servicii		Conform prevederilor art. 6 din anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare</b>	Autoritatea Publică Tutelară	-	Act administrativ al autorității publice tutelare cu privire la constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare.	Actul administrativ al APT de constituire a comisiei de selecție  Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de	Conform prevederilor art. 7 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

				selecție	
<b>Elaborarea Profilului Consiliului și a Profilului Candidatului</b>	Compartimentul de guvernanță corporativă al Autorității Publice Tutelare	-	Profilul Consiliului Profilul Candidatului	Profilul consiliului și dovida consultării acționarilor	Conform prevederilor art. 12, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Elaborarea componentei integrale a planului de selecție</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 10 zile de la înființare	Plan de selecție-componenta integrală care cuprinde, fără a se limita la: profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție.	Componenta integrală a planului de selecție  Justificare privind modul de stabilire a criteriilor de selecție a administratorilor, prin raportare la specificul și complexitatea activității societății, precum și la cerințele din scrisoarea de așteptări  Proiectul contractului de mandat	Conform prevederilor art. 1, alin. (5) și art. 10, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Aprobarea Profilului Consiliului și a Profilului candidatului</b>	Autoritatea Publică Tutelară sau Adunarea Generală a Acționarilor		Act administrativ		Conform prevederilor art. 12, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Publicarea anunțului de selecție</b>	Autoritatea Publică Tutelară	Minim 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în	Anunțul de selecție în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire,	Anunțul privind selecția membrilor consiliului și dovida publicării acestuia cel puțin	Conform prevederilor art. 19 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 și art. 29, alin.



		anunț	pe pagina de internet AMEPIP, a întreprinderii publice și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național.	30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț, conform cerințelor stabilite de art. 29 din OUG nr. 109/2011	(4) din O.U.G. 109/2011
				Actul prin care s-a aprobat prelungirea termenului de depunere a dosarelor de candidatură (dacă este cazul)	
				Anunțul privind prelungirea termenului de depunere a dosarelor de candidatură, precum și dovada publicării acestuia cu respectarea prevederilor art. 29 din OUG nr. 109/2011 (dacă este cazul)	
<b>Elaborarea chestionarului de evaluare</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	-	Chestionar de evaluare		-
<b>Depunerea dosarelor de</b>	Candidați	În termen de 30 de zile de la data publicării	Dosare de candidatură	Clarificări solicitate până la termenul limită	Conform prevederilor art. 20, alin.

<b>candidatură</b>		anunțului		de depunere a candidaturilor, precum și răspunsurile la acestea  Dosarele de candidatură depuse până la data-limită specificată în anunț	(1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și Elaborarea Listei Lungi</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea candidaturilor	Lista Lungă	Clarificările solicitate candidaților de către comisia de selecție, precum și răspunsurile primite  Deciziile CSN de respingere a dosarelor de candidatură incomplete, (dacă este cazul)  Lista lungă și analizele care au stat la baza realizării acesteia.	-
<b>Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de analiză a conformității dosarelor de candidatură</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 1 zi de la elaborarea Listei Lungi	Informare	Comunicările CSN prin care informează candidații cu privire la respingerea dosarelor de candidatură incomplete	-

<b>Evaluarea dosarelor de candidatură</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 5 și 10 zile de la realizarea Listei Lungi	Chestionarul completat de către candidați	Informațiile suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de CSN	-
<b>Transmiterea, corectarea și scorarea chestionarelor de evaluare a candidaților</b>			Matrice completată parțial	Deciziile CSN de eliminare a candidaților de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați	
<b>Coroborarea rezultatelor și realizarea Listei Scurte</b>			Lista Scurtă	Lista scurtă și analizele care au stat la baza realizării acesteia	Conform prevederilor art. 22, alin. (1) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023
<b>Comunicarea către candidați a reținerii/nereținerii candidaturii pe Lista Scurtă</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	În cel mult 3 zile de la data comunicării către candidați	Răspunsurile la eventualele contestații		-
<b>Primirea eventualelor contestații și oferirea răspunsurilor la acestea</b>	Candidații și Comisia de Selecție și Nominalizare			Comunicările CSN prin care candidații selectați sunt informați cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și prin care li	
<b>Comunicarea către</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de o zi de la	Informare		-

<b>candidații din Lista Scurtă a faptului că trebuie să depună declarația de intenție, în scris, la Autoritatea Publică Tutelară</b>		realizarea Listei Scurte		se solicită să depună declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării	
<b>Depunerea declarațiilor de intenție</b>	Candidații	În termen de 15 zile de la data comunicării	Declarații de intenție	Declarațiile de intenție ale candidaților din lista scurtă	Conform prevederilor art. 22, alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 3 și 5 zile de la expirarea termenului de depunere a declarațiilor	Matrice completată parțial	Analiza declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului	Conform prevederilor art. 22, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Selecția finală a candidaților pe bază de interviu</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 5 și 10 zile de la analiza declarațiilor de intenție	Matricea completată total	Planul de interviu  Procesul verbal al CSN privind realizarea interviurilor  Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă realizat în urma interviului	Conform prevederilor art. 22, alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
<b>Întocmirea clasamentului candidaților, a</b>	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 3 și 5 zile de la data derulării	Raportul Final	Procesele verbale și deciziile CSN	Conform prevederilor art. 22, alin. (7) din Anexa

<b>raportului final și transmiterea acestora către AMEPIP și conducătorul APT</b>		interviurilor			nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
				<p>Solicitări de informații adresate de către candidat despre aplicarea criteriilor de selecție în cazul personal, precum și despre punctajul obținut (dacă este cazul)</p> <p>Contestații primite și modul de soluționare a acestora (dacă este cazul)</p>	
.				<p>Proiectul contractului de mandat</p> <p>Orice alte informații sau documente relevante aferente procesului de selecție</p>	

## Capitolul 4. Criteriile de selecție

În cadrul procedurilor de recrutare și selecție derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernare corporativă aplicabile se utilizează două categorii de criterii:

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

Criteriile de eligibilitate sunt prezentate în detaliu în Profilul Candidatului și în anunțurile pentru presa scrisă și online.

Criteriile de evaluare, pe care le regăsim în matricea Consiliului integrată în Profilul Consiliului de Administrație, sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; aceste criterii sunt grupate pe următoarele capitole:

- Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice
- Competențe de importanță strategică/tehnică
- Competențe de guvernare corporativă
- Competențe sociale și personale
- Experiență pe plan local și internațional
- Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
- Trăsăturile
- Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

Nici trăsăturile, nici criteriile de competență nu sunt eliminatorii.

## Capitolul 5. Lista detaliată a documentelor necesare pe fiecare etapă a procedurii de selecție

Pentru a participa la procesul de selecție pentru posturile de Administrator ai SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE GIURGIU S.A., candidații trebuie să depună un dosar de candidatură, care va trebui să conțină următoarele documente:

Etapa	Documente necesare
<b>Depunerea dosarelor de candidatură</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);</li> <li>2. Curriculum vitae;</li> <li>3. Copii:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Copia actului de identitate;</li> <li>b. Copia cazierului judiciar;</li> <li>c. Copia Cazierului fiscal (exclus certificat de atestare fiscală);</li> <li>d. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;</li> <li>e. Copia diplomei de licență sau echivalentă;</li> <li>f. Copii ale altor forme de educație superioare absolvite (dacă este cazul) – alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;</li> <li>g. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă, contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator pe persoană fizică eliberat de ONRC, alte documente însușite prin semnătură și ștampilă de emitent, etc.)</li> </ol> </li> <li>4. Formulare:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. F1 - Cererea de înscriere;</li> <li>b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.</li> <li>c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.</li> <li>d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.</li> <li>e. F5 - Declarația de interese.</li> </ol> </li> <li>5. Scrisoare de recomandare (minim 1 - maxim 5).</li> </ol>
<b>Depunerea declarațiilor de intenție</b>	Declarația de intenție

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe paginile de internet: [www.primariagiurgiu.ro](http://www.primariagiurgiu.ro), <http://zlg.ro> și [www.pluri.ro](http://www.pluri.ro).

## Capitolul 6. Planul de interviu

Membrii Comisiei de Selecție și Nominalizare au convenit asupra următorului plan de interviu:

1 min	<p><b>ACOMODARE</b></p> <p>Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.</p>
5 min	<p><b>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII</b></p> <p>Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări) iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal - parcursul academis și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de administrator pentru care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății.</p>
<p><b>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A COMPETENȚELOR PE CARE LE DEȚINE ÎN DIRECTĂ CORELARE CU ETAPELE DIN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL ÎN CARE ȘI-A DEZVOLTAT ACESTE COMPETENȚE:</b></p>	
10 min	<p><b>SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrarea în organizație a principiilor de acțiune și a metodelor de organizare și operare specifice administrării și exploatării zonei libere</li> <li>• Administrarea optimă a societății armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative</li> <li>• Găsirea și adoptarea soluțiilor viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății</li> <li>• Asigurarea unei structuri organizatorice optime</li> <li>• Asigurarea unei structuri optime a SCIM</li> </ul>
8 min	<p><b>PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizarea și reorganizarea societăților/regiilor și a proceselor</li> <li>• Analiza afacerii</li> <li>• Digitalizarea organizațională</li> <li>• Negociere</li> </ul>



3 min	<b>PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management prin obiective</li> <li>• Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă</li> </ul>
<b>PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE</b>	
2 min	Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
2 min	Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernării corporative
2 min	Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
2 min	Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora
2 min	<b>CLARIFICARE</b> Întrebări puse de candidat interviuatorilor.
1 min	<b>FINALIZARE</b> Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 50 minute.

## Capitolul 7. Documente referitoare la declarația de intenție

Declarația de intenție reprezintă răspunsul pe care candidatul îl dă necesității de a răspunde obiectivelor precizate de acționari în Scrisoarea de Așteptări și arată modul în care candidatul înțelege să traducă în acțiuni atingerea obiectivelor pe care Consiliul de

Administrație și l-a propus în planul de administrare aprobat de Autoritatea Publică Tutelară.

Conform art.1 din H.G. nr.639/2023, Anexa nr.1c, *declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înainteză candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de administrator și de director și trebuie să cuprindă următoarele capitole:*

- **CAPITOLUL I.** Legătura dintre profilul personal și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;
- **CAPITOLUL II.** Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă societatea, raportate la situația contextuală a acesteia;
- **CAPITOLUL III.** Răspunsurile și viziunea personale cu privire la așteptările acționarilor, precum și planul strategic de dezvoltare a societății pe perioada mandatului;
- **CAPITOLUL IV.** Propunere de indicatori pe care îi consider oportuni pentru monitorizarea performanței societății pe perioada mandatului;
- **CAPITOLUL V.** Constrângeri, riscuri și limitări posibil de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.

Pentru elaborarea Declarațiilor de Intenție, candidații vor utiliza informațiile ce se regăsesc în Scrisoarea de Așteptări, precum și în toate sursele oficiale de informații accesibile.

## **Anexe**

***Profilul Consiliului***

***Profilul Candidatului***

***Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)***

***Anunțul pentru presa tipărită***

***Anunțul pentru presa online***

***Proiectul contractului de mandat***

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**



## **PROFILUL CANDIDATULUI**

pentru postul de ADMINISTRATOR în cadrul  
SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE  
GIURGIU S.A.

## CUPRINS

1. Despre Profilul Candidatului .....	2
2. Rolurile posturilor de administrator .....	2
3. Criterii de selecție .....	3

## 1. Despre Profilul Candidatului

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

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

## 2. Rolurile posturilor de administrator

Rolul și responsabilitățile administratorilor unei societăți în cadrul legislației de guvernare corporativă pot varia în funcție de jurisdicție și de specificul societății în cauză. În general, administratorii au responsabilitatea de a gestiona afacerile societății în conformitate cu legile și reglementările aplicabile și în interesul celor interesați, inclusiv acționarii, angajații și alte părți interesate. Mai jos enumerăm principalele roluri și responsabilități comune ale administratorilor:

### 1. Stabilirea strategiei și a direcției

Administratorii sunt responsabili pentru stabilirea strategiei și a direcției generale a societății. Aceasta implică luarea deciziilor strategice cu privire la dezvoltarea afacerii, investiții, inovație și altele.

### 2. Supravegherea managementului

Administratorii au responsabilitatea de a supraveghea activitățile manageriale ale societății. Aceasta include numirea și evaluarea directorilor executivi, stabilirea politicii de remunerare a conducerii și asigurarea că managementul funcționează eficient și în conformitate cu obiectivele stabilite.

### 3. Guvernanța și conformitatea legală

Administratorii trebuie să asigure respectarea legilor și reglementărilor aplicabile, inclusiv a standardelor de guvernare corporativă. Ei trebuie să se asigure că toate deciziile și acțiunile societății sunt conforme cu reglementările legale și etice.

### 4. Comunicarea cu acționarii și alte părți interesate

Administratorii au responsabilitatea de a comunica cu acționarii și alte părți interesate, inclusiv furnizarea de informații financiare și operaționale relevante și transparente. Ei trebuie să răspundă întrebărilor și preocupărilor acționarilor și să ia în considerare perspectivele acestora în procesul de luare a deciziilor.

### 5. Gestionarea riscurilor

Administratorii sunt responsabili pentru identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor societății. Aceasta poate include riscuri financiare, operaționale, legale, de conformitate și de reputație.

### 6. Asigurarea conformității și a raportării financiare

Administratorii trebuie să se asigure că societatea respectă standardele contabile și de raportare financiară aplicabile. Ei trebuie să aprobe rapoartele financiare și să asigure că acestea reflectă corect performanța și poziția financiară a societății.

### **7. Responsabilitatea fiduciară**

Administratorii au o responsabilitate fiduciară față de societate și față de acționarii săi. Aceasta înseamnă că ei trebuie să acționeze în cel mai bun interes al societății și să evite orice conflicte de interese.

## **3. Criterii de selecție**

În cadrul procedurilor de recrutare și selecție derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernare corporativă aplicabile se utilizează trei tipuri de criterii:

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

Aceste criterii sunt prezentate în matricea consiliului grupate pe următoarele capitole:

- Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice
- Competențe de importanță strategică/tehnică
- Competențe de guvernare corporativă
- Competențe sociale și personale
- Experiență pe plan local și internațional
- Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
- Trăsăturile
- Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

Nici trăsăturile, nici criteriile de competență nu sunt eliminatorii.

**Criteriile de eligibilitate / criteriile proscriptive** sunt un mix de cerințe, generate fie de prevederi legale aplicabile, fie de documentele constitutive ale întreprinderii, fie de așteptările acționarilor exprimate prin Scrisoarea de Așteptări, fie de cerințe explicit exprimate de decidenții de pe procesul de selecție.

Astfel, candidații pe care dorim să îi selectăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii în posturile de administratori trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii de eligibilitate generale:

- a) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani și experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- b) au certificare CAFR ca auditor financiar sau au cel puțin 3 ani de experiență ca membru al unor comitete de audit; acest criteriu este valabil pentru postul de administrator cu expertiză în domeniul auditului financiar;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- e) 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, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 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 desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;
- i) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- j) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- k) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

**Criteriile prescriptive** sunt cerințe "nice-to have", opționale, care reprezintă un avantaj al candidatului față de ceilalți candidați; acestea sunt criterii individuale.

- rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- egalitate de gen.

**Criteriile de alcătuire a Consiliului de Administrație** sunt:

- a) majoritatea membrilor CA va fi formată din administratori independenți;
- b) cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt bărbați;
- c) cel mult unul dintre membrii consiliului pot face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice;
- d) nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice, conform art. 33 din O.U.G nr.109/2011, cu excepția funcționarilor publici sau a

altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, care pot deține calitatea de membru în consiliul de administrație și/sau de membru în consiliul de supraveghere la maximum două întreprinderi publice sau în organele de conducere ale altor entități deținute de stat sau de unitățile administrativ – teritoriale al căror sediu se află pe teritoriul României, conform art. XII (1) din O.U.G nr.34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Acest criteriu trebuie validat de către candidați, începând cu momentul întocmirii Raportului Final; nerespectarea sa, împiedicând nominalizarea în postul de Administrator.

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**





**PROFILUL CONSILIULUI DE  
ADMINISTRAȚIE AL  
SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE  
GIURGIU S.A.**

# CUPRINS

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație.....	2
2. Componența și rolul Consiliului de Administrație.....	2
3. Criterii de selecție .....	4
4. Explicitarea criteriilor de evaluare .....	7
5. Grila de punctare .....	13
6. Pragul minim colectiv.....	14

## 1. Despre Profilul Consiliului de Administrație

Profilul Consiliului de Administrație, denumit și Profilul CA, face parte integrantă din Planul de Selecție Componenta Integrală și este un document care stabilește modul în care va fi construit viitorul Consiliu de Administrație, precum și diversele categorii de criterii ce vor fi utilizate în cadrul procedurii de selecție.

În conformitate cu prevederile art.12 (1) din H.G. nr.639/2023, fiecare Autoritate Publică Tutelară, prin compartimentul de guvernare corporativă, elaborează Profilul Consiliului. În același timp, conform art. 12 (2), acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, Autoritatea Publică Tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

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

Conform art. 13 (1) al H.G. nr.639/2023, Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) Analiza cerințelor contextuale;
- b) Scrisoarea de așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- c) Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.
- d) matricea profilului consiliului.

Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

## 2. Componenta și rolul Consiliului de Administrație

Conform documentelor ce definesc existența și structura SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE GIURGIU S.A., Consiliul său de Administrație este compus din 5 administratori, aleși de Adunarea Generală a Acționarilor pe o perioadă de patru ani.

Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. este administrată în sistem unitar de administrare.

Membrii Consiliului de Administrație își exercită activitatea, cu precădere, în domeniul profesional al fiecăruia, astfel: tehnic, economic, juridic, comercial, investițional.

În exercitarea atribuțiilor, Consiliul de Administrație emite decizii semnate de președinte.

**Consiliul de Administrație** are următoarele competențe de bază:

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- b) stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- c) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d) supravegherea activităților directorilor;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit legii;
- g) hotărăște cu privire la acționarea în justiție a Directorilor.

**Atribuțiile Consiliului de Administrație**

- a) aprobă Regulamentul de Organizare și Funcționare al Societății;
- b) aprobă nivelul garanțiilor și modul de constituire a acestora pentru directorul general, directorii executivi ai Societății și pentru persoanele care au calitate de gestionari;
- c) aprobă contractul colectiv de muncă și modificările acestuia;
- d) supune anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de cel mult 5 luni de la încheierea exercițiului financiar, raportul cu privire la gestiunea administratorilor, bilanțul contabil și contul de profit și pierderi pe anul precedent, precum și proiectul programului de activitate și proiectul bugetului de venituri și cheltuieli al Societății pentru exercițiul financiar următor;
- e) aprobă sau propune spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor, potrivit competențelor, investițiile ce urmează a se realiza de către Societate;
- f) aprobă structura organizatorică a Societății și decide înființarea de noi compartimente de activitate sau desființarea altora existente;
- g) aprobă volumul maxim al creditelor bancare ce pot fi contractate, conform prevederilor legale;
- h) propune spre aprobare, în condițiile legii, majorarea sau diminuarea patrimoniului;
- i) stabilește, potrivit reglementărilor legale, tarifele minime anuale pentru închiriere, subconcesionare, prestări servicii, taxe de eliberarea licențelor de lucru, a permiselor de acces și alte activități pe care le prestează, pe baza analizei complete și comparative și le supune aprobării Adunării Generale a Acționarilor Societății;

- j) convoacă Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor ori de câte ori este nevoie;
- k) pregătește documentația necesară desfășurării Adunării Generale a Acționarilor;
- l) aduce la îndeplinire hotărârile Adunării Generale a Acționarilor;
- m) asigură gestionarea și coordonarea Societății;
- n) aprobă documentațiile pentru închiriere și subconcesionare teren, închiriere spațiu, conform prevederilor legale în vigoare și ale prezentului act constitutiv;
- o) răspunde pentru îndeplinirea indicatorilor financiari și nefinanciari stabiliți în conformitate cu normele de Guvernanță Corporativă de către Autoritatea Publică Tutelară prin reprezentanți în Adunarea Generală a Acționarilor.

**Consiliul de Administrație** este obligat să prezinte acționarilor situațiile financiare anuale ale Societății, raportul auditorului financiar asupra activității administratorilor pentru anul precedent, propunerile pentru bugetul de venituri și cheltuieli și planul de activitate pentru anul următor, cu cel puțin 10 zile înainte de termenul fixat pentru Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

### 3. Criterii de selecție

#### Criterii de eligibilitate

- a) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani și experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- b) au certificare CAFR ca auditor financiar sau au cel puțin 3 ani de experiență ca membru al unor comitete de audit; acest criteriu este valabil pentru postul de administrator cu expertiză în domeniul auditului financiar;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 din O.U.G nr.109/2011;
- e) 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, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 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 desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;

- i) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- j) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- k) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv art. 28 alin. (1), (3), (4), (6) și (7), art. 30 alin. (9), art. 33 și art. 34 alin. (1), (3) și (4<sup>1</sup>).

### **Criterii de alcătuire a Consiliului de Administrație**

- a) majoritatea membrilor CA va fi formată din administratori independenți;
- b) cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt bărbați;
- c) cel mult unul dintre membrii consiliului pot face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice;
- d) nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice, conform art. 33 din O.U.G nr.109/2011, cu excepția funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, care pot deține calitatea de membru în consiliul de administrație și/sau de membru în consiliul de supraveghere la maximum două întreprinderi publice sau în organele de conducere ale altor entități deținute de stat sau de unitățile administrativ – teritoriale al căror sediu se află pe teritoriul României, conform art. XII (1) din O.U.G nr.34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Acest criteriu trebuie validat de către candidați, începând cu momentul întocmirii Raportului Final; nerespectarea sa, împiedicând nominalizarea în postul de Administrator.

### **Matricea membrilor Consiliului de Administrație**

Candidații vor fi evaluați pe parcursul procedurii de selecție în funcție de următoarele criterii:

Criterii	Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert		

<b>C1</b>	<b>Competențe specifice sectorului</b>		
<b>C1.1</b>	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice administrării și exploatarei zonei libere	OB	1
<b>C1.2</b>	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative	OB	1
<b>C1.3</b>	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1
<b>C1.4</b>	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1
<b>C1.5</b>	Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM	OB	1
<b>C2</b>	<b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>		
<b>C2.1</b>	Organizarea și reorganizarea societăților/regiilor și a proceselor	OB	0.75
<b>C2.2</b>	Analiza afacerii	OB	0.75
<b>C2.3</b>	Digitalizarea organizațională	OB	0.75
<b>C2.4</b>	Negociere	OB	0.75
<b>C3</b>	<b>Competențe de guvernare corporativă</b>		
<b>C3.1</b>	Management prin obiective	OB	0.5
<b>C3.2</b>	Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă	OB	0.5
<b>C4</b>	<b>Competențe sociale și personale</b>		
<b>C4.1</b>	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
<b>C5</b>	<b>Experiență pe plan local și internațional</b>		
<b>C5.1</b>	Experiență de administrare sau management pe plan național	Opț.	0.1
<b>C5.2</b>	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	Opț.	0.1
<b>C6</b>	<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</b>		
<b>C6.1</b>	Asigură alinierea activităților societății cu politica regională de dezvoltare în domeniul administrării și exploatarei zonei libere și cu alte strategii naționale	OB	1
	<b>Alinierea cu Scrisoarea de așteptări</b>		
<b>A1</b>	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
<b>A2</b>	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
<b>A3</b>	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1
<b>A4</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
<b>A5</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1
<b>A6</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1
<b>A7</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
<b>A8</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1

<b>A9</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
<b>A10</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1
<b>A11</b>	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1
<b>A12</b>	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora	OB	1
<b>Trăsături</b>			
<b>T1</b>	Reputație personală și profesională	OB	0.01
<b>T2</b>	Integritate	OB	0.01
<b>T3</b>	Independență	Opt.	0.01
<b>T4</b>	Expunere politică	Opt.	0.01
<b>T5</b>	Rigoare	Opt.	0.1
<b>T6</b>	Orientare către rezultate	Opt.	0.1
<b>T7</b>	Capacitate de sinteză	Opt.	0.1
<b>TOTAL</b>			
<b>TOTAL PONDERAT</b>			
<b>CLASAMENT</b>			
<b>PRAG MINIM COLECTIV</b>			

Caracterul obligatoriu sau opțional, precum și ponderea acestor criterii au fost agreate și stabilite în cadrul Comisiei de Selecție și Nominalizare.

#### 4. Explicarea matricii

<b>I</b>	<b>Competențe</b>	
<b>C1</b>	<b>Competențe specifice sectorului</b>	
C1.1	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice administrării și exploatarei zonei libere	
	<u>Explicare</u> Capacitatea de a defini și optimiza permanent structura de organizare, procesele, procedurile, metodele de lucru, metodele de colaborare și de luare a deciziei ce definesc organizația, în așa fel încât aceasta să permită integrarea celor mai recente bune practici ale administrării și exploatarei zonei libere.	<u>Indicatori</u> - Înțelege cerințele contextuale ale societății - Este la curent cu bunele practici de organizare și operare din domeniul administrării și exploatarei zonei libere - Identifică soluții fezabile de optimizare a structurii și modului de funcționare ale societății - Lansează și derulează acțiuni de introducere a bunelor practici de organizare și operare
C1.2	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative	
	<u>Explicare</u> - Capacitatea de a captura nevoile de administrare specifice domeniului de activitate al întreprinderii publice, de a le prioritiza, de a găsi căi optime de satisfacere, de a clarifica și de a	<u>Indicatori</u> - Are capacitatea de a identifica și analiza nevoile de administrare specifice domeniului de activitate al întreprinderii publice - Are capacitatea de a identifica suprapuneri între procesele organizatorice și nevoile



	<p>implementa planuri complexe de acțiune, care, pe de o parte satisfac nevoile ariilor deservite, iar pe de altă parte servesc intereselor de afaceri ale societății.</p>	<p>sesizate</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Are capacitatea de a formula obiective de afaceri ale societății, care să satisfacă în același timp, și nevoile de administrare specifice domeniului de activitate al întreprinderii publice</li> <li>- Are capacitatea de a imprima societății o permanentă orientare către satisfacerea nevoilor de administrare specifice domeniului de activitate al întreprinderii publice</li> </ul>
C1.3	<p>Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății</p>	
	<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a analiza nominal diferența dintre baza materială existentă și cea necesară societății pentru a funcționa la standarde optime de calitate și de performanță, în conformitate cu bunele practici în domeniu, identificate în piața națională și internațională și de a găsi și implementa soluții viabile de reducere a acestei diferențe.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitatea de a analiza nevoile de echipamente necesare societății prin atingerea obiectivelor stabilite</li> <li>- Capacitatea de a analiza modul de utilizare a activelor aflate în patrimoniul societății</li> <li>- Capacitatea de a planifica și derula achiziții de active, asigurând surse viabile de finanțare</li> <li>- Capacitatea de a imprima organizației obișnuința de a utiliza just și optim baza materială pusă la dispoziție</li> </ul>
C1.4	<p>Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă</p>	
	<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a atribui proceselor fundamentale de afaceri definite pentru societate, o structură de organizare optimă și coerentă, atât cu nevoile de afaceri ale societății, cât și cu prerogativele legislației de guvernare corporativă în vigoare.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizează organizarea și funcționarea societății</li> <li>- Definește procese optimizate</li> <li>- Atașează acestor procese structuri organizaționale adaptate</li> <li>- Asigură coerența structurii de organizare optimizate</li> <li>- Se asigură de aducerea la zi a tuturor documentelor ce definesc structura de organizare (ROF, organigrama, fișe de post, sistem de evaluare a performanței, sistem de organizare a societății)</li> <li>- Asigură tranziția către noua structură de organizare cu minime costuri și minime tulburări de climat social</li> </ul>
C1.5	<p>Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM</p>	
	<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a achiziționa/ aduce la zi sistemul informatic complex, modern și eficient al societății, care să corespundă punctelor de control predefinite ale SCIM și să permită monitorizarea în timp real a evoluției indicatorilor de performanță cuprinși în dashboard-ul societății.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aduce la zi harta punctelor de control, stabilește indicatori de performanță relevanți și coerenti</li> <li>- Stabilește ținte realiste de performanță pentru indicatorii aleși</li> <li>- Alege indicatorii optimi pentru dashboard-ul societății</li> <li>- Identifică nevoia de completare sau modificare a sistemului informatic existent pentru a permite monitorizarea indicatorilor din dashboard</li> <li>- Armonizează procedurile de management ale societății, cu noua structură a SCIM</li> </ul>

<b>C2</b>	<b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>	
C2.1	Organizarea și reorganizarea societăților/regiilor și a proceselor	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a acoperi toate activitățile care concurează la atingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.	<u>Indicatori</u> - înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace - are o abordare procesuală a organizării - comunică eficient deciziile de organizare - se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare - formalizează deciziile de organizare - nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini
C2.2	Analiza afacerii	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a utiliza informațiile și datele disponibile pentru a înțelege și evalua situația actuală a organizației și a dezvolta strategii și soluții eficiente pentru îmbunătățirea performanței și atingerea obiectivelor stabilite.	<u>Indicatori</u> - identifică și colectează date relevante din surse diverse, cum ar fi rapoarte financiare, date operaționale, feedback de la clienți și angajați etc. - înțelege obiectivele organizației pe termen lung și dezvoltă strategii și planuri pentru a atinge aceste obiective în mod eficient. - comunică eficient rezultatele analizei și recomandările către diferitele niveluri de management și influențează deciziile și acțiunile organizației
C2.3	Digitalizarea organizațională	
<u>Explicare</u>	Are capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.	<u>Indicatori</u> - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa să adopte schimbările necesare - cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea - evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației - gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.4	Negociere	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a conduce și finaliza cu succes negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație.	<u>Indicatori</u> - este persuasiv în discursul său, exprimând idei și argumente în mod convingător și adaptându-se la stilurile și preferințele comunicative ale celorlalți participanți la negocieri - înțelege în profunzime situația și interesele proprii, precum și cele ale părților cu care se negociază, identificând punctele comune și diferențele pentru a găsi soluții acceptabile pentru toți - este flexibil și adaptabil în timpul negocierilor, ajustând strategiile și tactica în funcție de evoluțiile și schimbările din timpul procesului de negociere
<b>C3</b>	<b>Competențe de guvernare corporativă</b>	

C3.1	<b>Management prin obiective</b>	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați.	<u>Indicatori</u> - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - setează interactiv și formalizează obiective - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) - incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective, - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresaază în atingerea obiectivelor, - are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management	
C3.2	<b>Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă</b>	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a conduce procesele, echipele și colaboratorii cu respectarea principiilor de guvernare corporativă, integrând în decizii și acțiuni prevederile legislației de guvernare corporativă și imprimă întregii organizații dorința de a se conforma acestor principii.	<u>Indicatori</u> - Respectă și incită la respectarea transparenței - Respectă și incită la respectarea egalității de gen - Are o puternică orientare către performanță - Prioritizează raportarea fidelă a rezultatelor către APT - Dezvoltă relații armonioase cu APT și cu toate celelalte părți interesate	
<b>C4</b>	<b>Competențe sociale și personale</b>	
C4.1	<b>Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului</b>	
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.	<u>Indicatori</u> - este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile - își subliniază mesajele verbale prin gesturi - are o ținută potrivită mesajelor transmise - dă dovadă că își ascultă activ interlocutori - utilizează înțelept formularea - utilizează corect tehnica întrebărilor - compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale - este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere - utilizează corect procesul de persuadare	
<b>C5</b>	<b>Experiență pe plan local și internațional</b>	
C5.1	<b>Experiență de administrare sau management pe plan național</b>	
<u>Explicitare</u> Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul său profesional că a activat, deținând rol de coordonare de entitate organizatorică națională.	<u>Indicatori</u> -gestionarea aspectelor strategice, operaționale și administrative ale organizației într-un context național, având în vedere nevoile și cerințele specifice ale pieței și ale mediului de afaceri din țară	
C5.2	<b>Experiență de administrare sau management pe plan internațional</b>	

<u>Explicare</u> Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul său profesional că a activat, deținând rol de coordonare de entitate organizatorică, în cadrul unor companii cu capital străin.	<u>Indicatori</u> - abilitatea de a naviga în complexitatea culturilor, legislațiilor și piețelor din diverse țări și regiuni, precum și de a coordona activitățile și de a lua decizii strategice pentru a atinge obiectivele organizaționale
<b>C6</b>	<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</b>
C6.1	Asigură alinierea activităților societății cu politica regională de dezvoltare în domeniul administrării și exploatării zonei libere și cu alte strategii naționale
<u>Explicare</u> Capacitatea de a pondera deciziile CA și acțiunile societății, în așa fel încât acestea să fie aliniate cu viziunea și strategia APT, conforme cu politica regională de dezvoltare în domeniul administrării și exploatării zonei libere și cu alte strategii naționale.	<u>Indicatori</u> - evaluează în ce măsură deciziile și acțiunile sunt conforme cu obiectivele și prioritățile stabilite în politica regională de administrare și exploatare a zonei libere - deciziile și acțiunile sale contribuie la implementarea obiectivelor și măsurilor stabilite în strategiile naționale relevante pentru de administrarea și exploatarea zonei libere - se implică și colaborează cu diverse părți interesate, cum ar fi autorități locale și naționale, organizații de afaceri, asociații profesionale și alte entități relevante pentru a asigura o abordare integrată și eficientă a administrării și exploatării zonei libere, conform viziunii și strategiei APT
<b>II</b>	<b>Alinierea cu Scrisoarea de așteptări</b>
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat
<u>Explicare</u> Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.	
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective
<u>Explicare</u> Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.	
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia
<u>Explicare</u> Describe în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.	
A4	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
<u>Explicare</u> Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.	
A5	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
<u>Explicare</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	

A6	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
<u>Explicitare</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii 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.	
A7	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<u>Explicitare</u> la notă de nevoia de investiții 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.	
A8	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
<u>Explicitare</u> 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.	
A9	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
<u>Explicitare</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
<u>Explicitare</u> Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<u>Explicitare</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
<u>Explicitare</u> Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.	
<b>III</b>	<b>Trăsături</b>
T1	Reputație personală și profesională
<u>Explicitare</u> Candidatul va prezenta între una și cinci scrisori de recomandare, primind câte un punct pentru fiecare din acestea.	
T2	Integritate
<u>Explicitare</u> Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.	

T3	Independență
<u>Explicitare</u> Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, aratând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile companiei.	
T4	Expunere politică
<u>Explicitare</u> Candidatul declară pe propria răspundere expunerea sa politică. <u>Punțare:</u> - 1 punct pentru desfășurarea activității politice în rol de lider - 3 puncte pentru desfășurarea activității politice ca membru al unui partid politic fără rol de conducere - 5 puncte pentru absența activității politice	
T5	Rigoare
<u>Explicitare</u> Acționează cu atenție, precizie, în conformitate cu standardele și procedurile stabilite în îndeplinirea responsabilităților sale. Utilizează o abordare structurată și ordonată în gestionarea informațiilor, proceselor și proiectelor, astfel încât să se minimizeze riscurile și să se maximizeze eficiența.	
T6	Orientare către rezultate
<u>Explicitare</u> Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.	
T7	Capacitate de sinteză
<u>Explicitare</u> Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.	

## 5. Grila de punctare

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.</li> <li>• Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.</li> </ul>
3	Competent	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.</li> </ul>
4	Avansat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior.</li> <li>• Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.</li> </ul>
5	Expert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.</li> <li>• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.</li> </ul>

## 6. Pragul minim colectiv

Comisia de Selecție și Nominalizare a stabilit un prag minim colectiv global de minim 70% din punctajul maxim ponderat.

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

## ANUNȚ de SELECȚIE PENTRU POZIȚIA DE MEMBRU ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE GIURGIU S.A.

**Consiliul Local al Municipiului Giurgiu** anunță declanșarea procedurii de selecție a candidaților pentru 5 (cinci) posturi de membru în Consiliul de Administrație al **Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.**

Această procedură va fi derulată în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu completările și modificările ulterioare.

Criteriile de selecție sunt: 1.Competențe: A. specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, B. de importanță strategică / tehnică, C. de Guvernanta Corporativă, D. sociale și personale; 2. Experiență pe plan local și internațional, 3. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări, 4. Trăsături specifice postului de administrator.

Condițiile de participare, modul de derulare și planificarea etapelor procesului de selecție, precum și conținutul dosarului de candidatură sunt prezentate în detaliu pe paginile web [www.primariagiurgiu.ro](http://zlg.ro), <http://zlg.ro>, precum și pe [www.pluri.ro](http://zlg.ro).

Dosarele de candidatură vor fi în mod obligatoriu depuse până la data de \_\_\_\_\_ **2024** atât pe suport de hârtie cât și în format electronic, așa cum este descris în anunțul detaliat postat la adresele web anterior menționate.  
Toate candidaturile vor fi tratate cu maximă confidențialitate.

**PREȘEDINȚE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**



**FORMULAR  
F1****CERERE DE ÎNSCRIERE**

Subsemnatul(a), \_\_\_\_\_, semnătura \_\_\_\_\_

în calitate de participant la procesul de recrutare și selecție, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, următoarele:

**SECȚIUNEA 1****DATE DE CONTACT**

Nume și prenume

Telefon

E-mail

**SECȚIUNEA 2****LOCALIZAREA CANDIDATURII**

		În cadrul societății/regiei			
Doresc sa particip la procedura de recrutare și selecție a candidaților pentru postul ...	A1	<input type="radio"/>	Administrator cu studii superioare și minim 7 ani vechime în domeniul în domeniul	inginerie	<input type="radio"/>
	A2	<input type="radio"/>		economic	<input type="radio"/>
	A3	<input type="radio"/>		juridic	<input type="radio"/>
	A4	<input type="radio"/>		social	<input type="radio"/>
	A5	<input type="radio"/>		domeniul de activitate al societății/regiei pentru care aplic	<input type="radio"/>
	A6	<input type="radio"/>	Administrator cu certificare CAFR în audit financiar sau/și cu peste 3 ani de activitate în cadrul unor Comitete de Audit		
	DG	<input type="radio"/>	Director General		Lucrez în cadrul autorității publice tutelare a societății pentru care aplic
	DEM	<input type="radio"/>	Director Economic		Lucrez în cadrul unei instituții publice
DEC	<input type="radio"/>	Director Economic cu contract individual de muncă		Sunt funcționar public	
ADN	<input type="radio"/>	Alt post de Director mandatat			
Data					

**SECȚIUNEA 3****ELIGIBILITATE**

Vă rugăm să bifați situațiile referitoare la istoricul dvs. profesional, ținând cont de raporturile dvs. de colaborare actuale sau anterioare cu societatea pentru care aplicați, care sunt corelate cu prevederile art. 4 din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011

A	A1	Sunt senator.	<input type="checkbox"/>
	A2	Nu sunt senator.	<input type="checkbox"/>
B	B1	Sunt deputat.	<input type="checkbox"/>

Formular F1 – Cerere de înscriere

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

	B2	Nu sunt deputat.	<input type="checkbox"/>
<b>C</b>	C1	Sunt membru al Guvernului.	<input type="checkbox"/>
	C2	Nu sunt membru al Guvernului.	<input type="checkbox"/>
<b>D</b>	D1	Sunt prefect/subprefect.	<input type="checkbox"/>
	D2	Nu sunt prefect/subprefect.	<input type="checkbox"/>
<b>E</b>	E1	Sunt primar/viceprimar.	<input type="checkbox"/>
	E2	Nu sunt primar/viceprimar.	<input type="checkbox"/>
<b>F</b>	F1	Am auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării.	<input type="checkbox"/>
	F2	Nu am auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării.	<input type="checkbox"/>
<b>G</b>	G1	Am fost condamnat 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.	<input type="checkbox"/>
	G2	Nu am fost condamnat 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.	<input type="checkbox"/>
<b>H</b>	H1	Am fost sancționat 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.	<input type="checkbox"/>
	H2	Nu am fost sancționat 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.	<input type="checkbox"/>
<b>I</b>	I1	Sunt eligibil să ocup funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	<input type="checkbox"/>
	I2	Nu sunt eligibil să ocup funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	<input type="checkbox"/>

#### SECȚIUNEA 4

Facultatea,  
universitatea și  
perioada studiilor

Titlul  
obținut

#### SECȚIUNEA 5

Master  
(domeniul și universitatea)

MBA/EMBA  
(domeniul și instituția)

Doctorat  
(domeniul și instituția)

Formular F1 – Cerere de înscriere

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

**SECȚIUNEA 6**

**EXPERIENȚA PROFESIONALĂ TOTALĂ**

**(completați în ordine invers cronologică și adăugați rânduri dacă este cazul. Rezumați experiența în cadrul aceluiași angajator pe posturi diferite într-un singur rând)**

Vechimea totală (în ani și luni)						
Nr. crt.	Post	Societatea	De la	La	Durata (în ani și luni)	Documentul doveditor atașat
1						
2						
3						

**SECȚIUNEA 7**

**EXPERIENȚA DE MANAGEMENT ȘI/SAU ADMINISTRARE TOTALĂ**

**(completați posturile de middle manager, top manager, director mandatat și/sau administrator în ordine invers cronologică și adăugați rânduri dacă este cazul. Rezumați experiența în cadrul aceluiași angajator pe posturi diferite într-un singur rând)**

Experiență totală (în ani și luni)						
Nr. crt.	Post	Societatea	De la	La	Durata (în ani și luni)	Documentul doveditor atașat
1						

2						
3						

**SECȚIUNEA 8**

**INFORMAȚII REFERITOARE LA CONTRACTELE DE MANDAT**

**Mandate în Consilii de administrație / Directorate / Consilii de supraveghere / Director deținute în prezent (se va specifica fiecare mandat ce durată are/a avut)**

Tip de mandat	Societatea / regia	Perioada

**Mandate în Consilii de Administrație / Directorate / Consilii de Supraveghere / Director deținute în trecut (se va specifica fiecare mandat ce durată a avut)**

Tip de mandat	Societatea / regia	Perioada

**SECȚIUNEA 9**

**INDEPENDENȚA**

**Vă rugăm sa bifați situațiile referitoare la raprturile dvs. de colaborare actuale sau anterioare cu societatea pentru care aplicați,  
Care sunt corelate cu prevederile art. 138 indice 2 din Legea 31/1990**

<b>A</b>	A1	Sunt director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta sau am îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani.	<input type="checkbox"/>
	A2	Nu sunt director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și nu am îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani.	<input type="checkbox"/>
<b>B</b>	B1	Am fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta sau am avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani.	<input type="checkbox"/>
	B2	Nu am fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta si nu am avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani.	<input type="checkbox"/>
<b>C</b>	C1	Primesc sau am primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității mele de administrator neexecutiv.	<input type="checkbox"/>
	C2	Nu primesc sau nu am primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv.	<input type="checkbox"/>
<b>D</b>	D1	Sunt acționar semnificativ al societății.	<input type="checkbox"/>
	D2	Nu sunt acționar semnificativ al societății.	<input type="checkbox"/>
<b>E</b>	E1	Am sau am avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-mi afecta obiectivitatea.	<input type="checkbox"/>
	E2	Nu am sau nu am avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-mi afecta obiectivitatea.	<input type="checkbox"/>
<b>F</b>	F1	Sunt director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv.	<input type="checkbox"/>
	F2	Nu sunt director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv.	<input type="checkbox"/>
<b>G</b>	G1	Am fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate.	<input type="checkbox"/>
	G2	Nu am fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate.	<input type="checkbox"/>
<b>H</b>	H1	Am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. A1 și D1.	<input type="checkbox"/>
	H2	Nu am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. A1 și D1.	<input type="checkbox"/>
<b>I</b>	I1	Sunt de acord ca persoanele indicate la secțiunea de referințe sa fie contactate.	<input type="checkbox"/>

Formular F1 – Cerere de înscriere

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

**SECȚIUNEA 10**

**PERSOANE CE POT DA REFERINȚE DESPRE MINE**  
(completați informațiile solicitate după ce ați obținut în prealabil acordul acestor persoane pentru  
dezvăluirea datelor lor de contact)

Nr. crt.	Nume și prenume	Societatea	Număr de telefon	Adresă de email	Relația
1					
2					

**SECȚIUNEA 11**

<b>Nume și prenume</b>			
<b>Semnătură</b>		<b>Data</b>	

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

Formular F1 – Cerere de înscriere

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

**FORMULAR  
F2****DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE PRIVIND  
CONFORMITATEA DOCUMENTELOR ȘI INFORMAȚIILOR  
PREZENTATE ÎN DOSARUL DE CANDIDATURĂ****SECȚIUNEA 1**

Nume și prenume

Data

Semnătura

**SECȚIUNEA 2**

Subsemnatul(a), în calitate de participant la procesul de recrutare și selecție, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:

(vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde realității)

Nr. crt.		DA	NU
1	Informațiile prezentate în dosarul meu de candidatură sunt reale și corecte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Documentele prezentate în copie sunt conforme cu documentele originale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Mă aflu în situația descrisă în OUG nr. 109/2011 la art. 12, alin. 3, la art. 30, alin. 9, la art. 36, alin. 7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Am fost condamnat(ă) 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, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;		
5	Mă aflu în situație de conflict de interese care să mă facă incompatibil(ă) cu exercitarea funcției pe care am aplicat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Împotriva mea a fost declansată și se află în derulare cercetare penală privind presupuse fapte comise în activitatea mea profesională	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Am desfășurat activități de poliție politică, așa cum sunt acestea definite prin lege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Sunt membru(membră) a unui partid politic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Dețin o funcție de conducere în cadrul unui partid politic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Sunt apt(ă) din punct de vedere medical pentru exercitarea funcției pe care am aplicat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Nu dețin înscrisuri în cazierul fiscal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Nu dețin înscrisuri în cazierul judiciar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Formular F2 – Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosarul de candidatură

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ****SECRETAR  
GENERAL**

<b>FORMULAR F3</b>	<b>ACORDUL DE OBȚINERE A DATELOR PENTRU VERIFICAREA INFORMAȚIILOR FURNIZATE ÎN DOSARUL DE CANDIDATURĂ</b>
------------------------	---

SECȚIUNEA 1	
Nume și prenume	
Data	

SECȚIUNEA 2		
<p><b>Subsemnatul(a), în calitate de participant la procedura de recrutare și selecție aflată în derulare, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:</b></p>		
<p><b>(vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde alegerii dumneavoastră)</b></p>		
	<b>DA</b>	<b>NU</b>
<p>Îmi dau acordul pentru derularea procedurii de obținere de date de la angajatori, instituții de învățământ, instituții ale administrației de stat și de la persoane de contact în vederea verificării informațiilor puse la dispoziție de mine către Pluri Consultants România S.R.L., expertul specializat în recrutarea resurselor umane, contractat să deruleze procedura de recrutare și selecție pe care am aplicat.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

Formular F3 – Acordul de obținere a datelor pentru verificarea informațiilor furnizate în dosarul de candidatură

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.



<b>FORMULAR F4</b>	<b>CONSIMȚĂMÂNT DE PRELUCRARE A DATELOR CU CARACTER PERSONAL</b>
------------------------	--

SECȚIUNEA 1	
Nume și prenume	
Data	

SECȚIUNEA 2		
<b>Subsemnatul(a), în calitate de</b>		
<b>(vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde alegerii dumneavoastră)</b>		
Participant la procedura de recrutare și selecție,	<input type="checkbox"/>	
Persoană care a fost aleasă de candidat pentru a acorda referințe cu privire la activitatea profesională a candidatului în procedura de recrutare și selecție,	<input type="checkbox"/>	
Cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:		
	<b>DA</b>	<b>NU</b>
Îmi dau acordul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal (nume și prenume, număr de telefon, adresă de email, angajator(i) actual și / sau anterior(i), poziția ocupată în cadrul angajatorilor actuali sau anteriori, etc.) pe care le-am pus la dispoziția / care au fost puse la dispoziția S.C. Pluri Consultants Romania S.R.L. în dosarul de candidatură depus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

## Declarația de Confidențialitate a Datelor

Pluri Consultants Romania se angajează să vă protejeze și să vă respecte intimitatea. Această Declarație de Confidențialitate a Datelor descrie drepturile dvs la confidențialitate în legătură cu datele despre dvs pe care noi le procesăm, precum și măsurile pe care noi le întreprindem pentru a vă proteja intimitatea. Știm că această Declarație se întinde pe mai multe pagini, dar vă rugăm să o citiți cu atenție.

### Explicarea anumitor termeni

În primul rând, trebuie să clarificăm modul în care noi folosim unele cuvinte în această declarație. Poate părea evident, dar când vom face referire la persoana dvs în această Declarație vom utiliza termenii 'Dvs' sau 'Candidatul'.

Când discutăm despre 'noi' sau despre 'Companie', ne referim la Pluri Consultants Romania S.R.L. Sediul nostru social este: str. Nicolae Titulescu, nr. 3, bl. 26M, etaj 1, ap. 5, Ploiesti, jud. Prahova. Va aducem la cunostinta ca aceasta nu este adresa de corespondenta, adresa de corepondenta fiind mentionata mai jos.

Compania furnizează diverse activități de HR (resurse umane), cum ar fi angajare de personal, detasare, servicii de salarizare, recrutare & selecție, soluții de testare, tranziție profesională, dezvoltare de talente, instruire & formare profesională, formare profesionala, plasare a personalului disponibilizat și mobilitate internațională ('**Activitățile noastre**'). Pentru realizarea Activităților noastre, Compania folosește câteva sisteme IT.

În final, aceasta este o declarație cu privire la informațiile despre persoane – cum ar fi dvs și familia dvs. Include fapte despre dvs, dar și opinii despre dvs și pe care le aveți (de exemplu, „Îmi place pescuitul”). Nu este vorba despre informații despre Companie (deși câteodată cele două se suprapun). Aceste informații sunt numite câteodată „Date cu caracter personal”, „Date cu caracter personal identificabile”. În această declarație, noi vom folosi termenul de '**Date cu caracter personal**'.

### Care sunt datele cu caracter personal pe care compania le colectează și le folosește?

Datele cu caracter personal pe care compania le colectează de obicei includ, dar nu sunt limitate la:

- numele dvs., data și locul nașterii, detaliile de contact și calificările (studiile, cursurile de instruire și stagiile de practică), documente care vă dovedesc identitatea și dreptul de a lucra și oricare alte informații pe care le-ați menționat în descrierea sau CV-ul dvs;
- dacă ne contactați, în unele cazuri vom înregistra acea corespondență;
- detalii cu privire la oricare dizabilități și la oricare adaptări va trebui să facem pentru dvs la locul de muncă; și
- în unele cazuri, vom colecta date sensibile cu caracter personal, dacă legea o permite (prin urmare, vă vom întreba despre antecedentele dvs, etc.).

### De ce folosim informații personale despre dvs?

Compania colectează și prelucrează date cu caracter personal:

1. pentru a vă oferi serviciile pe care le așteptați de la noi, cum ar fi găsirea de locuri de munca potrivite la care să aplicați, să vă ajutăm cu instruire sau să facilităm procesului de aplicare pentru locuri de munca. Aceasta include trimiterea CV-ului dvs către angajatorii prospectivi, menținându-vă informat cu privire la viitoare oportunități de muncă prin e-mail, telefon, poștă și/sau alte metode de comunicare;
2. cu acordul dvs, putem să vă folosim datele dvs de contact pentru marketing direct, de exemplu prin e-mail, mesaje sau telefon;
3. pentru a ne dezvolta, testa și îmbunătăți website-ul nostru sau alte sisteme / procese noi sau existente, pentru a vă deservi mai bine; aceasta are loc în contextul noilor sisteme și procese IT, astfel încât datele despre dvs pot fi folosite la testarea acestor sisteme și procese IT noi, în care datele fictive nu pot replica total operarea aceluia sistem IT nou;
4. pentru realizarea de studii, statistici și cercetări analitice, de exemplu pentru compararea eficienței plasării candidaților între diferite sectoare de afaceri și geografice și caută să identifice factorii care ar putea influența diferențele pe care noi le identificăm;
5. pentru transferul datelor către terți (vezi mai jos);
6. dacă este necesar, pentru respectarea oricăror obligații legale; și
7. putem de asemenea să prelucrăm datele dvs pentru:
  - 7.1. a promova securitatea și protecția persoanelor, a incintei, a sistemelor și activelor;
  - 7.2. a monitoriza conformarea cu politicile și procedurile interne;

- 7.3. a administra comunicațiile și alte sisteme folosite de Pluri Consultants Romania (inclusiv bazele de date interne cu contacte);
- 7.4. a investiga sau răspunde la incidente și la reclamații;
- 7.5. în cazul fotografiilor sau filmelor video ale sesiunilor de instruire, pentru a raporta intern că sesiunile de instruire au avut loc, precum și subiectul acestora (de exemplu, în actualizările interne) și de asemenea, pentru a promova sesiuni similare pe plan intern și extern către terți; sau
- 7.6. a respecta obligațiile și drepturile și pentru a coopera la investigațiile realizate de poliție, guvern sau organele de reglementare; și
- 7.7. a participa la oricare achiziție sau vânzare potențială sau efectivă, sau la o asociere în participațiune, la o afacere sau companie, total sau parțial, la care Pluri Consultants Romania dorește să participe.

**Care sunt prevederile legii în acest sens?** Conform legii, trebuie să avem o baza legală pentru procesarea datelor pe care le păstrăm cu privire la dvs. Când lucrați cu sau prin Pluri Consultants Romania, prelucrarea de către noi a datelor cu caracter personal pentru toate aceste obiective se bazează pe justificarea prelucrării, cum ar fi realizarea unui contract în care subiectul datelor este o parte (obiectivele 1 și 6-7), prelucrare necesară pentru respectarea obligațiilor legale sau de reglementare (obiectivele 6-7) și/sau prelucrarea necesară în interesele legitime ale Pluri Consultants Romania în exercitarea drepturilor sale fundamentale și ale personalului său de a desfășura o afacere într-un mod în care să nu vă afecteze interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale dvs (obiectivele 1-5 și 7). Când prelucrarea datelor este necesară pentru interesele legitime ale Pluri Consultants Romania, ne asigurăm că prelucrarea este realizată într-o asemenea manieră încât interesele noastre legitime surclasează oricare interes individual. Cu excepția motivelor de mai sus, noi vom prelucra datele dvs cu caracter personal doar cu acordul dvs (un temei suplimentar de prelucrare).

**Trebuie să ne oferiți datele cu caracter personal pe care le solicităm?** Dvs nu sunteți obligat să ne oferiți datele dvs cu caracter personal, dar pentru noi este aproape imposibil să lucrăm cu dvs și să vă oferim serviciile noastre în caz contrar.

**Procesăm datele cu caracter personal despre dvs fără intervenția omului? Nu.**

**Cât timp păstrați datele cu caracter personal?** Compania poate să păstreze datele dvs cu caracter personal pentru o perioadă de până la 5 ani după ce am receptionat datele. Dacă aveți succes cu găsirea unui loc de munca prin noi, Compania va trebui să păstreze datele dvs cu caracter personal pentru o perioadă mai mare de timp, pentru a se conforma cu obligațiile sale legale și contractuale în derulare. Compania păstrează datele dvs cu caracter personal în calitate de salariat, timp de 10 ani, iar datele dvs. cu caracter personal incluse în statele de plată, timp de 50 de ani.

**Transferăm datele dvs către terți?**

Așa cum s-a menționat mai sus, divulgăm de obicei datele dvs către terți. Acest lucru se realizează pentru a finaliza obiectivele precizate mai sus. Realizăm acest lucru în următoarele circumstanțe:

- Către furnizorii noștri. Putem, de exemplu, să contractăm un furnizor pentru realizarea de lucrări administrative și operaționale în sprijinul relațiilor noastre cu dvs. Furnizorul(ii) va(vor) fi obligat(ți) conform obligațiilor contractuale și conform altor obligații legale să respecte confidențialitatea datelor dvs și să vă respecte intimitatea, și va(vor) avea acces doar la datele necesare pentru realizarea funcțiilor acestora; furnizorii relevanți sunt în principal furnizori IT (care găzduiesc sau sprijină sistemele noastre IT, inclusiv informații despre dvs), companii de management al sediului (care monitorizează securitatea fizică a clădirilor noastre și prin urmare trebuie să știe despre dvs pentru a vă permite accesul în clădirile noastre) și furnizorii de servicii financiare și de management contabil (care ar putea avea nevoie să prelucreze detalii ale candidaților pentru a procesa contabilitatea furnizorilor și a clienților). De asemenea, putem să contractăm furnizori care furnizează servicii și soluții de tehnologie IT, care pot include interviuri video și instrumente de evaluare a abilităților.
- Către clienții / angajatorii noștri prospectivi: noi vom împărtăși datele dvs cu clienții noștri care ne oferă joburi / contracte în care puteți fi interesat, sau care sunt interesați de profilul dvs. Aceștia au obligații contractuale și alte obligații cu privire la confidențialitate în legătură cu datele dvs către noi și către dvs;
- Noi vom împărtăși datele dvs cu guvernul, poliția, organismele de reglementare sau cu agenții de aplicare dacă, la discreția noastră, considerăm că suntem obligați sau autorizați din punct de vedere legal să facem acest lucru sau că ar fi prudent să facem acest lucru; și
- Ca parte a verificării prealabile cu privire la (sau a implementării) fuziune, achiziție sau alte tranzacții de afaceri, este posibil să trebuiască să divulgăm datele dvs vânzătorului sau cumpărătorului prospectiv și consilierilor acestuia.

**Transferăm datele dvs în afara Uniunii Europene?**

Datele dvs pot fi transferate și procesate în mai multe țări, în interiorul sau în afara Uniunii Europene. Noi vom transfera datele dvs doar în țările din afara UE în legătura care Comisia Europeană crede că vă oferă un nivel corespunzător de protecție (o listă cu aceste țări este disponibilă aici: [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/international-transfers/adequacy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/international-transfers/adequacy/index_en.htm)), sau unde Pluri Consultants Romania a implementat dispozitive de securitate corespunzătoare pentru a păstra confidențialitatea informațiilor dvs (pentru care noi folosim de obicei una din formele de contracte de transfer de date aprobate de Comisia Europeană, formulare care sunt disponibile aici: [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/international-transfers/transfer/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/international-transfers/transfer/index_en.htm)).

#### Care sunt drepturile dvs?

- **Dreptul de acces la și de a obține o copie a datelor dvs cu caracter personal**

Aveți dreptul să solicitați confirmarea ori de câte ori prelucram oricare din datele dvs cu caracter personal. În acest caz, puteți avea acces la datele dvs cu caracter personal (prin intermediul Portalului) și la anumite informații despre cum sunt acestea prelucrate. În anumite cazuri, puteți să ne solicitați să vă oferim o copie electronică a datelor dvs.

- **Dreptul de a vă rectifica datele dvs cu caracter personal**

Dacă puteți demonstra că datele cu caracter personal pe care le deținem despre dvs nu sunt corecte, puteți solicita ca aceste date să fie actualizate sau rectificate. Noi vă încurajăm să accesați sistemul de tip auto-service Portal, dacă este posibil și să vă actualizați direct datele dvs cu caracter personal.

- **Dreptul de a fi uitat / de ștergere a datelor**

În anumite cazuri, aveți dreptul să ne solicitați să restricționăm prelucrarea datelor dvs cu caracter personal și/sau să ștergem datele dvs personale. Puteți face o asemenea solicitare oricând și Pluri Consultants Romania va evalua dacă solicitarea dvs va fi soluționată pozitiv, însă, dacă acest drept este sub rezerva oricăror drepturi sau obligații legale, este posibil să păstrăm datele. Pentru cazurile în care, în conformitate cu prevederile legale, stabilim că solicitarea de ștergere a datelor dvs personale trebuie soluționată pozitiv, Pluri Consultants Romania va realiza acest lucru, fără întârziere. Vă rugăm să rețineți că odată ce datele dvs sunt șterse – Compania nu vă mai poate fi de ajutor după ce aceste date au fost șterse. Dacă doriți să vă înregistrați din nou la companie, va trebui să reintroduceți datele dvs.

- **Dreptul de a obiecta**

Dacă prelucrarea datelor dvs de către companie se bazează pe interesul legitim al companiei (și pe nicio altă bază de prelucrare), sau se leagă de marketingul direct, aveți dreptul să obiectați la prelucrarea de către Companie a datelor dvs, făcând referire la situația dvs particulară în care vă aflați. Dacă doriți să vă exercitați oricare din drepturile dvs, vă rugăm să ne trimiteți un e-mail la [gdpr@pluri.ro](mailto:gdpr@pluri.ro). Când ne trimiteți un e-mail pentru a vă exercita drepturile dvs, Compania vă poate solicita să vă identificați înainte să soluționeze solicitarea dvs. În final, aveți dreptul să depuneți o reclamație la autoritatea de protecție a datelor în localitatea de domiciliu sau unde lucrați, sau în locul unde considerați că a apărut problema în legătură cu datele dvs.

**Cum ne puteți contacta?** Dacă aveți întrebări sau nelămuriri cu privire la această Declarație sau dacă doriți informații suplimentare despre cum vă protejăm datele (de exemplu, când le transferăm în afara Europei) și/sau când doriți să-l contactați pe Responsabilul cu Protecția Datelor al Companiei (DPO) în ceea ce privește confidențialitatea, trimiteți un e-mail la adresa [gdpr@pluri.ro](mailto:gdpr@pluri.ro).

**Cum prelucram modificările la această Declarație?** Termenii acestei Declarații se pot schimba cu timpul. Vom publica oricare modificări importante la această Declarație prin notificări corespunzătoare fie pe website-ul Pluri Consultants Romania, fie prin contactarea dvs folosind alte canale de comunicare.

#### Pluri Consultants Romania

<b>Nume și prenume</b>	
<b>Data</b>	

**FORMULAR  
F5****DECLARAȚIA DE INTERESE****SECȚIUNEA 1****Subsemnatul (a)**  
*(Nume și prenume)***Având funcția de****La****cunoscând prevederile art. 292 din Codul penal privind falsul în declarații, declar pe propria răspundere:****1. Asociat sau acționar la societăți comerciale, companii/societăți naționale, instituții de credit, grupuri de interes economic, precum și membru în asociații, fundații sau alte organizații neguvernamentale:**

Unitatea – denumirea și adresa –	Calitatea deținută	Nr. de părți sociale sau de acțiuni	Valoarea totală a părților sociale și/sau a acțiunilor
1.1.....			

**2. Calitatea de membru în organele de conducere, administrare și control ale societăților comerciale, ale regiilor autonome, ale companiilor/societăților naționale, ale instituțiilor de credit, ale grupurilor de interes economic, ale asociațiilor sau fundațiilor ori ale altor organizații neguvernamentale:**

Unitatea – denumirea și adresa –	Calitatea deținută	Valoarea beneficiilor
2.1.....		

**3. Calitatea de membru în cadrul asociațiilor profesionale și/sau sindicale**

3.1.....

Formular F5 – Declarația de interese

\*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

<b>4. Calitatea de membru în organele de conducere, administrare și control, retribuite sau neretribuite, deținute în cadrul partidelor politice, funcția deținută și denumirea partidului politic</b>						
4.1.....						
<b>5. Contracte, inclusiv cele de asistență juridică, consultanță juridică, consultanță și civile, obținute ori aflate în derulare în timpul exercitării funcțiilor, mandatelor sau demnităților publice finanțate de la bugetul de stat, local și din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de stat sau unde statul este acționar majoritar/minoritar:</b>						
5.1 Beneficiarul de contract: numele, prenumele/denumirea și adresa	Instituția contractantă: denumirea și adresa	Procedura prin care a fost încredințat contractul	Tipul contractului	Data încheierii contractului	Durata contractului	Valoare a totală a contractului
Titular .....						
Soț/soție .....						
Rude de gradul I <sup>1)</sup> ale titularului .....						
Societăți comerciale/ Persoană fizică autorizată/ Asociații familiale/ Cabinete individuale, cabinete asociate, societăți civile profesionale sau societăți civile profesionale cu răspundere limitată care desfășoară profesia de avocat/ Organizații neguvernamentale/ Fundații/ Asociații <sup>2)</sup>						

<sup>1)</sup> Prin rude de gradul I se înțelege părinți pe linie ascendentă și copii pe linie descendentă.

<sup>2)</sup> Se vor declara numele, denumirea și adresa beneficiarului de contract unde, prin calitatea deținută, titularul, soțul/soția și rudele de gradul I obțin contracte, așa cum sunt definite la punctul 5. Nu se declară contractele societăților comerciale pe acțiuni la care declarantul împreună cu soțul/soția și rudele de gradul I dețin mai puțin de 5% din capitalul social al societății, indiferent de modul de dobândire a acțiunilor.

**Prezenta declarație constituie act public și răspund potrivit legii penale pentru inexactitatea sau caracterul incomplet al datelor menționate.**

<b>Nume și prenume</b>	
<b>Data</b>	

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

## ANUNȚ de SELECȚIE PENTRU POZIȚIA DE MEMBRU ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE GIURGIU S.A.

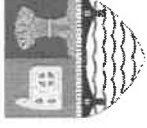
**Consiliul Local al Municipiului Giurgiu** anunță declanșarea procedurii de selecție a candidaților pentru 5 (cinci) posturi de membru în Consiliul de Administrație al **Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.**.

Această procedură va fi derulată în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu completările și modificările ulterioare.

Criteriile de selecție sunt: 1. Competențe: A. specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, B. de importanță strategică / tehnică, C. de Guvernanta Corporativă, D. sociale și personale; 2. Experiență pe plan local și internațional, 3. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări, 4. Trăsături specifice postului de administrator.

Condițiile de participare, modul de derulare și planificarea etapelor procesului de selecție, precum și conținutul dosarului de candidatură sunt prezentate în detaliu pe paginile web [www.primariagiurgiu.ro](http://www.primariagiurgiu.ro), <http://zlg.ro>, precum și pe [www.pluri.ro](http://www.pluri.ro).

Dosarele de candidatură vor fi în mod obligatoriu depuse până la data de \_\_\_\_\_ **2024** atât pe suport de hârtie cât și în format electronic, așa cum este descris în anunțul detaliat postat la adresele web anterior menționate.  
Toate candidaturile vor fi tratate cu maximă confidențialitate.



## ANUNȚ DE SELECȚIE PENTRU POZIȚIA DE MEMBRU ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE GIURGIU S.A.

Consiliul Local al Municipiului Giurgiu anunță declanșarea procedurii de selecție a candidaților pentru nominalizarea în vederea numirii a **5 (cinci) membri** în Consiliul de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.. Acest proces de selecție se derulează în conformitate cu prevederile *O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice*, aprobată prin Legea nr. 111/2016, cu completările și modificările aduse prin Legea nr. 187/2023 și cu cele ale H.G. nr. 639/2023.



### I. ETAPELE PROCESULUI DE SELECȚIE

Procesul de selecție a candidaților are următoarele etape:

<b>Depunerea dosarelor de candidatură</b>	30 zile de la data publicării anunțului de recrutare
<b>Realizarea Listei Lungi</b>	5 zile de la expirarea perioadei de depunere a candidaturilor
<b>Evaluarea dosarelor și realizarea Listei Scurte</b>	5-10 zile de la elaborarea Listei Lungi
<b>Depunerea Declarațiilor de Intenție</b>	15 zile de la comunicarea includerii pe Lista Scurtă
<b>Interviurile de selecție finală</b>	3-10 zile de la depunerea Declarației de Intenție

Toate aceste etape sunt eliminatorii.

Candidații vor fi informați în mod operativ și transparent, telefonic sau/și pe e-mail, referitor la eventualele schimbări apărute în planul de derulare a acestor etape, precum și de rezultatele obținute de fiecare dintre ei pe fiecare etapă a acestui proces.





## II. CERINȚE DE PARTICIPARE

Candidații pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii membrilor Consiliului de Administrație din cadrul **Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A.** trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele cerințe:

- a) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani și experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- b) au certificare CAFR ca auditor financiar sau au cel puțin 3 ani de experiență ca membru al unor comitete de audit; acest criteriu este valabil pentru postul de administrator cu expertiză în domeniul auditului financiar;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- e) 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.129/2019 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 desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției;
- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apti din punct de vedere medical;
- i) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- j) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- k) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.



## III. CRITERII DE EVALUARE

Aceste criterii sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; aceste criterii sunt grupate în următoarele grupe: competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică /

2

tehnică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, trăsături specifice postului, alinierea cu Scrisoarea de așteptări. Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la Profilul Consiliului și al Candidatului.



#### IV. DEPUNEREA DOSARELOR DE CANDIDATURĂ

În conformitate cu prevederile Regulamentului - Cadru de Organizare și Funcționare a Comisiilor de Selecție și Nominalizare a Candidaților Pentru Postul de Membru în Cadru Consiliilor de Administrație/Supraveghere ale Întreprinderilor Publice, publicat de AMEPIP în data de 12.03.2024, art. 23 alin.(1), dosarul de candidatură se depune până la data-limită de **\_\_\_.2024, ora \_\_**, potrivit art. 19 alin. (3) din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, în format letric la **Registratura A.P.T.** și/sau o copie în format electronic prin **e-mail**, la adresele instituționale ale Comisiei de Selecție și Nominalizare.

##### **Dosarul în format letric (pe suport de hârtie)**

Dosarele de candidatură pe suport de hârtie vor fi depuse în plic închis și sigilat, pe care se va menționa următorul text: „Candidatură CA Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. / [Numele și Prenumele candidatului]” la **Registratura Primăriei Municipiului Giurgiu, situată în B-dul București, nr. 49 - 51, Municipiul Giurgiu, Județul Giurgiu.**

##### **Dosarul electronic**

Dosarele de candidatură în format electronic se transmit la adresa de e-mail [109@pluri.ro](mailto:109@pluri.ro) cu mențiunea în subiectul mesajului a următorului text: „Candidatură CA Administrația Zonei Libere Giurgiu SA / [Numele și Prenumele candidatului]”.

##### **Reguli obligatorii:**

- Mesajele e-mail de depunere a dosarului în format electronic, cât și documentele atașate vor trebui să conțină, în mod obligatoriu, numele și prenumele candidatului (de exemplu „CV Popescu Ion”).
- Formularele F1-F5 și CV-ul din dosarul în format electronic vor fi transmise ca fișier de tip PDF (extensie .pdf) cât și ca fișier editabil (extensie .docx).
- Copiile documentelor solicitate vor fi scanate și transmise ca **documente separate**, având în titlu tipul documentului, numele și prenumele candidatului – de exemplu ”Diploma licență Popescu Ion” sau ”Extras REGES Popescu Ion”.

- Dosarele în format electronic **NU** vor fi transmise prin aplicații de transfer de fișiere (de ex: WeTransfer sau alte aplicații similare) – în cazul în care dimensiunea dosarului depășește capacitatea mesajului, se vor transmite mai multe mesaje succesive numerotate (de exemplu "Candidatură CA Administrația Zonei Libere Giurgiu SA Popescu Ion 1", "Candidatura CA Administrația Zonei Libere Giurgiu SA Popescu Ion 2", etc.)

## **V. DOCUMENTE NECESARE PENTRU DEPUNEREA CANDIDATURII**

Dosarele de candidatură vor conține în mod obligatoriu următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
  2. Curriculum vitae;
  3. Copii:
    - a. Copia actului de identitate;
    - b. Copia cazierului judiciar;
    - c. Copia Cazierului fiscal (exclus certificat de atestare fiscală);
    - d. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
    - e. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
    - f. Copii ale altor forme de educație superioare absolvite (dacă este cazul) – alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
    - g. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de
- muncă, contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator pe persoană fizică eliberat de ONRC, alte documente însoțite prin semnătură și ștampilă de emitent, etc.)
4. Formulare:
    - a. F1 - Cererea de înscriere;
    - b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
    - c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
    - d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
    - e. F5 - Declarația de interese.
  5. Scrisoare de recomandare (minim 1 - maxim 5).

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe paginile web [www.primariagiurgiu.ro](http://www.primariagiurgiu.ro), <http://zlg.ro> și [www.pluri.ro](http://www.pluri.ro).



## VI. ALTE INFORMAȚII

### a. Comunicarea cu candidații

Pe întreg parcursul acestui proces de selecție, comunicarea cu candidații se va face prin mijloace electronice. Lista lungă, lista scurtă și propunerile de nominalizare au caracter confidențial și nu vor fi publicate; rezultatele obținute de candidați pe fiecare din etapele procesului de selecție le vor fi comunicate acestora individual în modalitățile descrise mai sus. Nu vom transmite candidaților punctajele obținute, deoarece acestea sunt relevante în ansamblu și nu individual, în schimb îi vom informa despre deciziile luate referitor la candidatura lor pe fiecare etapă a procesului de recrutare. Rezultatele finale vor fi comunicate candidaților după ce decidenții ni le vor fi transmis în mod formal.

### b. Protecția datelor personale

Acest proces de recrutare și selecție descris în detaliu mai sus, se va desfășura conform Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

**CONTRACT DE MANDAT**  
nr. .... din data de .....

**Art.1. Părțile contractului**

SOCIETATEA....., cu sediul social în ..... România, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. ...., având CUI ....., reprezentată prin Dl ..... , identificat cu CI seria ..... nr. .... , CNP ....., în calitate de reprezentant în cadrul Adunării Generale a Acționarilor în conformitate cu ..... nr. .... din ....., prin care este mandatat să semneze, prezentul contract de mandat (denumită în continuare "Mandantul", "Societatea" sau ".....")

și

Dl....., cetățean român, născut la data de....., domiciliat în....., denumit în continuare "**Mandatarul**" sau "Administrator",

denumite în continuare în mod individual "Partea" sau "Părțile",  
Având în vedere următoarele:

1. Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. .... din ....., prin care este numit domnul/doamna ..... în funcția de Administrator, pentru un mandat începând cu data semnării prezentului contract, până la ....., ;
2. Domnul/Doamna ..... a acceptat în mod expres să dețină și să exercite funcția de Administrator al Societății conform Declarației pe proprie răspundere autentificată la ..... cu nr. .... din .....
3. Potrivit prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Potrivit art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare, aduse de Legea nr. 187/2023, membrii Consiliului de Administrație sunt desemnați de Adunarea Generală a Acționarilor, la propunerea Comisiei de Selecție și Nominalizare.
5. Potrivit prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice

**Art.2. Durata Contractului de mandatului**

2.1 Prezentul Contract își produce efecte de la data semnării prezentului contract până la data de ..... sau, după caz, până la data apariției unei cauze legale sau convenționale de încetare a prezentului mandat.

2.2. Mandatul se poate reînnoi numai dacă sunt îndeplinite cerințele stabilite de lege și de Statut.

### **Art.3. Obiectul contractului de mandat**

3.1 Obiectul contractului de mandat constă în participarea la administrarea întreprinderii publice. Mandatarul poate face toate operațiunile cerute pentru aducerea la îndeplinire a obiectului de activitate al întreprinderii publice, afară de restricțiile arătate în actul constitutiv. El își exercită mandatul cu loialitate, în interesul întreprinderii publice, cu prudența și diligența unui bun administrator. Obligațiile administratorului sunt reglementate de dispozițiile actului constitutiv/statutului întreprinderii publice, cele ale contractului de mandat și cele prevăzute în legislația aplicabilă întreprinderilor publice.

### **Art.4. Limitele mandatului**

4.1 Limitele generale ale mandatului sunt cele stabilite de dispozițiile legale incidente, ale actului constitutiv și cele prevăzute în prezentul contract.

4.2 Limitele speciale ale mandatului sunt cele stabilite de mandant prin hotărâri scrise și comunicate mandatarului.

4.3 Limitele legale ale mandatului se completează cu cele convenționale stabilite prin prezentul contract de mandat, prin hotărâri ale Mandantului sau hotărâri ale Consiliului Județean.

4.4 În caz de dubiu cu privire la întinderea mandatului acesta se interpretează restrictiv.

4.5 Limitele dreptului de reprezentare, precum și limitele dreptului de delegare al dreptului de reprezentare al mandatului sunt cele stabilite prin dispozițiile legale incidente, actul constitutiv, hotărârile mandatului și cele din prezentul contract.

### **Art.5. Remunerația Mandatarului**

5.1. Pachetul de remunerație totală anuală a administratorului este compus din următoarele trei componente:

- a) Componenta financiară fixă, care constă într-o indemnizație fixă lunară;
- b) Componenta financiară variabilă, care constă într-o indemnizație variabilă anuală, în cazul administratorilor executivi;
- c) Componenta non-financiară, care constă într-un pachet de compensații și beneficii.

5.2. În cazul membrilor neexecutivi, remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară brută, care este în cuantum de ..... lei, reprezentând 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației, în cadrul plafonului, este propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație al societății, avizat de Autoritatea Publică Tutelară și notificat Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de societate.

5.3. În cazul membrilor executivi, remunerația este alcătuită dintr-o componentă fixă lunară și o componentă variabilă.

5.3.1 Componenta fixă lunară este în quantum de ..... lei, care poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.

5.3.2 Componenta variabilă este în quantum de ..... lei, reprezentând 6 medii pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului. Componenta variabilă se acordă numai dacă societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

5.4. Plata componentei variabile se face anual, aceasta urmând să fie proporțională gradului de realizare a indicatorilor de performanță și a obiectivelor asumate prin Componenta de Administrare a Planului de administrare aprobat de Consiliul de Administrație.

5.5 Pachetul de compensații și beneficii acordat mandatarului, care nu variază în funcție de performanța evaluată a mandatarului, include:

1. Asigurarea de răspundere profesională, conform Anexei 1d, alin. 4, subpunctul c) din H.G. nr.639/2023;
2. Un program anual de formare profesională în domeniul guvernanței corporative/ al managementului, conform Anexei 1d, alin. 4, subpunctul e) din H.G. nr.639/2023;

## **Art.6. Drepturile și obligațiile administratorului**

### **6.1 Drepturile administratorilor**

6.1.1 Să primească lunar, plata unei remunerații constând într-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă, după caz;

- 6.1.2 Să beneficieze de diurnă și cheltuieli de delegare (transport, cazare, cheltuieli suplimentare) în interesul Societății, cu respectarea prevederilor legale în vigoare;
- 6.1.3 Să beneficieze de asigurarea de răspundere civilă profesională;
- 6.1.4 Să beneficieze de asigurarea de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului, inclusiv contractarea serviciilor unor experți, consilieri sau personal de specialitate, încadrați, în condițiile legii, în baza unui contract de muncă pe durată determinată;
- 6.1.5 Să beneficieze de orice alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al întreprinderii publice sau care sunt aprobate de Autoritatea Publică Tutelară/Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților;
- 6.1.6 Să primească plata de daune-interese în cazul revocării fără justă cauză, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 13 alin. (5), art. 30 alin. (3<sup>3</sup>) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și art. VII alin. (2) din Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

## **6.2. Obligațiile administratorilor**

- 6.2.1 Să elaboreze planul de administrare în termenul prevăzut de art. 13 alin. (1), respectiv de art. 30 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- 6.2.2 Să negocieze indicatorii-cheie de performanță cu Autoritatea Publică tutelară/Adunarea Generală a Acționarilor/ Asociaților, după caz, în termenul prevăzut de art. 13 alin. (4), respectiv de art. 30 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- 6.2.3 Să îndeplinească obiectivele și indicatorii-cheie de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- 6.2.4. Să contribuie la elaborarea proiectului bugetului întreprinderii publice și, după caz, a programului de activitate pe exercițiul financiar următor;
- 6.2.5 Să se pregătească și să participe la ședințele consiliului, în comitetele de specialitate, precum și la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului;
- 6.2.6 Să se pregătească și să participe la Adunările Generale ale Acționarilor/Asociaților;
- 6.2.7 Să-și îndeplinească obligația de reprezentare a societății, dacă această facultate i s-a acordat în mod expres;
- 6.2.8 Să participe la elaborarea și transmiterea, către Autoritatea Publică Tutelară, AMEPIP, Ministerul Finanțelor și alte autorități, a rapoartelor prevăzute de lege, a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării îndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță din contractul de mandat, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;
- 6.2.9 Să formuleze propuneri cu privire la strategia de dezvoltare a întreprinderii publice;
- 6.2.10 Să participe la selecția, numirea și revocarea directorilor sau membrilor directoratului, evaluarea activității și aprobarea remunerației acestora;



- 6.2.11 Să aprobe recrutări și revocarea, după caz, a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- 6.2.12 Să participe la cel puțin un program de formare profesională continuă/an în domeniul de activitate al întreprinderii publice, guvernantei corporative, management, precum și în orice alte domenii relevante pentru întreprinderea publică;
- 6.2.13 Să verifice funcționarea sistemului de control intern managerial;
- 6.2.14 Să sesizeze conflictele de interese și incompatibilitățile pentru membrii organelor de administrare și conducere ori pentru personalul întreprinderii publice;
- 6.2.15 Să declare, conform legislației în vigoare și codului de etică, a oricărui conflict de interese existente și incompatibilități; în situații de conflict de interese, administratorul are obligația de a se abține de la participarea la procesul decizional în cadrul consiliului/comitetelor consultative/în exercitarea atribuțiilor de administrator;
- 6.2.16 Să respecte obligația de neconcurență și de informare conform art. 153<sup>15</sup> și 153<sup>17</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- 6.2.17 Să exercite mandatul cu loialitatea, prudența și diligența unui bun administrator, în interesul exclusiv al întreprinderii publice;
- 6.2.18 Să respecte dispozițiile legale și statutare privind creditarea și încheierea de acte juridice cu întreprinderea publică;
- 6.2.19 Să respecte alte obligații prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

## **Art.7. Drepturile și obligațiile întreprinderii publice**

### **7.1. Drepturile întreprinderii publice**

- 7.1.1 Să solicite informații, rapoarte și alte documente cu privire la îndeplinirea mandatului;
- 7.1.1 Să negocieze indicatorii-cheie de performanță în termenul prevăzut de lege;
- 7.1.3 Să evalueze activitatea pe baza indicatorilor-cheie de performanță aprobați, anexă la contract;
- 7.1.4 Să promoveze acțiunea în răspundere și acțiunea în despăgubiri pentru daunele cauzate întreprinderii prin încălcarea îndatoririlor prevăzute de lege și actul constitutiv;
- 7.1.5 Alte drepturi prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

### **7.2. Obligațiile întreprinderii publice**

- 7.2.1 Să realizeze plata remunerației;
- 7.2.2 Să realizeze plata asigurării de răspundere profesională;
- 7.2.3 Să realizeze plata oricărui alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al întreprinderii publice sau care sunt aprobate de autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor/asociaților;
- 7.2.4 Să asigure condițiile pentru ca administratorul să își desfășoare activitatea prin deplina libertate a acestuia în exercitarea mandatului.

## **Art.8. Răspunderea părților**

8.1 Contractul de mandat cuprinde prevederi referitoare la răspunderea juridică a părților, exercitarea acțiunii în răspundere și a acțiunii în despăgubiri.

8.2 Părțile răspund pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin reglementările și dispozițiile legale, prevederile Statutului S.C. .... S.A., hotărârile Adunării Generale a Acționarilor și ale Consiliului de Administrație, precum și a obligațiilor asumate prin prezentul Contract de mandat.

8.3 Părțile răspund civil, în condițiile legii, pentru daunele produse S.C. .... S.A. în exercițiul prezentului mandat.

8.4 S.C. .... S.A. nu răspunde pentru faptele comise de Mandatar prin depășirea atribuțiilor sale.

8.5 În cazul revocării fără justă cauză a Mandatarului, Mandantul va plăti Mandatarului daune-interese conform prevederilor art. 6.1.6 din prezentul Contract de mandat.

8.6 Cauzele de forță majoră, definite conform legii, exonerează părțile de răspunderea contractuală.

8.7 Dacă Mandantul a decis pornirea acțiunii în răspundere împotriva Mandatarului, Contractul încetează de drept de la data la care Mandatarul a fost notificat cu privire la acest aspect.

## **Art.9. Atribuțiile administratorilor și ale Consiliului în administrarea întreprinderii publice**

Se completează din Regulamentul de Organizare și Funcționare.

## **Art.10. Condițiile modificării, încetării și reînnoirii mandatului**

10.1 Condițiile de modificare a contractului de mandat:

- a) prin acordul părților exprimat printr-un act adițional încheiat cu respectarea condițiilor de fond și formă prevăzute de lege la încheierea acestuia;
- b) ca urmare a modificărilor legislative de natură a afecta prevederile contractuale în vigoare;

10.1.1 Prevederile Contractului de mandat pot fi modificate, după o notificare prealabilă emisă de Partea interesată, cu acordul ambelor părți, prin act adițional.

10.2 Condițiile de încetare a contractului de mandat:

- a) expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condițiile legii;
- b) demisie;
- c) deces;
- d) neîndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță înscriși în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului;
- e) deschiderea procedurii insolvenței generale sau a falimentului;

- f) încălcarea dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligațiilor de neconcurență;
- g) încălcarea obligațiilor de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică;
- h) renunțarea Mandatarului la mandatul încredințat, cu respectarea termenului de 60 de zile calendaristice, pentru notificarea prealabilă;
- i) acordul Părților încheiat în formă scrisă;
- j) intervenirea unui caz de incompatibilitate sau a unei interdicții prevăzute de lege, constatată potrivit legii;
- k) apariția unei situații de Forță Majoră sau caz fortuit care fac imposibilă continuarea executării prezentului Contract;
- l) alte cauze prevăzute de lege.

În cazul pornirii acțiunii în răspundere contra administratorului, mandatul acestuia încetează de drept.

10.3 Reînnoirea mandatului în urma unui proces de evaluare prevăzut de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și de prezentele norme metodologice, cu modificările și completările ulterioare aduse de Legea nr. 187/2023 și ale H.G. nr. 639/2023.

#### **Art.11. Obiective de performanță și indicatori-cheie de performanță, inclusiv cei pentru determinarea componentei variabile a remunerației, după caz, precum și condițiile de revizuire a acestora**

11.1 Obiectivele și indicatorii-cheie de performanță, stabiliți de Consiliul de Administrație al S.C. .... S.A. sunt menționați în Anexa 1 la contract, precum și condițiile de revizuire a acestora.

#### **Art.12. Criterii de integritate și etică**

12.1 Să respecte Codul de etică al Societății.

12.2 Să denunțe conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale Societății și să se abțină în mod documentat de la luarea deciziilor în cazul unui conflict de interese.

12.3 Să înștiințeze Consiliul de Administrație ori de câte ori, în anumite operațiuni, știe că sunt interesate soțul/soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul al IV-lea inclusiv.

12.4 Să nu divulge informațiile confidențiale și sensibile și să le trateze cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente.

#### **Art.13. Neplata/Restituirea componentei variabile a remunerației**

13.1 În cazul în care plata componentei variabile a remunerației a devenit excesiv de oneroasă din cauza unor împrejurări excepționale a căror întindere nu a fost și nici nu putea fi avută în vedere de către părți la încheierea contractului de mandat,

întreprinderea publică este îndreptătită să ceară adaptarea rezonabilă și echitabilă a contractului de mandat. În cazul în care părțile nu convin adaptarea contractului, întreprinderea publică este îndreptătită să sesizeze instanța potrivit dispozițiilor art. 1.271 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

13.2 Contractul de mandat se adaptează și în cazul în care plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice.

13.3 În cazul în care componenta variabilă este acordată pe baza unor date incomplete sau incorecte, Mandatarul are obligația să restituie sumele primite necuvenit, în caz contrar întreprinderea publică fiind obligată să introducă acțiunea de restituire.

#### **Art.14. Clauze de confidențialitate, în timpul și după exercitarea mandatului**

14.1 Astfel cum este folosit în prezentul Contract de mandat, termenul "Clauze de confidențialitate" înseamnă și include:

14.1.1 termenii contractului și orice informații cu privire la partenerii de afaceri, clienții, agenții, salariații, antreprenorii, investitorii sau furnizorii S.C. .... S.A., precum și condițiile în baza cărora S.C. .... S.A. desfășoară activități economice cu fiecare dintre aceste persoane;

14.1.2 programe de calculator (inclusiv codul sursa și codul de obiect) sau programul soft dezvoltat, modificat sau folosit de S.C. .... S.A.;

14.1.3 algoritmi, proceduri sau tehnici, sau idei și principii esențiale care stau la baza unor asemenea algoritmi, proceduri sau tehnici dezvoltate de sau folosite de S.C. .... S.A. sau în alt fel cunoscute Societății (mai puțin orice algoritmi, proceduri sau tehnici care țin de domeniul public), indiferent dacă acești algoritmi, proceduri sau tehnici fac sau nu parte dintr-un program de computer, inclusiv, dar fără a se limita la tehnici pentru:

(i) identificarea posibililor clienți;

(ii) comunicarea efectivă cu clienții existenți sau potențiali;

(iii) reducerea S.C. .... S.A. a costurilor de funcționare sau creșterea eficienței sistemului;

14.1.4 faptul ca folosește, a folosit sau a evaluat ca posibilitate de a folosi orice bază de date anume, surse de date, algoritm, procedură sau tehnică sau ideile și principiile esențiale care stau la baza unui asemenea algoritm, procedura sau tehnica dezvoltate sau furnizate de o persoană, alta decât Societatea (inclusiv orice algoritm, procedura sau tehnica din domeniul public) indiferent dacă asemenea algoritm, procedura sau tehnica fac parte dintr-un program de computer sau nu;

14.1.5 strategiile de stabilire a prețurilor sau de marketing, dezvoltate, investigate, dobândite (de la o terță persoană sau în alt fel), evaluate, modificate, testate sau folosite de către S.C. .... S.A., sau orice informații cu privire la sau care ar putea în mod rezonabil duce la dezvoltarea unor asemenea strategii;

14.1.6 orice informație primită de Mandatar, în legătura cu S.C. .... S.A., de la terțe persoane care au, la rândul lor, o obligație de confidențialitate despre a cărei existență înștiințează pe Mandatar;

14.2 Mandatarul se obligă să păstreze confidențialitatea conform prezentului Contract de mandat, acceptând să respecte fiecare restricție și obligație din prezentul Contract de mandat, pe toată durata mandatului precum și pentru o perioadă de 2 ani de la data încetării mandatului, indiferent de modul de încetare a acestuia.

14.3 Mandatarul se obligă să nu dezvăluie Clauzele de confidențialitate niciunei persoane, cu excepția situațiilor prevăzute de lege sau în cazul în care există acordul prealabil scris al S.C. .... S.A., dat de către Consiliul de Administrație, sau exceptând cazurile în care se stipulează altfel în prezentul Contract de mandat.

14.4 Toate obligațiile mai sus menționate, decurgând din prezentul dar pentru care restricțiile nu se aplică acelei părți a Clauzelor de confidențialitate pentru care Mandatarul demonstrează că:

14.4.1 a fost făcută public în alt fel decât ca rezultat al unei divulgări din partea Mandatarului; sau

14.4.2 era disponibilă, pentru Mandatar, pe baze neconfidențiale, înaintea oricărei dezvăluiri făcute de S.C. .... S.A. către Mandatar dar numai dacă:

(i) sursa unei asemenea informații nu era obligată legal sau contractual, să nu dezvăluie asemenea informații,

(ii) Mandatarul informează prompt Societatea că este în posesia unei astfel de informații.

14.5 Obligația de păstrare a confidențialității Clauzelor de confidențialitate supraviețuiește duratei prezentului Contract de mandat și se întinde pe o perioadă de 2 ani de la încetarea prezentului Contract de mandat, indiferent de modul în care are loc aceasta încetare.

14.6 În cazul încălcării cu rea voință a obligației de confidențialitate, Mandatarul este obligat să plătească S.C. .... S.A. daune-interese pentru prejudiciile aduse S.C. .... S.A. în limita a cel mult 6 (șase) remunerații lunare.

14.7 Nicio prevedere din aceasta secțiune nu va fi interpretată în sensul împiedicării Consiliului de Administrație să dezvăluie, în condițiile stabilite în prezentul Contract de mandat, informații către public, Adunarea Generală a Acționarilor sau autoritățile relevante, în cazul în care astfel de dezvăluiri sunt impuse de lege, statutul S.C. .... S.A. sau decizii ale Adunării Generale a Acționarilor.

#### **Art.15. Modalitatea de evaluare a administratorilor**

15.1 Performanța administratorilor se evaluează pe baza indicatorilor-cheie de performanță financiari și nefinanciari, care sunt rezultați din componența de administrare a planului de administrare;

15.2 În conformitate cu prevederile art. 30 alin. (7) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, evaluarea activității administratorilor se realizează anual de către Adunarea Generală a Acționarilor, cu sprijinul unor experți în astfel de evaluări, după caz. Evaluarea vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a planului de administrare.

15.3 Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice are obligația de a evalua îndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță.

**Art.16 Participarea în comitetele consultative de specialitate, înființate la nivelul consiliului potrivit legii, precum și la alte comitete, în funcție de specificul întreprinderii publice**

16.1 În conformitate cu prevederile art. 34, alin (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cadrul Consiliului de Administrație se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.

**Art.17. Clauze privind independența administratorului**

17.1 Mandatarul declară existența statutului său de independent anterior semnării contractului de mandat, pentru a permite Mandantului nominalizarea unui Consiliu de Administrație care să respecte cerința ca majoritatea membrilor acestuia să fie compusă din administratori neexecutivi independenți.

17.2 Se consideră independent mandatarul care, conform prevederilor art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectă următoarele:

- (i) Să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- (ii) Să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- (iii) Să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- (iv) Să nu fie acționar semnificativ al societății;
- (v) Să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- (vi) Să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- (vii) Să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- (viii) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- (ix) Să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

**Art.18. Condițiile contractării de asistență la nivelul consiliului**

18.1 Mandatarul are dreptul ca, alături ceilalți membri ai Consiliului de Administrație, să solicite Autorității Publice Tutelare achiziția de servicii specializate de consultanță sau de asistență pentru a-și fundamenta deciziile, de exemplu, dar fără a se limita la: audituri, investigații antifraudă, analiză de piață și altele.

### **Art.19. Forța majoră**

19.1 Fiecare parte poate suspenda îndeplinirea oricărei obligații din Contractul de mandat pentru orice perioadă în care este împiedicată să execute obligația respectivă, ca rezultat direct al unui eveniment de Forță Majoră.

19.2 Forța Majoră reprezintă un eveniment neprevăzut și de neevitat care apare pe perioada de derulare a Contractului de mandat, care este în afara controlului părților și care împiedică total sau parțial îndeplinirea obligațiilor contractuale ale acestora. Aceste evenimente includ, dar nu se limitează la război, cutremur, incendiu, furtună, inundație, alte calamități naturale similare.

19.3 Pentru a avea efecte exoneratoare de răspundere, atât începutul, cât și sfârșitul evenimentului de Forță Majoră trebuie notificate celeilalte părți în termen de 3 zile calendaristice de la apariție. Omisiunea notificării va face ca partea care nu s-a conformat să suporte toate daunele provocate celeilalte părți prin neanunțare la termen.

19.4 În cazul în care evenimentul de Forță Majoră se prelungește o perioadă mai mare de 45 de zile, fiecare parte poate cere rezilierea Contractului de mandat fără niciun fel de despăgubiri în sarcina vreuneia dintre acestea.

### **Art.20. Modalitatea de soluționare a litigiilor**

20.1 Orice neînțelegeri izvorâte din încheierea, interpretarea, executarea sau modificarea clauzelor prezentului Contract de mandat se soluționează pe cale amiabilă, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la notificare.

20.2 Orice dispută care nu poate fi soluționată în condițiile de mai sus, se va soluționa de către instanțele judecătorești competente din România.

### **Art.21. Alte clauze**

21.1 Prezentul Contract de mandat nu poate fi modificat sau completat decât prin acordul scris prealabil al Părților. Nicio Parte nu va avea dreptul să transfere, să cedeze ori să delege drepturile și obligațiile sale din prezentul Contract de mandat, fără consimțământul scris prealabil al celeilalte Părți, cu excepția delegării atribuțiilor mandatarului prin împuterniciri acordate unor salariați ai S.C. .... S.A. în cazul în care mandatarul se află în concediu de odihnă, concediu medical, delegație și/sau alte situații prevăzute de lege.

21.2 Trimiterile la dispoziții legale din cuprinsul prezentului Contract de mandat se consideră ca fiind efectuate la cele similare în caz de modificare, completare sau abrogare.

21.3 Neexercitarea sau exercitarea cu întârziere de către o Parte a oricărui drept din prezentul Contract de mandat nu va fi considerată o renunțare la dreptul respectiv, iar exercitarea singulară sau parțială a oricărui astfel de drept nu va împiedica exercitarea din nou sau în viitor a aceluși drept sau a oricărui alt drept.

21.4 În cazul în care orice prevedere din prezentul Contract de mandat sau orice aplicare a acesteia este considerată nulă, ilegală sau inaplicabilă, nu va afecta validitatea, legalitatea și aplicabilitatea restului prevederilor acestui Contract de mandat.

21.5 Prezentul Contract de mandat, drepturile și obligațiile părților, vor fi guvernate, interpretate și puse în aplicare în conformitate cu legea română.

Prezentul Contract s-a încheiat astăzi, ....., în limba română, la sediul Mandantului, în două exemplare originale, din care 1 exemplar pentru Mandatar.

**MANDANT**  
**S.C. .... S.A.**

.....

**MANDATAR**

.....

**AVIZAT**  
**DIRECȚIA JURIDICĂ**

**PREȘEDINTE**  
**DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR**  
**GENERAL**





**Anexa 1 la contractul de mandat nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_**

## **OBIECTIVE ȘI INDICATORI-CHEIE DE PERFORMANȚĂ**

### **Condiții de revizuire a obiectivelor de performanță și a indicatorilor-cheie de performanță – Precizări legale**

H.G. nr. 639/2023

#### ***Art. 18***

Inițiativa revizuirii obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță poate aparține atât consiliului, cât și autorității publice tutelare.

#### ***Art. 19***

(1) Consiliul transmite recomandările pentru revizuirea valorilor indicatorilor de performanță, folosiți ca bază pentru stabilirea componente variabile a remunerației, acționarului-stat/asociat, prin Autoritatea Publică Tutelară, și celorlalți acționari, dacă este cazul.

(2) În cazul inițierii de către Autoritatea Publică Tutelară a procesului de revizuire, a obiectivelor și gradelor de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, aceasta transmite propunerile sale către consiliu și, după caz, celorlalți acționari.

#### ***Art. 20***

(1) În cazul în care se constată că recomandările pentru revizuire prevăzute la art. 19 alin. (1) au impact asupra eficacității și eficienței întreprinderii, se inițiază procedura convocării adunării generale a acționarilor în cazul societăților, pentru aprobarea noilor niveluri supuse modificării.

(2) În cazul regiilor autonome, consiliul supune aprobării autorității publice tutelare noile niveluri ale indicatorilor de performanță.

(3) Nivelurile indicatorilor aprobate de adunarea generală a acționarilor/asociaților sau autoritatea publică tutelară, după caz, se vor concretiza într-un act adițional la contractul de mandat.

#### ***Art. 22***

Obiectivele și gradele de îndeplinire a ICP pot fi modificate, după caz, în următoarele situații:

a) conjuncturi favorabile de piață;

b) forța majoră;

c) nealocarea integrală a sumelor de la bugetul de stat sau bugetul local, conform angajamentelor asumate de autoritatea publică tutelară la momentul încheierii contractelor de mandat;

d) alte cauze neimputabile administratorilor și care nu afectează realizarea obiectivelor și a țintelor stabilite pentru întregul mandat.

### **Art. 23**

(1) Pentru modificarea valorilor ICP se respectă procedura prevăzută pentru aprobarea lor inițială.

(2) Valorile modificate ale ICP se transmit AMEPIP în vederea avizării și includerii în tabloul de bord.

**Anexa 2 la contractul de mandat nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_**

## **OBLIGAȚII DE NECONCURENȚĂ**

### **1. Neconcurență:**

Pe perioada exercitării mandatului sau în Societate, Mandatarul, în mod direct sau indirect, fie în nume propriu ori în calitate de salariat, agent, consultant, administrator, director, membru în orice organ de administrare sau conducere, asociat, acționar, investitor sau în orice altă calitate deținută la o altă societate, este de acord și se obligă:

1.1 să nu se angajeze în orice activitate sau afacere care este în concurență reală cu sau similară cu o activitate sau afacere principală a Societății (cele definite de obiectul principal de activitate), ori cu o activitate sau afacere pe care Societatea o desfășoară sau își propune să o desfășoare și să nu promoveze ori să sprijine, financiar sau altfel o astfel de activitate/afacere; sau

1.2 să nu asiste în orice mod, orice persoană ale cărei activități sunt în concurență cu sau care prejudiciază în orice alt mod activitățile comerciale ale Societății.

### **2. Abținerea de la solicitarea de servicii:**

Pe perioada exercitării mandatului sau în Societate, precum și după încetarea acestuia pe o perioadă de 24 luni, Mandatarul, în mod direct sau indirect, cu sau fără comision, fie în nume propriu sau în calitate de salariat, agent, consultant, administrator, director, membru în orice organ de administrare sau conducere, asociat, acționar, investitor sau în orice altă calitate deținută la o altă societate cu același obiect de activitate, nu va:

2.1 determina sau încerca să determine orice salariat, consultant, furnizor, cumpărător sau antreprenor independent al Societății să înceteze sau să modifice în orice mod (de exemplu prin reducerea comenzilor plasate Societății) relația sa cu Societatea;

2.2 utiliza, reține în calitate de consultant sau de antreprenor, ori determină angajarea sau reținerea oricărui salariat, consultant, furnizor, cumpărător sau antreprenor independent al Societății.

2.3 solicita sau accepta orice afacere, patronaj, comenzi, cumpărători sau clienți pentru sine sau pentru orice altă persoană sau entitate, de la orice client sau cumpărător al Societății care reprezintă 20 % sau mai mult din veniturile Societății în

ultimele trei trimestre calendaristice dinaintea încetării respective sau să acorde oricărei alte persoane, firme sau corporații dreptul de a efectua oricare dintre cele de mai-sus;

2.4 interfera cu, sau afectă ori încerca să afecteze, relațiile de afaceri ale Societății (în mod expres, implicit sau altfel) cu oricare dintre clienții, cumpărătorii sau furnizorii acesteia.

### 3. Încălcarea obligațiilor de neconcurență

Orice încălcare a obligațiilor cuprinse în prezenta anexă de către Mandatar îndreptățește Societatea să solicite acestuia despăgubiri pentru daunele provocate Societății.

**MANDANT**  
S.C. .... S.A.

**MANDATAR**

Anexa 3 la contractul de mandat nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_

### ACORD DE CONFIDENȚIALITATE

Încheiat între:

1. Domnul \_\_\_\_\_ în calitate de reprezentant în cadrul Adunării Generale a Acționarilor în conformitate cu ..... nr. .... din ....., prin care este mandatat să semneze, prezentul contract de mandat (denumită în continuare "Mandantul" sau "Societatea")

Si:

2. Domnul \_\_\_\_\_ în calitate de Administrator (denumit în continuare MANDATAR), denumite colectiv „Părțile” și individual „Partea” / „Fiecare Parte”

### Capitolul 1. Definiții

În cadrul prezentului Acord de Confidențialitate termenii folosiți vor avea înțelesurile indicate mai jos:

Reprezentanții S.C. .... S.A.	sunt toți angajații, agenții, consilierii, auditorii, consultanții și orice alte persoane împuternicite să reprezinte și să angajeze juridic societatea;
Mandatar Contractul	Administratorul este Contractul de Mandat nr. _____ din data de _____ încheiat între S.C. .... S.A. și Mandatar;

Informațiile Confidențiale sunt:

Toate informațiile, informațiile sensibil comercial și datele scrise sau orale, de orice tip emise în formă tangibilă sau intangibilă, referitoare la societate, la orice aspect de orice natură ale activității acestuia care pot fi folosite în orice formă și pe orice suport și care sunt furnizate de către societate Mandatarului;

Orice analize, compilații, date, sinteze, rezumate, previziuni sau orice alte documente (scrise de mână sau procesate în orice alt mod), redactate de către Mandatar care conțin sau se fundamentează în totalitate sau parțial pe informațiile furnizate de către \_\_\_\_\_ S.A. și/sau de Reprezentanții acesteia;

Informații clasificate "Secret de serviciu" sunt informațiile aparținătoare \_\_\_\_\_ S.A. care sunt înregistrate și marcate corespunzător în conformitate cu prevederile legale.

Nu intră în categoria informațiilor confidențiale următoarele :

Informații deja cunoscute de către Mandatar dacă aceste informații nu au fost furnizate sub incidența unui angajament de confidențialitate sau care nu fac obiectul altor obligații de confidențialitate asumate de către Mandatar față de \_\_\_\_\_ S.A. și/sau reprezentanții \_\_\_\_\_ S.A.. În toate cazurile, sarcina probării faptului că Informațiile Confidențiale au intrat în posesia Mandatarului anterior semnării prezentului Acord de Confidențialitate îi va reveni Mandatarului;

Informații care au caracter public sau devin publice prin orice mijloace care exclud culpa sau neglijența Mandatarului;

Informații puse la dispoziția Mandatarului în mod legal și fără obligația de confidențialitate de către un terț care la rândul său după cunostinta Mandatarului nu este ținut de obligația de confidențialitate față de \_\_\_\_\_ S.A. și/sau reprezentanții \_\_\_\_\_ S.A.

Documentele ce privesc activitatea MANDATARULUI, precum și contractul de mandat nr. \_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_, cu toate prevederile, anexele, actele adiționale și modificările ulterioare.

## **Capitolul 2. Obiectul Acordului de Confidențialitate**

Prezentul Acord de Confidențialitate are ca obiect angajamentul Mandatarului de păstrare a confidențialității asupra Informațiilor Confidențiale în activitatea de administrare, precum și angajamentul Mandantului de păstrare a confidențialității datelor și informațiilor referitoare la derularea activității MANDATARULUI și prevederile contractului de mandat nr. \_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_, cu toate prevederile, anexele, actele adiționale și modificările ulterioare, pentru o perioadă de doi ani de la încetarea mandatului;

În acest sens, obligațiile Părților sunt după cum urmează:

Mandatarul se obligă:

Să păstreze cu strictețe confidențialitatea Informațiilor Confidențiale și să nu le divulge nici unei terțe persoane, altfel decât în strictă conformitate cu prevederile

expres ale acestui Acord de Confidențialitate sau în temeiul consimțământului expres prealabil scris al \_\_\_\_\_ S.A.;

Să nu utilizeze Informațiile Confidențiale în nici un alt scop decât cel al unei bune administrări;

Să păstreze Informațiile Confidențiale și copii ale acestora în siguranță în așa fel încât să prevină accesul neautorizat al terților (inclusiv în scopul respectării legislației privind protecția datelor din România și a normelor, reglementărilor și a altor prevederi relevante) și să informeze imediat \_\_\_\_\_ S.A. dacă Mandatarului i se aduce la cunoștință că Informațiile Confidențiale au fost divulgate unor terțe părți neautorizate;

Informațiile clasificate "Secret de serviciu" vor fi puse la dispoziția Mandatarului pentru studiu numai la sediul \_\_\_\_\_ S.A., transmiterea acestora făcându-se cu respectarea strictă a legislației privind protecția informațiilor clasificate în România.

Mandantul se obligă:

Să păstreze cu strictețe confidențialitatea Informațiilor Confidențiale și să nu le divulge nici unei terțe persoane, altfel decât în strictă conformitate cu prevederile expres ale acestui Acord de Confidențialitate sau în temeiul consimțământului expres prealabil scris al domnului \_\_\_\_\_;

Să nu utilizeze Informațiile Confidențiale în nici un alt scop;

Să păstreze Informațiile Confidențiale și copii ale acestora în siguranță în așa fel încât să prevină accesul neautorizat al terților (inclusiv în scopul respectării legislației privind protecția datelor din România și a normelor, reglementărilor și a altor prevederi relevante) și să informeze imediat pe domnul \_\_\_\_\_, dacă are cunoștință că Informațiile Confidențiale au fost divulgate unor terțe părți neautorizate;

### **Capitolul 3. Situații speciale**

În situația în care oricare parte are cunoștință de orice divulgare sau utilizare neautorizată a Informației Confidențiale, va notifica cealaltă parte despre aceasta și va depune toate diligențele în vederea limitării oricăror daune sau pierderi prezente și/sau viitoare ce rezultă din respectiva divulgare și/sau utilizare neautorizată a Informațiilor Confidențiale.

Informațiile Confidențiale sunt și vor rămâne proprietatea \_\_\_\_\_ S.A., iar divulgarea lor nu va acorda Mandatarului nici un alt drept asupra Informației Confidențiale decât cel de a o folosi exclusiv în scopul prevăzut.

Încetarea efectelor Contractului, din orice motiv, generează în sarcina partilor obligația restituirii către cealaltă parte a tuturor informațiilor furnizate de către acesta în scopul îndeplinirii Contractului, în cel mult 5 (cinci) zile de la data încetării Contractului. De asemenea, în același termen Mandatarul va distruge sau va șterge orice document sau fișier scris sau procesat pe dischetă, bandă, microfilm sau în alt mod și pe orice suport care constă în/sau poate conține informații redactate de Mandatarul, în măsura în care respectivele informații sunt Informații Confidențiale.

#### **Capitolul 4. Obligații. Despăgubiri.**

Părțile declară că sunt pe deplin informate cu privire la valoarea Informațiilor Confidențiale și că orice dezvăluire poate cauza prejudicii.

Orice parte va notifica cealaltă parte în condițiile prevăzute în prezentul Acord de Confidențialitate orice cerere de divulgare a unei Informații Confidențiale.

Părțile sunt integral răspunzătoare pentru orice prejudiciu cauzat prin încălcarea directă a obligațiilor de confidențialitate asumate prin prezentul Acord de Confidențialitate.

Dacă părțile suferă pierderi de orice fel cauzate de încălcarea prezentului Acord de Confidențialitate, au dreptul de a cere în instanță recuperarea daunelor create prin încălcarea drepturilor și obligațiilor menționate în prezentul Acord de Confidențialitate și în acest sens se va adresa instanței competente.

#### **Capitolul 5. Proceduri legale**

Prin derogare de la obligațiile prezentului Acord de Confidențialitate, Părțile au dreptul să divulge Informații Confidențiale dacă și numai în cazul în care divulgarea de Informații Confidențiale este cerută de legi, regulamente, proceduri legale sau de către autorități și instituții publice relevante sau ca urmare a unei hotărâri definitive a instanței judecătorești.

Într-o astfel de situație fiecare Parte trebuie să informeze în scris cu privire la o astfel de cerere, în cel mai scurt timp posibil și, în măsura în care este posibil, înainte de a efectua orice divulgare, în scopul de a permite identificarea unei soluții adecvate de protejare a Informațiilor Confidențiale. Partile se obligă să coopereze în cel mai intens mod permis de lege, în identificarea unei astfel de soluții de protecție.

În absența unei astfel de măsuri de protecție sau a renunțării unei dintre Parti la obligativitatea respectării prevederilor prezentului Acord de Confidențialitate, orice Parte va dezvălui numai acea parte din Informațiile Confidențiale care este indicată, printr-o consiliere adecvată, ca fiind suficientă în raport cu cerințele legale.

Partile se obligă să depună toate eforturile rezonabile în scopul obținerii unor asigurări suficiente că Informațiile Confidențiale divulgate, vor fi tratate și utilizate într-o manieră care să asigure, în cea mai mare măsură posibilă, păstrarea caracterului lor confidențial.

#### **Capitolul 6. Notificări**

Notificarea sau orice altă comunicare efectuată în conformitate cu prezentul Acord de Confidențialitate trebuie să fie efectuată în scris, în limba română și va trebui să fie transmisă la adresa menționată la Capitolul Părțile.

O notificare se consideră a fi recepționată de cealaltă Parte:

La momentul remiterii, dacă este predată personal;

La data confirmării primirii, dacă este trimisă prin poștă,

La data transmiterii faxului, în cazul în care aceasta este transmisă prin fax cu confirmare de primire, cu excepția cazului în care faxul a fost trimis în afara orelor de program, în acest caz notificarea se consideră a fi recepționată în următoarea zi lucrătoare;

La data transmiterii e-mail-ului, în cazul în care este transmisă prin e-mail, cu excepția cazului în care e-mail-ul a fost primit în afara orelor de program, în acest caz notificarea se consideră a fi recepționată în următoarea zi lucrătoare.

### **Capitolul 7. Legea și jurisdicția aplicabilă**

Prezentul Acord de Confidențialitate este guvernat de legea română.

În cazul apariției unui conflict între Părți în legătură cu prezentul Acord de Confidențialitate, Părțile se vor întâlni și vor încerca rezolvarea amiabilă a neînțelegerii. În cazul în care Părțile nu ajung la rezolvarea amiabilă a diferendului în termen de 15 zile de la data începerii negocierilor, disputa va fi supusă spre soluționare instanțelor judecătorești competente.

### **Capitolul 8. Intrarea în vigoare. Durata Acordului de Confidențialitate**

Prezentul Acord de Confidențialitate intră în vigoare la data semnării lui de către ambele Părți.

Prezentul Acord de Confidențialitate este în vigoare pe toată durata Contractului de Mandat și continuă să producă efecte timp de 2 (doi) ani de la data încetării Contractului de Mandat.

### **Capitolul 9. Dispoziții finale**

Orice amendament cu privire la prezentul Acord de Confidențialitate se realizează cu acordul scris al Părților.

În cazul în care oricare din sau prevederile acestui Acord de Confidențialitate este declarată nulă celelalte prevederi rămân pe deplin valabile și își produc efectele în condițiile stipulate mai sus.

Prezentul Acord de Confidențialitate a fost încheiat astăzi, \_\_\_\_\_,  
în 2 (două) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

**MANDANT**  
**S.C. .... S.A.**

**MANDATAR**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# PLAN DE SELECȚIE - Componenta inițială pentru desemnarea membrilor din cadrul Consiliul de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu SA



# CUPRINS

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Inițială .....	2
Capitolul 2. Scrisoarea de Așteptări a Acționarilor .....	2
Capitolul 3. Principii .....	2
Capitolul 4. Calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora.....	3
Capitolul 5. Riscurile identificate și căile de diminuare propuse.....	4
Capitolul 6. Documentele ce trebuie depuse până la numirea în posturile vacante.....	5
Capitolul 7. Persoane de contact.....	6

## **Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Inițială**

Componenta inițială a planului de selecție este, în conformitate cu prevederile Art.1 (1) - 4 din H.G. nr.639/2023, un document de lucru care se întocmește de către Autoritatea Publică Tutelară, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție și cuprinde, fără a se limita la acestea, Scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea în posturile vacante.

## **Capitolul 2. Scrisoarea de Așteptări a Acționarilor**

ANEXĂ Scrisoarea de Așteptări a Acționarilor

## **Capitolul 3. Principii**

Întocmirea componentei inițiale a Planului de Selecție s-a realizat cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare și ale normelor metodologice aprobate prin H.G. nr.639/2023.

Planul de Selecție a fost astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparentă, tratament egal și asumarea răspunderii.

## Capitolul 4. Calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora

Nr. crt.	Activitatea	Responsabil	Termen	Livrabil	Documente AMEPIP	Observații
1.	Declanșarea procedurii de selecție	Autoritatea Publică Tutelară	Cu 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu	Document de declanșare	Actul constitutiv al întreprinderii publice  Actul administrativ/hotărârea adunării generale a acționarilor/asociațiilor privind declanșarea procedurii de selecție	Conform prevederilor art. 3, alin (1), lit. c) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
2.	Notificare AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii	Autoritatea Publică Tutelară	În termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/hotărârilor adunării generale cu privire la declanșarea procedurilor de selecție.	-		Conform prevederilor art. 3, alin (3), din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
3.	Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea pentru consultare și formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție	Plan de selecție-proiect al componentei inițiale	Scrisoarea de așteptări și dovada realizării consultării cu acționarii  Cerințele contextuale  Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
4.	Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 5 zile de la etapa precedentă	Componenta inițială, care cuprinde, însă fără a se limita la acestea: scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor.	Componenta inițială și dovada publicării proiectului componentei inițiale a planului de selecție, respectiv a realizării consultării acționarilor	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 și art. 5 alin (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
5.	Contractarea expertului independent	Autoritatea Publică Tutelară sau AMEPIP	-	Contract prestări servicii		Conform prevederilor art. 6 din anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

## Capitolul 5. Riscurile identificate și căile de diminuare propuse

Prin modul de structurare a activităților proiectului, prin modul în care sunt alocate sarcinile și se concepe procedura de raportare, de evaluare și de validare a livrabilelor proiectului, se poate afirma că acest proiect poate fi „risk-proof”, totuși există riscuri inerente, pe care le-am identificat, le-am evaluat și am cautat soluții de minimizare a posibilității lor de apariție și a impactului lor asupra proiectului.

Toate acestea sunt prezentate în **Planul de Management al Riscurilor** prezentat în continuare:

	<b>Risc identificat</b>	<b>Impact</b>	<b>Probabilitate de apariție</b>	<b>Măsuri de minimizare</b>
1.	Criza de timp	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapă a proiectului în planul detaliat al proiectului submis la reuniunea de lansare a proiectului.
2.	Indisponibilitatea subită a unui expert	mare	mică	Preluarea sarcinilor de către ceilalți experți cu competențe similare; Replanificarea activităților expertului în așa fel încât să se treacă de perioada de indisponibilitate.
3.	Număr mic de candidați care aplică	moderat	medie	- Adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare; - Abordarea directă cu metode de head-hunting a țintelor identificate cu ajutorul celorlalți candidați.
4.	Abandon al procesului din partea candidaților aleși în final	mare	medie	- Asigurarea unui flux inițial de sourcing de candidați suficient de mare pentru a permite ca pe lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați; - Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat.

## Capitolul 6. Documentele ce trebuie depuse până la numirea în posturile vacante

Pentru a participa la procesul de selecție pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu candidații trebuie să depună un dosar de candidatură, care va trebui să conțină următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;
3. Copii:
  - a. Copia actului de identitate;
  - a. Copia cazierului judiciar;
  - b. Copia cazierului fiscal (exclus certificat de atestare fiscală);
  - c. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
  - d. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
  - e. Copii ale altor forme de educație superioare absolvite (dacă este cazul) – alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
  - f. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă, contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator pe persoană fizică eliberat de ONRC, alte documente însușite prin semnătură și ștampilă de emitent, etc.)
4. Formulare:
  - a. F1 - Cererea de înscriere;
  - b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
  - c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
  - d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
  - e. F5 - Declarația de interese.
5. Scrisoare de recomandare ( minim 1- maxim 5 ).

Candidații selectați pe lista scurtă vor depune, ulterior, Declarația de Intenție.

## Capitolul 7. Persoane de contact

Schiopu Valentina Cristina – tel. 0729 32 25 19, e-mail: primarie @primariagiurgiu.ro,  
schiopu.cristinav1@yahoo.com



**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

# Scrisoarea de Așteptări

Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A

## CUPRINS

(1)	<u>Preambul</u>	2
(2)	<b>Cadrul aplicabil</b>	2
(3)	<b>Prezentare generala</b>	4
(4)	<b>Cadru strategic</b> .....	7
(5)	<b>Cerinte contextuale</b> .....	8
(6)	<b>Misiune Viziune Valori</b> .....	11
(7)	<b>Obiective fundamentale</b> .....	11
(8)	<b>Obiective Strategice</b> .....	12
(9)	<b>Așteptările actionarilor</b>	
	<u>9.1. Așteptări privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice</u>	14
	<u>9.2. Așteptări privind politica de finanțare aplicabilă întreprinderii publice</u>	14
	<u>9.3. Așteptări privind activitatea operațională întreprinderii publice</u>	16
	<u>9.4. Așteptări privind rentabilitatea întreprinderii publice</u>	17
	<u>9.5. Așteptări privind politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice</u>	17
	<u>9.6. Așteptări obiectivele de mediu</u>	18
	<u>9.7. Așteptări obiective referitoare la clienți</u>	18
	<u>9.8. Așteptări privind politica de resurse umane (include categoriile de indicatori referitoare la angajați, crearea de noi locuri de muncă, egalitatea de gen) .....</u>	19
	<u>9.9. Așteptări privind gestionarea riscurilor</u> .....	20
	<u>9.10. Așteptări privind guvernarea corporativă</u>	21
	<u>9.11. Așteptări cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice</u>	22
	<u>9.12. Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative</u>	22



## 1. Preambul

Prezentul document a fost elaborat în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență nr. 109 / 2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată și modificată prin: Ordonanța de Urgență nr. 51/2013, Ordonanța de Urgență nr. 10/2015, Legea nr. 111/2016, Legea nr. 14/2017, Ordonanța de Urgență nr. 29/2017, Ordonanța de Urgență nr. 73/2018, Legea nr. 13/2019, Legea nr. 187/2023, Hotărârea Guvernului nr. 697/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109 / 2011, respectiv Ordonanța de Urgență nr. 117/2023. Documentul sintetizează performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A., pentru mandatul 2024 - 2028.

## 2. Cadrul Legal aplicabil

În conformitate cu prevederile Anexei nr.1b a Hotărârii Guvernului nr.639/2023, Scrisoarea de așteptări face parte din setul de documente obligatorii cu care începe procesul de selecție a membrilor Consiliului pentru întreprinderile publice și este parte din componenta inițială a planului de selecție.

Acest document stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, precum și politica Autorității publice Tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public.

Scrisoarea de așteptări cuprinde obiectivele întreprinderii publice, care stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați pe lista scurtă, fiind fundamentată pe baza strategiei guvernamentale în sectorul în care acționează întreprinderea publică, precum și a politicilor fiscal-bugetare.

Astfel, aceasta conține o sinteză a obiectivelor financiare și nonfinanciare ale societății, stabilite de către Autoritatea Publică Tutelare, în consultare cu acționarii, după caz, reprezentând individual sau împreună minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice, descriind rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică.

În cazul în care, în conformitate cu legislația în vigoare, Autoritățile Publice Tutelare doresc adoptarea, la nivel sectorial, a unor obiective obligatorii pentru toate întreprinderile publice din sectorul respectiv, acestea se cuprind în Scrisoarea de așteptări. Scrisoarea de așteptări previzionează evoluția întreprinderii publice pe o perioadă de cel puțin 4 ani.

Dacă există așteptări pe termen lung ale Autorității Publice Tutelare și ale acționarilor/asociațiilor, după caz, care depășesc orizontul de 4 ani, ele pot fi incluse în Scrisoarea de așteptări, în special în cazurile în care se așteaptă de la organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice măsuri și acțiuni pentru atingerea unor rezultate intermediare pe durata mandatului, care să permită înregistrarea unui progres etapizat.

Scrisoarea de așteptări poate prevedea un calendar și termene-limită orientative pentru operațiuni ce urmează a fi efectuate de către întreprinderea publică, cu excepția termeneilor prevăzute în legislația în vigoare.

Compartimentele de guvernare corporativă din cadrul Autorităților Publice Tutelare elaborează Scrisoarea de așteptări, în consultare cu structurile de specialitate din cadrul Autorității Publice Tutelare și cu organele de administrare și conducere ale

întreprinderii publice. Autoritățile publice tutelare organizează consultări cu acționarii care reprezintă, împreună sau individual, peste 5% din capitalul social al întreprinderii publice, în conformitate cu dispozițiile art. 5 din Anexa nr. 1. Scrisoarea de așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului Autorității Publice Tutelare, ca parte din componenta inițială a planului de selecție. Aceasta se publică pe paginile de internet ale Autorității Publice Tutelare, întreprinderii publice și AMEPIP, odată cu componenta inițială a planului de selecție, conform dispozițiilor art. 5 din Anexa nr. 1.

Pe baza Scrisorii de așteptări, candidații aflați pe lista scurtă și administratorii care solicită reînnoirea mandatului redactează declarația de intenție. Viziunea și obiectivele cuprinse în Scrisoarea de așteptări stau la baza negocierii componentei de management a planului de administrare dintre Autoritatea Publică Tutelară, acționari/asociați, după caz, și membrii numiți ai Consiliului, respectiv între Consiliu și directorii sau directoratul selectat.

Indicatorii-cheie de performanță înscriși ca anexă la contractele de mandat ale administratorilor sunt stabiliți pe baza Scrisorii de așteptări, ca urmare a negocierii dintre Consiliu și Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților sau Autoritatea Publică Tutelară, după caz

### 3 PREZENTARE GENERALĂ

#### 3.1 Infintarea Zonei Libere Giurgiu

Zona Libera Giurgiu si implicit Administratia Zonei Libere Giurgiu s-au infiintat prin Hotarârea Guvernului României nr. 788/1996, în scopul promovarii schimburilor internationale si al atragerii de capital strain pentru introducerea tehnologiilor noi, precum si pentru sporirea posibilitatilor de folosire a resurselor economiei nationale, atât amplasamentul cât si existenta unor utilizatori preponderent cu activitate industriala conferindu-i un specific deosebit.

#### Amplasamentul Zonei Libere Giurgiu

Zona Libera Giurgiu este situata in partea de sud a Romaniei, in Municipiul Giurgiu, principal port la fluviul Dunarea, la doar 60 de km de Bucuresti, fiind punctul de intersectie al principalelor culoare de trafic rutiere, feroviare si fluviale internationale.

Asezarea langa fluviul Dunarea, confera o legatura naturala cu toate porturile dunarene pana la iesirea in Marea Neagra, prin portul maritim Constanta.

De asemenea, fluviul Dunarea asigura portului Giurgiu legaturi fluviale cu cele opt tari riverane Dunarii din Europa de Est si Centrala, iar prin Canalul Rhin-Main-Dunare cu tarile din Vestul Europei , cu iesire la Marea Nordului prin Portul Rotterdam. Se asigura deci o legatura directa pe apa, între Marea Neagra, prin Portul Maritim Constanta, si Marea Nordului prin Portul Rotterdam, portul Giurgiu asigurând o "placa turnanta" pentru traficul destinat tarilor balcanice si Orientului Mijlociu.

Pe de alta parte orasul Giurgiu, situat în partea sudica a României, se afla la intersectia unor importante cai de comunicatii terestre (feroviare si rutiere), care asigura integrarea în reseaua rutiera si în magistralele feroviare internationale. Zona Libera Girgiu se afla la intersectia unor coridoare europene importante, si anume: coridorul VII, IX si IV. Podul rutier si feroviar de peste Dunare, confera municipiului Giurgiu rolul de "principala poarta a tarii pe directia Nord - Sud".

Obiectivele Zonei Libere Giurgiu de la infiintare si pana in prezent s-au incadrat in principiul fundamental de centru gravitational pentru fluxurile comerciale internationale, evidentandu-se ca obiective prioritare : atragerea investitorilor straini pentru dezvoltarea de activitati industriale precum si stimularea exporturilor de produse prelucrate.

Activitatea Zonei Libere Giurgiu este distincta de cea a celorlalte zone libere din România prin faptul ca are un profil preponderent industrial, aici functionand inca de la infiintarea sa unitati de productie.

De la infiintare, rolul Zonei Libere Giurgiu a avut ca scop si a contribuit la dezvoltarea economica a Judetului Giurgiu.

Intrarea Romaniei in Uniunea Europeana si alinierea la aquisul comunitar, a influentat negativ asupra interesului fata de zona libera, rezultatul fiind diminuarea veniturilor.

Consiliul Local al Municipiului Giurgiu, a adoptat o strategie de conducere cu obiective clare : achitarea tuturor datoriilor si punerea accentului pe directiile de interes generatoare de venituri – dezvoltarea activitatii de transport rutier si activitatii de incarcare/descarcare la cheul Zonei Libere Giurgiu.

Cele doua obiective au putut fi realizate intr-un context economic nesigur, imprezibil, urmare unei analize permanente a pietii, gestionarea exacta si corecta a resurselor financiare, stabilirea unor prioritati, cresterea calitatii serviciilor.

Incepand cu anul 2011 conducerea a reusit refinantarea creditelor existente urmarind concentrarea capitalului investitional spre acest gen de activitati, pornind de la considerentul ca exista deja spatii de productie disponibile, care necesita minime imbunatatiri, iar de pe alta parte in municipiul Giurgiu exista forta de munca calificata, într-o mare diversitate de meserii care se preteaza activitatilor productive.

In anul 2019 odata cu intrarea in vigoarea a Codului Administrativ (oug 57/2019) Administratia s-a regasit in situatia de a nu mai putea subconcesiona teren public al statului , activitate efectuata in trecut in baza prevederilor OUG 54/2006 –privind regimul contractelor de concesiune de bunuri proprietate publică.

Din anul 2019 pana in anul 2024, s-au efectuat demersuri legislative ministeriale , parlamentare , iar in anul 2024 prin Legea 115/2024 s-a reusit reintroducere prevederilor legale care dau dreptul companiile naționale, societățile naționale sau societățile comerciale sa poata subconcesiona bunurile proprietate publică care le-au fost concesionate.

Legea nr. 84 din 21 iulie 1992 privind regimul zonelor libere statueaza cadrul juridic pentru infiintarea zonelor libere si desfasurarea de activitati in cadrul acestora. In conformitate cu prevederile acestui act normativ, regimul de zona libera poate fi instituit in porturile maritime si cele fluviale ale Romaniei, in lungul Canalului Dunare – Marea Neagra, al altor canale navigabile si in teritoriile din apropierea punctelor de trecere a frontierei. Zonele libere fac parte integranta din teritoriul statului roman si li se aplica legislatia nationala.

Zona libera reprezinta cea mai complexa forma a regimurilor vamale suspensive. Prin lege, se prevede ca intr-o zona libera bine delimitata a teritoriului national sa poata fi introduse marfuri in vederea prelucrării si comercializării lor, pe terte piete, fara aplicarea restrictiilor tarifare si netarifare ale regimului vamal in comparatie cu teritoriul national, corespunzător spatiului rezervat zonei vamale stabilit de fiecare administratie a zonei libere.

In practica internationala, facilitatilor de natura vamala le sunt asociate facilitati de natura fiscala. Accesul liber al marfurilor in zona libera, reprezinta premise favorabile atragerii de capital strain in zona libera. Acestea sunt conditii necesare stimulării investitiilor straine. Pentru asigurarea succesului, pe langa facilitatile acordate zonei libere, trebuie sa existe conditii avantajoase combinării capitalului cu ceilalti factori de productie(forta de munca, materii prime), precum si o infrastructura corespunzatoare.

Urmare unei analize globale se considera ca au supravietuit numai acele zone, care, pe baza avantajelor initiale oferite, s-au orientat cu consecventa spre dezvoltarea activitatilor de prelucrare pentru export. Pe de alta parte, zonele libere industriale s-au dovedit viabile numai in masura in care serviciile oferite prin structura organizatorica existenta au fost mentinute prin calitate, operativitate si selectivitate la nivelul de crestere a cerintelor utilizatorilor acestor zone.

Conceptul de zona libera a fost modificat si ajustat in multe moduri. Promovarea comerțului a determinat intotdeauna crearea unui cadru fizic sigur si a unui set de legi si de reguli pentru tranzactionarea afacerilor. Fara acestea, costul si riscurile ar face comerțul

nefavorabil. Din punct de vedere comercial, sporirea regulamentelor prezinta atat avantaje, cat si dezavantaje.

### **3.2 Încadrarea Societatii Administratia Zonei Libere Giurgiu S.A**

- Societatea Administratia Zonei Libere Giurgiu S.A este persoana juridica romana;
- Este o societate pe actiuni , inregistrata la Registrul Comertului Giurgiu, cu nr. J52/388/1996;
- Are codul fiscal : RO 8941369;
- Are capital social de 4.313.300 lei
- Capitalul social este divizat în 431.330 acțiuni, în valoare de 10 lei (RON) fiecare.
- Acțiunile Societății sunt deținute în totalitate de către Consiliul Local al Municipiului Giurgiu.
- Are asigurata conducerea Societatii de Adunarea Generala a Actionarilor prin imputernicit al Consiliului Local al Municipiului Giurgiu care decide asupra activitatii acesteia si asupra politicilor ei economice;
- Are realizata administrarea societății de un Consiliu de Administratie , format din 5 membri, numiți de actionar prin Adunarea Generala .

### **3.3 Cadrul Statagic ;**

Domeniul principal de activitate al Societatii Administratia Zonei Libere Giurgiu este 6820 – închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate, încadrează Societatea în categoria întreprinderilor publice care au un scop comercial.

### **3.4 Legislație aplicabilă domeniului de activitate al întreprinderii publice, inclusiv legislația în domeniul guvernantei corporative**

- Legea nr. 84 din 21 iulie 1992, privind regimul zonelor libere în România, modificata si completata,
- H.G. nr. 788/1996, privind înființarea Zonei Libere Giurgiu și a Regiei Autonome "Administrația Zonei Libere Giurgiu",
- Legea nr. 31/1990 (republicata), modificata si completata,
- Hotararea nr. 1.669 din 14 octombrie 2004 privind aprobarea Normelor metodologice pentru închirierea bunurilor proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, aflate în administrarea zonelor libere,
- Ordinul nr. 1.431 din 30 septembrie 2002 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind acordarea licențelor de lucru și a permiselor de acces în zonele libere,
- Ordonanta de urgenta nr. 57/2019 privind codul Administrativ;
- Hotararea de Guvern nr. 1221/2003 privind trecerea imobilului aflat în administrarea Regiei Autonome "Administrația Zonei Libere Giurgiu" din domeniul public al statului în domeniul public al județului Giurgiu și trecerea Regiei Autonome "Administrația Zonei Libere Giurgiu"

de sub autoritatea Ministerului Transporturilor, Construcțiilor și Turismului sub autoritatea Consiliului Județean Giurgiu,

- Hotararea Consiliului Județean Giurgiu nr. 35/2004 privind înființarea Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. prin reorganizarea Regiei Autonome "Administrația Zonei Libere Giurgiu",
- Hotararea Consiliului Județean Giurgiu nr. 14/2008 privind cesionarea acțiunilor Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. către Consiliul Local al Municipiului Giurgiu prin preluarea patrimoniului acestuia,
- Hotararea Consiliului Local al Municipiului Giurgiu nr. 233/2008 privind modificarea și completarea Hotărârii Consiliului Local nr. 40/ 27 ianuarie 2005 privind cesionarea acțiunilor Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. preluarea capitalului social și al bunurilor acestuia
- O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice,
- Legea nr.111/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- Legea nr.187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- Hotărârea de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- Legea nr.15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale
- Regulamentul de utilizare și funcționare a Zonei Libere Giurgiu și principiile de realizare a construcțiilor și instalațiilor.
- Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr.2759/2016 pentru aprobarea Normelor tehnice privind aplicarea uniformă a reglementărilor vamale în zonele libere, cu modificările și completările ulterioare;

#### (4) Cadrul strategic

În viziunea autorității publice tutelare, Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. trebuie să joace un rol semnificativ în dezvoltarea economică a regiunii prin:

1. **Facilitarea comerțului internațional:** Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. oferă un mediu favorabil pentru importatori și exportatori. Prin eliminarea taxelor vamale și a altor restricții, companiile pot desfășura activități comerciale mai eficiente și pot atrage investiții străine.

2. **Creșterea producției și a investițiilor:** prin oferirea unui mediu de afaceri prietenos, Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A. poate atrage investitori și poate stimula creșterea producției industriale. Companiile pot beneficia de facilități precum terenuri ieftine, infrastructură dezvoltată și acces la resurse.

3. **Generarea de locuri de muncă:** dezvoltarea Zonelor Libere poate duce la crearea de noi locuri de muncă în regiune. Companiile care se stabilesc aici vor angaja localnici și vor contribui la reducerea șomajului.

4. **Promovarea inovației și a transferului tehnologic:** prin atragerea companiilor din sectoarele de tehnologie și producție, Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A poate stimula inovația și transferul de cunoștințe tehnologice. Aceasta poate duce la dezvoltarea unor industrii avansate și la creșterea competitivității economice.

5. **Dezvoltarea infrastructurii:** investițiile în infrastructură, cum ar fi drumuri, port precum și pot facilita transportul bunurilor și serviciilor.

În concluzie, Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A , poate fi un motor al dezvoltării economice, atrăgând investiții, generând locuri de muncă și promovând inovația. Este important ca autoritățile și companiile să colaboreze pentru a maximiza beneficiile acestei zone speciale.

## 5. Cerințe contextuale

Analiza PEST reprezintă o analiză a impactului și a tendințelor generale ale mediului extern, privită prin prisma factorilor politici, economici, sociali și tehnologici (Politic, Economic, Social și Tehnologie) care ar putea afecta dezvoltarea strategică a unei afaceri.

### Factori politici legislativi

Mediul politic se referă la toate acele acte întreprinse de Guvern care afectează economia și scenariul de afaceri în general. Reglementările guvernamentale și politice care au impact asupra mediului de afaceri includ și legi slatie comercială, de muncă, politicile fiscale, legile și normele de mediu, restricții comerciale, tarifele comerciale, politicile de infrastructură și dezvoltare, etc. grad de stabilitate politică, de asemenea, au un impact important asupra mediului de afaceri și a economiei în general. Factorii politici-legislativi influențează societatea atât pozitiv cât și negativ. Factorii politici pot influența pozitiv activitatea societății.

Orice societate ce are activități de servicii publice este influențată de deciziile legislative; compania poate sprijini inițiative de modificări legislative cu efect favorabil în activitatea sa. Factorii politici pot influența și negativ activitatea societății, având în vedere repetatele schimbări legislative, astfel ca realizarea unor programe pe termen mediu și lung este dificil de implementat.

Ca și concluzie putem afirma că factorii politico – legislativi sunt foarte buni pentru dezvoltarea societății pentru că sprijină societatea în demersurile de eficientizare a activității prin adoptarea unui pachet amplu de măsuri menite să asigure modernizarea AZL Giurgiu și furnizarea de servicii de calitate către clienți (implementarea unui amplu program de investiții cu finanțare europeană – sursa nouă, realizabilitate rețele utilități etc).

### Factorii economici : economia mondială

Încă din 2009 economia globală este în recesiune cu o ușoară revenire dar cu o previziune rezervată chiar și pentru perioada următoare . În aceste condiții, economia României, rămâne destul de firavă, tendința în viitorul apropiat fiind de scădere în general a consumului și a nivelului investitional.

Deși se preconizează o creștere economică în următoarea perioadă, societatea este nevoită să acționeze cu prudență.

Totuși, perspectiva accesării pe viitor a unor surse de finanțare rămâne o variantă viabilă pentru dezvoltarea societății.

### **Factorii socio-culturali :**

Mediul socio - cultural reprezinta un complex de elemente cu caracteristici de maxima eterogenitate din punctul de vedere al efectelor si al ariei de actiune. Modificarile in timp ale acestor elemente sunt lente.

Avand in vedere specificul activitatii companiei, factorii socio-culturali nu au un impact semnificativ asupra acesteia. Totusi, exista cateva elemente care trebuie luate in considerare:

- Pregatirea fortei de munca: reducerea specializarilor tehnice si disponibilitatea fortei demunca calificata in domeniul tehnic care sa asigure in locuirea personalului existent dupa pensionare;

- Migratia fortei de munca: in general oamenii migreaza catre zone cu potential economic mai ridicat.

- Atitudinea populatiei fata de aspectele de mediu: in timp va creste gradul de constientizare si presiunea asupra aspectelor "verzi", ceea ce va crea un necesar de resurse suplimentare alocate de companie;

Trebuie obtinut un echilibru corespunzator intre motivatie si remunerarea muncii.

### **Factorii tehnologici :**

Tehnologia este in continua schimbare, inovatia fiind factor de dezvoltare economica continua.

Factorii tehnologici care afecteaza companiasunt:

- Disponibilitatea unor tehnologii de exploatare mai eficiente: exista in prezent sisteme mai eficiente si fiabile din punct de vedere al exploatarii, sigurantei si costurilor;

- Sisteme IT: sistemele de management integrat, relatii cu clientii etc disponibile pot contribui la eficientizarea activitatilor derulate la nivelul AZL Giurgiu;

- Sistemele de monitorizare mediu, siguranta in exploatare: aceste sisteme sunt disponibile si trebuie accesate de societate pentru cresterea calitatii serviciilor, respectarea obligatiilor de mediu, exploatarea sigurasi durabila.

Tehnologia in sensul larg al noțiunii, constituie acea competenta a macromediului care reprezintă un set de procese prin care o combinație de resurse sunt transformate in produse. Este cunoscut faptul ca evoluțiile tehnologice au efect asupra creșterii si maturității societății, că influențează frontierele dintre segmentele strategice prin modificarea factorilor cheie de succes. Aceasta impune ca valorificarea oportunităților tehnologice existente în mediul tehnologic al societății sa devina o activitate permanenta a managerului superior si a celor care participa la fundamentarea strategiei societatii. România este aliniata in mare măsura nivelului internațional in privința standardelor si echipamentelor tehnologice, minimul decalaj cunoscut fiind datorat capacității financiare reduse si nu barierelor protecționiste sau de altă natură.

In prezent, societatea are probleme tehnologice legate de vechimea utilajelor din dotare, rețelilor de utilitati, gestionarea cadastrala a suprafețelor de teren, necesitand masuri corective. Prin punerea in practica a acestor măsuri, dezvoltarea activității societatii este certa .

### **Factori critici de succes**

Factorii critici de succes reprezinta elementele esentiale ce asigura succesul si dezvoltarea societății pe termen mediu si lung.

Au fost identificati urmatoorii factori critici de succes:

- Mentinerea unui grad ridicat de operabilitate al infrastructurii existente;
- Realizarea programelor investitionale destinate modernizării infrastructurii, utilajelor si finalizării acestora;



- Mentinerea si cresterea atractivitatii AZL Giurgiu S.A.
- Marketing adecvat al serviciilor prestate de societate;
- Grad ridicat de absorbtie a fondurilor europene alocate sectorului de mediu etc;
- Excelenta operationala prin adaptarea organizationala, imbunatatirea proceselor, guvernanta corporativa sanatoasa.

### Concluziile analizei PEST

Din multitudinea de elemente externe existente, care au fost identificate reținem pe cele care pot influența hotărâtor activitatea societarii. Aceste elemente sunt așa numitele oportunități, șanse, ocazii și respectiv amenințări, riscuri.

### ANALIZA SWOT A ACTIVITĂȚII ADMINISTRATIEI ZONEI LIBERE GIURGIU S.A.

<u>Puncte tari:</u>	<u>Puncte slabe:</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Regimul de Zona Libera;</li> <li>-Amplasament la intersecția coridoarelor de transport paneuropene VII Rhin-Main-Dunare și IX și legătura între nordul și sudul continentului (Rusia, Ucraina, Bulgaria, Grecia, Turcia, Orientul Mijlociu);</li> <li>-Distanța de cca. 50 km de culoarul paneuropean de transport nr. IV care, face legătura între vestul țării și Constanta;</li> <li>-Amplasarea Zonei Libere pe un teren care este înconjurat pe trei laturi de ape, Dunarea, Canalul Plantelor și Canalul Sf. Gheorghe, poziție care permite dezvoltarea activităților portuare și de transport pe apă, pe culoarul VII paneuropean;</li> <li>-Existența terenului de închiriat și subconcesionat la preturi foarte avantajoase;</li> <li>-Existența terminalului de marfuri generale și a mijloacelor de operare portuare cu capacitate de până la 50 to și a mijloacelor de transport specializate;</li> <li>-Existența unei logistici integrate în interiorul zonei libere;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-pierderea facilităților de zona liberă după aderarea României la UE, existente inițial și pentru țările membre ale Comunității Europene.</li> <li>-Infrastructura neperformantă— ref. drumuri, unele rețele de utilități, cai ferate;</li> <li>-Lipsa în privința terminalului de containere și cheului de descărcare/încărcare marfuri generale a unui flux constant de marfuri care să cuprindă atât teritoriul României cât și o mare parte din Europa pentru promovarea transportului tip door to door;</li> </ul>
<u>Oportunitati:</u>	<u>Amenințări:</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Posibilitatea de a efectua acte comerciale și toate activitățile cuprinse în codul CAEN, cu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existența unui nou punct de descărcare/încărcare marfuri generale (big bags și cereale) în imediata</li> </ul>

<p>avantajele efectuării acestora în/prin Zona Libera conform legislației de zona liberă.</p> <p>-Sustinerea și promovarea pentru investiții din zona non UE, țări ca Turcia, Ucraina sau continentul asiatic;</p> <p>-Dezvoltarea unor activități în parteneriat cu Administrația Zonei Libere Giurgiu</p>	<p>apropiere a zonei libere, unde sarcina cheltuielilor este mai redusă, neexistând permise de intrare, licențe de lucru, etc.</p> <p>-Lipsa de personal calificat, în special în domeniul transportului auto.</p>
---	--

Cerintele contextuale sunt potentate de nevoia Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A de a maximiza punctele forte, de a minimiza punctele vulnerabile, de a contracara impactul amenințărilor și de a fructifica optim oportunitățile.

## 6. Misiune, viziune și valori :

**Misiunea societății:** misiunea este de a oferi servicii calitative, în condiții de eficiență economică, grijă față de partenerii comerciali și mediul înconjurător precum și sprijin acordat autorităților în lupta de combatere a evaziunii fiscale prin specificul rolului sau încredințat și asumat în cadrul politicilor guvernamentale și ai angajamentelor României față de UE.

**Viziunea societății:** constă în recunoașterea societății ca având o contribuție majoră la creșterea nivelului social în zona Municipiului Giurgiu.

**VALORI :** eficiența, credibilitate, profesionalism, transparența, dezvoltare durabilă, predictibilitate prin următoarele cai:

**Integritate:** Aderare la principiile morale și etice.

**Corectitudine:** Tratat echitabil față de toți angajații, fără favorizări, rea credință sau injustiție.

**Realizare:** finalizare eficientă, fără greșeli și la timp a angajamentelor față de clienți și de factorii interesați. Calitatea serviciilor determină recunoașterea pe piață și obținerea unui profit cât mai mare.

**Respect:** Considerație reciprocă și aprecierea tuturor angajaților, a factorilor interesați și a clienților.

**Profesionalism:** Se acționează cu responsabilitate pentru asigurarea calității serviciilor.

**Creativitate:** Se dezvoltă servicii noi, moderne, flexibile la solicitările clienților.

Confidențialitate. Respectarea caracterului de confidențialitate în conformitate cu prevederile legii privind relațiile cu clienții.

### 7. Obiective fundamentale ale autorității tutelare

Orizontul pentru următorii 4 ani, urmărește continuarea liniei de dezvoltare a Societății prin **consolidarea obiectivelor strategice** pe care **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** și le-a asumat în ultimii ani, reflectând atât valorile companiei, cât și țintele generale de performanță economică, după cum urmează:

Atragerea operatorilor economici

În vederea îndeplinirii obiectivului de creștere a performanțelor economice și a întăririi disciplinei financiare, **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** își propune următoarele: Valorificarea notorietății dobândite și a resurselor la dispoziția societății pentru creșterea portofoliului de operatori economici. În scopul asigurării sustenabilității veniturilor sale pe termen lung, precum și în vederea optimizării riscurilor aferente veniturilor obținute.

În cadrul acestor direcții de acțiune strategice **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** își propune aplicarea unui plan strategic general care să asigure:

- ❖ Consolidarea și creșterea rezultatelor economico-financiare istorice obținute în urma rolului său incredințat în cadrul politicilor guvernamentale și conform cadrului legislativ în vigoare;
- ❖ Valorificarea la maximum de potențial și eficiență a oportunităților oferite de mediul extern și intern;
- ❖ Dezvoltarea sa organizațională, a resurselor, capacităților și abilităților tehnice și umane necesare pentru a face față amenințărilor mediului extern **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** și care pot periclita demersurile sale de realizare a viziunii, misiunii și obiectivelor sale strategice.
- ❖ Evaluarea, corectarea și remodelarea strategiilor și proceselor interne în vederea creșterii nivelului de valorificare a competențelor existente, consolidării avantajelor competitive și menținerii factorilor de influență pentru asigurarea rezultatelor pozitive pe termen lung.

### 7. Obiective strategice.

**Creșterea veniturilor**

**Trezorerie și cash-flow:**

- creștere termen plată la furnizori
- creștere valoare anortizări (de inclus toată valoarea imobilizărilor, de redus durata de viață)

**Organizare internă**

- reducerea cheltuielilor și creștere productivității muncii
- o politică adecvată de resurse umane, prin evaluare performanțe/training

**RISCURI**

- risc major în gestionarea cash-flow-ului
- devalorizarea leului în funcție de valutele externe
- prețuri și tarife neajustate permanent în funcție de evoluțiile menționate anterior

Parteneriate

Datorită experienței sale acumulate și câștigându-și renumele de partener capabil și serios în realizarea angajamentelor sale, **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** are în vedere asigurarea de discuții cu organizații similare din străinătate, participarea la târguri și expoziții din țară și străinătate la care pot fi identificați potențiali investitori.

Respectarea legislației în vigoare privind disciplina financiară în sectorul public  
Monitorizarea și aplicarea legislației care guvernează activitatea **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** în toate aspectele sale astfel încât să fie respectate politicile guvernamentale în domeniul disciplinei financiare, reducerii cheltuielilor și arărilor.

Dezvoltarea structurii de marketing  
**Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA** își propune dezvoltarea structurii de marketing pentru a:

- ❖ susține prospectările și cercetările de piață, în vederea identificării oportunităților în sensul promovării și comunicării;
- ❖ dezvolta imaginea Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A și a asigura colaborarea continuă cu categoriile specifice de clienți și autoritățile publice

Este esențial ca și autoritățile publice, organele de control de frontieră și fiscale ale statului, comunitățile financiare și de afaceri, grupurile de aplicare a legii, să sprijine și să cunoască serviciile oferite de societate.

Monitorizarea eficienței, diminuarea sau eliminarea riscurilor interne sau externe în legătură cu activitățile **Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A**

**Continuarea implementării managementului de risc.**

Efectuarea de teste multi-level, responsabilitate în funcție de riscuri pentru identificarea și prioritizarea riscurilor și punctelor vulnerabile.

**Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A** utilizează în mod tradițional ample programe de control al securității și a responsabilității.

Aceste politici și proceduri vor fi dezvoltate și implementate pentru a minimiza riscurile și punctele slabe în cadrul **Societatea ADMINISTRATIA ZONEI LIBERE GIURGIU SA**. Pentru a extinde și a îmbunătăți activitatea, **Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A Giurgiu** va implementa o politică de management al riscurilor. Utilizarea managementului de risc va îmbunătăți eficiența și eficacitatea activității **Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A**.

**Asigurarea unui management corespunzător al mediului, sănătății și securității**

**Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A Giurgiu** a demonstrat un angajament puternic pentru menținerea unui management al mediului, sănătății și securității orientat spre rezultate. Un nou plan strategic de mediu, sănătate și securitate va fi implementat, care va integra metodologia de îmbunătățire continuă în cadrul operațiunilor **Societatea Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A** și obiectivele fundamentale privind reducerea accidentelor și a poluării vor fi punctul cel mai important al activ.

## 9 Așteptările acționarilor

În conformitate cu prevederile Art.1<sup>^(2)</sup> din Anexa 1b a H.G. nr.639/2023, Scrisoarea de așteptări stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public. În conformitate cu prevederile Art.1<sup>^(3)</sup> Scrisoarea de așteptări descrie rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică. În conformitate cu prevederile Art.8<sup>^(1)</sup> și (2), viziunea și obiectivele cuprinse în Scrisoarea de așteptări stau la baza negocierii componentei de management a planului de administrare dintre Autoritatea Publică Tutelară, acționari/asociați, după caz, și membrii numiți ai Consiliului, respectiv între Consiliu și Directorii sau directoratul selectat. Indicatorii cheie de performanță înscrși ca anexă la contractele de mandat ale administratorilor sunt stabiliți pe baza Scrisorii de așteptări, ca urmare a negocierii dintre Consiliu și Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților sau Autoritatea Publică Tutelară, după caz.

În acest spirit, din dorința de a crea premisele unei negocieri colaborative cu membrii viitorului Consiliu de Administrație al Societății Administrația Zonei Libere Giurgiu S.A Giurgiu în calitate sa de Autoritate Publică Tutelară, Consiliul Local al Municipiului Giurgiu formulează următoarele așteptări:

### 9.1 Așteptări privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Investițiile reprezintă suportul material al creșterii economice; dimensiunea investițiilor, ritmul lor, eficiența utilizării lor determină ritmul și proporțiile creșterii economice. În raport cu modul de folosire a bunurilor de capital, investițiile se împart în:

- a) Investiții de înlocuire destinate înlocuirii bunurilor de capital fix scoase din funcțiune ca urmare a uzurii lor fizice. Sursa acestor cheltuieli o constituie amortizarea;
- b) Investiții pentru dezvoltare sau investiții nete, destinate sporirii volumului capitalului tehnic real a căror sursă de finanțare o reprezintă venitul. Programul anual și multianual de investiții avizat de Consiliul de administrație va fi înaintat spre aprobare către autoritatea publică

tutelară, odată cu proiectul bugetului de venituri și cheltuieli. Politica de investiții trebuie corelată cu obiectivele strategice de mai sus, în vederea modernizării și îmbunătățirii serviciilor și trebuie să vizeze atât investițiile de înlocuire cât și investițiile pentru dezvoltare. Se propune analiza trimestrială a afacerilor și investițiilor întreprinderii publice vizând comportamentul acestora precum și punctul de vedere privind perspectiva.

OBIECTIV STRATEGIC				
OBIECTIVUL Financiar privind politica de investiții	ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI			
Creșterea performanțelor economice în condițiile întăririi disciplinei financiare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidarea și creșterea rezultatelor economico - financiare istorice obținute în urma rolului său încredințat în cadrul politicilor guvernamentale și conform cadrului legislativ în vigoare;</li> <li>• Valorificarea la maximum de potențial și eficiență a oportunităților oferite de mediul extern și intern;</li> <li>• Dezvoltarea sa organizațională, a resurselor, capacităților și abilităților tehnice și umane necesare pentru a face față amenințărilor mediului extern și care pot periclita demersurile sale de realizare a viziunii, misiunii și obiectivelor sale strategice.</li> <li>• Evaluarea, corectarea și remodelarea strategiilor proceselor interne în vederea creșterii nivelului de valorificare a competențelor existente, consolidării avantajelor competitive și menținerii factorilor de influență pentru asigurarea rezultatelor pozitive pe termen lung</li> </ul>			
INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI	VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)			
	An1	An2	An3	An4
Rata cheltuielilor de capital	0,01	0,01	0,01	0,01

Cheltuielile de capital este calculata ca raport între cheltuielile de capital (active fixe) și total active.

9.2 Așteptări privind politica de finanțare aplicabilă întreprinderii publice  
 Autoritatea Publica Tutelara se asteapta ca prin politica de finantare a Societatii Administratia Zonei Libere Giurgiu S.A sa se realizeze gestionarea eficientă a resurselor financiare în scopul realizării obiectului de activitate și dezvoltării societatii.

OBIECTIV STRATEGIC				
OBIECTIVUL Financiar privind politica de	ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI			

<b>finantare</b>				
Gestionarea eficientă a resurselor financiare în scopul realizării obiectului de activitate și dezvoltării societatii	a			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea susținută și consolidarea fondurilor proprii;</li> <li>• Monitorizarea permanentă a creanțelor comerciale;</li> <li>• Urmărirea gradului de încasare a debitelor;</li> <li>• Disciplina în efectuarea plăților către creditori.</li> </ul>		
<b>INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>	<b>VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)</b>			
	<b>An1</b>	<b>An2</b>	<b>An3</b>	<b>An4</b>
Lichiditatea curentă	100	100	100	100

Rata de lichiditate curentă este calculată ca raport între activele curente (circulante) și datoriile curente. Un nivel de minim 100% demonstrează capacitatea companiei de a achita datoriile pe termen scurt de până la un an.

### 9.3 Așteptări privind activitatea operațională întreprinderii publice

<b>OBIECTIV STRATEGIC</b>				
<b>OBIECTIVUL</b>				
Financiar privind activitatea operațională	<b>AȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>			
Capacitatea companiei de a genera venituri din activitatea de baza	a			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selectia atentă a partenerilor de afaceri;</li> <li>• Desfășurarea activităților conform procedurilor aplicabile nivelului societatii;</li> <li>• Negocierea termenelor de încasare;</li> <li>• Sincronizarea activitatilor serviciului comercial cu compartimentul juridic</li> </ul>		
<b>INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>	<b>VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)</b>			
	<b>An1</b>	<b>An2</b>	<b>An3</b>	<b>An4</b>
Rata de rotație a activelor	1	1	1	1
Rata de rotație a creanțelor	10	10	10	10

### 9.4 Așteptări privind rentabilitatea întreprinderii publice

**OBIECTIV STRATEGIC**

<b>OBIECTIVUL</b> Financiar privind rentabilitatea	<b>ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>			
Rezultatele obținute în raport de fluxul activității și resursele consumate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducerea costurilor și creșterea productivității muncii</li> <li>• Dezvoltarea portofoliului de clienți</li> <li>• Creșterea calitatii serviciilor</li> </ul>			
<b>INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ ÎN PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>	<b>VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)</b>			
	An1	An2	An3	An4
Rentabilitatea capitalului propriu	2	2	2	2
Marja profitului din exploatare	1	1	1	1
Marja netă a profitului	1	1	1	1
Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	1	1	1	1
Rata de creștere anuală a profitului	1	1	1	1

Rentabilitatea capitalului propriu măsoară valoarea profitului net pe care societatea îl generează în raport cu valoarea capitalului propriu. APT se așteaptă ca valoarea acestui indicator să fie de minim 2 % ceea ce înseamnă că întreprinderea generează anual valoare pentru acționari.

Marja profitului din exploatare reflectă performanța companiei, respectiv procentul din profit pe care compania îl produce din operațiunile sale înainte de scăderea impozitelor și a dobânzilor. Autoritatea publică tutelară se așteaptă ca valoarea acestui indicator să fie de minim 1%.

Marja profitului net exprimă în procente cât de profitabilă este activitatea totală a societății.

Marja profitului este strâns legată de gradul de încasare în urma contractelor încheiate de către societate.

3.5 Așteptări privind politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice  
 Profitul contabil rămas după deducerea impozitului pe profit se repartizează, conform O.G. nr.64/2001, pe următoarele destinații: rezerve legale; alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege; acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți; constituirea surselor proprii de finanțare; alte repartizări prevăzute de lege; vărsăminte la bugetul local.

<b>OBIECTIV STRATEGIC</b>	
<b>OBIECTIVUL</b> Financiar privind de politica	<b>ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>



dividend				
	•			
	•			
<b>INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>	<b>VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)</b>			
	An1	An2	An3	An4
Rata de plată a dividendelor	0	0	0	0

Rata de plată a dividendelor reprezintă măsurarea dividendelor plătite acționarilor în raport cu profitul net al companiei.

Contextul societății, având în vedere ca Administrația Zonei Libere Giurgiu a înregistrat pierderi pe ultimii 3 ani, în conformitate cu prevederile OG 64/2001, profitul se va duce în acoperirea pierderilor din anii anteriori, este improbabil ca în următorii ani societatea să aibă capacitatea de acoperire a pierderilor și să poată plăti dividende către acționar.

#### 9.6 Așteptări obiectivele de mediu

<b>OBIECTIV STRATEGIC</b>				
<b>OBIECTIVUL</b> Nefinanciar privind politica de mediu	<b>AȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menținerea sub control și reducerea impactului asupra mediului astfel încât conducerea activității companiei să se realizeze într-o manieră care să protejeze mediul înconjurător, iar personalul să fie instruit în ceea ce privește modul de tratare al deșeurilor (măsuri privind reciclarea deșeurilor, colectare selectivă a deșeurilor);</li> <li>Consiliul de administrație trebuie să aibă în vedere adoptarea unor măsuri pe termen mediu și lung în vederea asigurării conformității cu reglementările referitoare la protecția mediului înconjurător cum ar fi creșterea nivelului de conștientizare la nivelul companiei a necesității aplicării legislației de mediu în vigoare care să conducă la protecția mediului înconjurător prin acordarea unei atenții deosebite eficienței utilizării combustibililor, energiei electrice, consumului de apă etc.</li> </ul>			
<b>INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI</b>	<b>VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)</b>			
	An1	An2	An3	An4
Consumul de energie				

## 9.7 Așteptări obiective referitoare la clienți

OBIECTIV STRATEGIC				
Obiectivul Nefinanciar privind politica referitoare la clienți	ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI			
	• •			
INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI	VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI			
	An1	An2	An3	An4
Rata de retenție a clienților				
Scorul satisfacției clienților				
Cota de piață				

## 9.8 Așteptări privind politica de resurse umane (include categoriile de indicatori referitoare la angajați, crearea de noi locuri de muncă, egalitatea de gen)

OBIECTIV STRATEGIC				
OBIECTIVUL Nefinanciar privind resursa umana	ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creșterea gradului de dezvoltare profesională a resursei umane prin realizarea componentei de pregătire profesională,</li> <li>Optimizarea modalităților de recrutare a personalului astfel încât să se poată asigura resursa umană corespunzătoare calitativ și cantitativ în vederea realizării obiectivelor Companiei;</li> <li>Optimizarea gestionării resurselor umane, Colectarea și analizarea datelor necesare (nr. de salariați, tipul de angajați, structurarea angajaților în cadrul companiei ) în vederea realizării unei prognoze a resurselor umane care să conducă la Îndeplinirea obiectivelor Companiei;</li> </ul>			
INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA	VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)			
	An1	An2	An3	An4

OBIECTIVULUI				
Numărul mediu de ore de formare per angajat	24	24	24	24
Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților	Da/anual	Da/anual	Da/anual	Da/anual
Numărul de instruiți în materie de siguranță				
Frecvența totală a vătămarilor înregistrate	0	0	0	0
Frecvența vătămarilor grave	0	0	0	0
Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin	0	0	0	0
Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin				

### 9.9. Așteptări privind gestionarea riscurilor

Impactul negativ al riscurilor asupra activității companiei, precum și asupra rezultatelor economico-financiare poate fi evitat prin asigurarea unei optimizări eficiente a managementului riscurilor identificate.

Monitorizarea permanentă a principalilor indicatori de risc cu privire la activitatea companiei pot reduce gradul de expunere la efectele unor riscuri inerente de natură economico-financiară, comercială, juridică operațională, etc. în acest sens se va efectua o analiză a impactului și a tendințelor generale ale mediului extern, elaborate prin perspectiva factorilor politici și legislativi, economici, socioculturali și tehnologici, care pot avea influențe directe/indirecte asupra activității economice a companiei.

Este necesară continuarea tuturor acțiunilor întreprinse în acest sens până în prezent.

Având în vedere complexitatea activității, compania se poate confrunța cu riscuri provenind din zone și domenii diferite:

- a) riscul de lichiditate - poate conduce la afectarea negativă a profiturilor și capitalului, generat de incapacitatea companiei de a-și onora datoriile exigibile la momentul scadenței acestora;
- b) riscul financiar - asociat oricărei forme de finanțare la care poate apela o companie fiind direct legat de gradul de îndatorare al acesteia;
- c) riscul de piață - reprezentat de modificarea prețurilor de piață, cum ar fi rata dobânzii și ratele de schimb valutar, prețurile de achiziții ale materiilor prime, prețul utilităților, costul

cu forța de muncă sau a altor indicatori financiari care pot afecta negativ veniturile sau valoarea activelor și a datoriilor;

d) riscul operational - reprezintă riscul ca practicile, politicile și sistemele interne să nu fie adecvate pentru a preveni apariția unei pierderi din cauza condițiilor de piață, de identificare și evaluare a investițiilor, de pierderile generate de activitatea companiei, posibile amenzi, penalități, sancțiuni sau de o administrare deficitară a obligațiilor contractuale;

e) riscul strategic - care poate fi analizat din perspectiva schimbării mediului de afaceri, de implementare defectuoasă a deciziilor sau de lipsa de reactivitate;

f) riscul de conformitate - generat de neaplicarea conformă a cadrului legal aplicabil companiei;

g) riscul fiscal - aferent impozitării, generat de modificările cadrului legal privind taxele și impozitele care pot impacta negativ activitatea economică;

h) riscul administrativ - legat de calificarea personalului, de capacitatea de a realiza activitățile care concură cu realizarea obiectului de activitate.

Așteptările APT sunt strâns legate de optimizarea proceselor de reducere/eliminare de către administratori a riscurilor ce pot afecta activitatea companiei. Din această perspectivă, se așteaptă ca viitorii administratori să contribuie la îmbunătățirea performanței, competitivității și la creșterea valorii companiei printr-o cât mai bună valorificare a activelor deținute de companie și a potențialului uman, cu afaceri predictive și profitabile.

#### 9.10 Așteptări privind guvernarea corporativă

OBIECTIV STRATEGIC				
OBIECTIVUL Nefinanciar privind guvernarea corporativă	ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI			
	• •			
INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI	VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)			
	An1	An2	An3	An4
Rata membrilor independenți în consiliul de administratie				
Ponderea componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și administratorilor				

neexecutivi				
Pondere componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și administratorilor neexecutivi				
Valoarea totală a pachetului de remunerare				
Numărul de reuniuni ale comitetului consiliului de administrație				
Rata de participare la reuniunile comitetului de conducere				
Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor				
Rata membrilor de sex feminin în consiliul de administrație				

9.11 Așteptări cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice

Atingerea obiectivelor strategice prezentate anterior este posibilă numai în condițiile unei susținute comunicări între APT și conducerea administrativă și executivă a Societății. Pentru ca procesul de comunicare să fie eficient, este necesar să se respecte următoarele cerințe:

- Acuratetea informațiilor ce fac obiectul comunicării
- Frecvența comunicării

Dincolo de necesitatea respectării, în privința comunicării, a cerințelor expres prevăzute în legislația de guvernare corporativă aplicabilă, APT se așteaptă ca pe măsură ce o parte din ce în ce mai mare a proceselor societății se digitalizează, atât acuratețea, cât și frecvența comunicării să crească, astfel facilitând procesele de luare a deciziilor.

Concret, APT se așteaptă să aibă la dispoziție un dashboard cu toți indicatorii de performanță stabiliți în contractele de mandat, care să permită, pe baza informațiilor alimentate din sistemul ERP al societății, monitorizarea evoluției în timp real a acestor indicatori în așa fel încât să se asigure acuratețea raportării ICP către AMEPIP, dar și performanța imediată a corecțiilor necesare eliminării eventualelor ecarturi constatate

9.12 Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernării corporative

Așteptările Autorității Publice Tutelare în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative au drept fundament câteva valori și principii care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al organelor de conducere:

1. Profesionalismul — toate atribuțiile de serviciu care revin membrilor Consiliului de Administrație trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale;
2. Imparțialitatea și nediscriminarea — principiu conform căruia membrii Consiliului de Administrație sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
3. Integritatea morală — principiu conform căruia membrii Consiliului de Administrație le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altui, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, sau să abuzeze de funcția pe care o dețin;
4. Libertatea de gândire și exprimare — principiu conform căruia membrii Consiliului de Administrație pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
5. Onestitatea și cinstea — principiu conform căruia membrii Consiliului de Administrație, în exercitarea mandatului trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, legislația în vigoare;
6. Deschiderea și transparența — principiu conform căruia activitățile desfășurate de membrii Consiliului de Administrație în exercitarea funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
7. Confidențialitatea — principiu conform căruia membrii Consiliului de Administrație trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor și care au un astfel de caracter, de ordin strategic sau clasificat, conform normelor legale specifice.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, activitatea organelor de conducere trebuie să fie transparentă și accesibilă, garantând o bună comunicare.

În privința eticii, integrității și a guvernancei corporative, administratorii au următoarele competențe și obligații:

- de elaborare a Codului de etică, de respectare a acestuia, atât de membrii consiliului, cât și de angajați;
- de denunțare a conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne;
- de a adopta comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul Consiliului, în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese;
- de tratare cu discreție a informațiilor cu caracter confidențial, astfel că Societatea, Autoritatea Publică Tutelară și acționarii să nu fie prejudiciați ca urmare a comportamentului neprofesionist și indiscret al Scrisoare de așteptări administratorului/administratorilor, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente.

În cazul începerii urmăririi penale pentru oricare dintre administratori, pentru infracțiunile prevăzute la art.6 din Legea nr.31/1990, cu modificările și completările ulterioare, mandatul acestuia se va suspenda de drept, la data începerii urmăririi penale, fără a fi necesare alte notificări.

În ceea ce privește organizarea comitetelor, administratorii au următoarele competențe și obligații:

- În cadrul Consiliului de Administrație se constituie Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Comitetul de audit.

- Subliniem importanța revizuirii regulate a funcționalității sistemului de control intern de către administratori, ca și importanța Comitetului de Audit din cadrul Consiliului de Administrație, precum și a activității acestuia cu auditorii interni și externi responsabili de aceste aspecte.

- Prin regulament intern se stabilește modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative. În ceea ce privește colaborarea dintre Consiliu și Auditori, auditorii interni raportează direct Consiliului de Administrație.

În ceea ce privește colaborarea dintre Consiliu și Directori, modul de organizare a activității Directorului General se stabilește prin Decizia Consiliului de Administrație, atribuțiile și răspunderile fiind cuprinse în Regulamentul de Organizare și Funcționare al Societății

În procesul de stabilire a indicatorilor de performanță ai întreprinderii publice și respectiv a indicatorilor cheie de performanță, vă rugăm să vă asigurați că sunt respectate prevederile art.8 alin.(2) din Anexa nr.1b coroborat cu prevederile art.17 alin.(2) din Anexa nr. 2 ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice<sup>1</sup> iar obiectivele și indicatorii stabiliți sunt relevanți pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice iar valorile așteptate<sup>2</sup> au fost stabilite astfel încât să asigure creșterea performanței acesteia.

Precizăm faptul că responsabilitatea pentru legalitatea, exactitatea și acuratețea datelor și informațiilor cuprinse în scrisorile de așteptări revine autorității publice tutelare.

**PREȘEDINTE  
DE ȘEDINȚĂ**

**SECRETAR  
GENERAL**

<sup>1</sup> art.17, alin.(2) din HG nr.639/2023: "Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos.

- 25 - 50% ICP financiar;

- 10 - 25% ICP operațional;

- 5 - 25% ICP orientați către servicii publice;

- 10 - 25% ICP responsabilități specifice activității de guvernare corporativă."

<sup>2</sup> Toate valorile stabilite în scrisoarea de așteptări pentru rezultatele generale preconizate (indicatori de performanță financiar și nefinanciar) vor fi însoțite de unitate de măsură.