

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 109 din 30 noiembrie 2011

privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice

EMITENT

• **GUVERNUL**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 883 din 14 decembrie 2011**

Data intrării în vigoare 14-12-2011

Formă consolidată valabilă la data 04-12-2018

Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 19-07-2018 până la data de 04-12-2018

Notă CTCE

Forma consolidată a **ORDONANȚEI DE URGENȚĂ nr. 109 din 30 noiembrie 2011**, publicate în Monitorul Oficial nr. 883 din 14 decembrie 2011, la data de 04 Decembrie 2018 este realizată prin includerea modificărilor și completărilor aduse de: **ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 51 din 29 mai 2013**; **ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 10 din 13 mai 2015**; **LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016**; **LEGEA nr. 14 din 17 martie 2017**; **ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 29 din 30 martie 2017**; **ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 73 din 17 iulie 2018**.

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamț și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

Având în vedere că actualul context economic impune luarea unor măsuri rapide pentru crearea premiselor legislative și administrative care să conducă la creșterea eficienței operatorilor economici,

dat fiind faptul că întreprinderile publice - regii autonome și societăți comerciale la care statul deține participații integrale sau majoritare - reprezintă un segment important al economiei naționale și, în consecință, lichiditatea, solvabilitatea și funcționalitatea acestor societăți au o influență determinantă asupra stabilității ansamblului economiei,

dată fiind necesitatea creșterii rapide a contribuției reale a întreprinderilor publice la îmbunătățirea parametrilor economiei românești și la echilibrarea bugetului de stat,

în considerarea faptului că eficiența unui operator economic depinde, în mod determinant, de performanța managementului acestuia, de corecta implementare în funcționarea societății a mecanismelor de bună guvernare, observând că actualul cadru legislativ prezintă lacune importante în ceea ce privește buna guvernare a regiilor autonome, influențând negativ performanța economică și competitivitatea acestora și generând, pe cale de consecință, disfuncționalități ale operatorilor economici cu care intră în raporturi contractuale, constatând că legislația generală a societăților comerciale nu este adaptată specificului societăților de stat, neoferind premisele legislative pentru ca aceste societăți să poată funcționa eficient și să reprezinte un vector de relansare economică,

având în vedere că pentru eficientizarea activității societăților de stat este necesară dezvoltarea de noi mecanisme de guvernare corporativă, suplimentare în raport cu cele reglementate de legislația generală a societăților comerciale și adaptate particularităților societăților de stat,

dat fiind că, în lumina principiilor guvernării corporative a întreprinderilor de stat, dezvoltate de Organizația de Cooperare Economică și Dezvoltare (OECD) pe baza celor mai avansate standarde legislative și de bună practică a corporațiilor, este necesar a fi instituite pârgii de garantare a obiectivității și transparenței selecției managementului și a membrilor organelor de administrare, de asigurare a profesionalismului și responsabilității deciziei manageriale, mecanisme suplimentare de protecție a drepturilor acționarilor minoritari și o transparență accentuată față de public atât a activității societăților de stat, cât și a politicii de acționariat a statului,

având în atenție faptul că îmbunătățirea guvernării corporative a întreprinderilor de stat reprezintă un obiectiv asumat de Guvernul României prin Scrisoarea de intenție către Fondul Monetar Internațional, aprobată de Guvern prin memorandum la data de 7 iunie 2011, revizuită,

întrucât neadoptarea în regim de urgență a acestui act normativ ar avea drept consecință perpetuarea actualelor disfuncționalități în activitatea regiilor autonome și a societăților cu capital integral sau majoritar de stat, afectând capacitatea acestor operatori economici de a contribui la echilibrarea bugetului de stat și la relansarea economiei, întrucât întârzierea în implementarea măsurilor de eficientizare a întreprinderilor publice influențează negativ lichiditatea, solvabilitatea și funcționalitatea acestor societăți, iar acest efect negativ se repercutează asupra echilibrului bugetului de stat consolidat,

date fiind importanța acestor entități economice și caracterul strategic al sectoarelor în care acestea operează, nefuncționalitatea lor fiind de natură a conduce la dezechilibre la nivel macroeconomic,

având în vedere faptul că actualele condiții de criză economică prelungită și premisele economice pentru anul 2012 impun adoptarea de măsuri prompte pentru eficientizarea activității operatorilor economici,

având în atenție faptul că neadoptarea actului normativ atrage încălcarea angajamentelor asumate în cadrul acordurilor cu instituțiile financiare internaționale, cu consecințe grave din perspectiva echilibrului bugetar,

în considerarea faptului că aspectele mai sus menționate constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată, impunându-se adoptarea de măsuri imediate pe calea ordonanței de urgență pentru asigurarea stabilității economiei și a echilibrului bugetar,

în temeiul [art. 115 alin. \(4\) din Constituția României, republicată](#)

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 1

(1) Prezenta ordonanță de urgență se aplică întreprinderilor publice, persoane juridice române.

(2) Prevederile prezentei ordonanțe de urgență se aplică inclusiv la următoarele întreprinderi publice:

a) instituțiile financiare și societățile de servicii de investiții financiare și societățile de administrare a investițiilor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare;

b) societățile a căror activitate este reglementată de Legea nr. 32/2000 privind activitatea și supravegherea intermediarilor în asigurări și reasigurări, cu modificările și completările ulterioare.

La data de 05-04-2017 Alineatul (2) din Articolul 1 , Capitolul I a fost modificat de Articolul IV din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 29 din 30 martie 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 235 din 05 aprilie 2017

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență Regia Autonomă «Rasirom», Compania Națională «Romtehnica» - S.A. și instituțiile de credit prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare.

La data de 05-04-2017 Alineatul (3) din Articolul 1 , Capitolul I a fost modificat de Articolul IV din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 29 din 30 martie 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 235 din 05 aprilie 2017

(4) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență operatorii economici care se încadrează în prevederile [art. 2 pct. 2](#) ca urmare a faptului că acționarul privat nu mai deține participația majoritară și deține capacitatea financiară și tehnică necesară dezvoltării obiectului de activitate al operatorului, caz în care i se poate încredința conducerea executivă a societății, controlul managerial și/sau operațional al acestuia, în condiții de eficiență economică cu asigurarea de know-how, a portofoliului de clienți și a forței de muncă. La data de 19-07-2018 Articolul 1 din Capitolul I a fost completat de ARTICOL UNIC din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 73 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 629 din 19 iulie 2018

Art. 1 a fost modificat de pct. 1 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Notă CTCE

Art. V din [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 29 din 30 martie 2017](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 235 din 5 aprilie 2017 prevede:

Art. V

(1) La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență încetează de drept procedurile de selecție a membrilor consiliului de administrație, directorilor, membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului la instituțiile de credit, declanșate conform [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 111/2016](#), cu modificările și completările ulterioare, precum și contractele încheiate în legătură cu aceste proceduri de selecție cu experții independenți specializați în recrutarea resurselor umane, dacă este cazul.

(2) Plata serviciilor prestate până la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență făcând obiectul contractelor încheiate cu experții independenți specializați în recrutarea resurselor umane, în legătură cu procedurile de selecție menționate la alin. (1), se face de către contractant, în condițiile legii.

Articolul 2

În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. guvernarea corporativă a întreprinderilor publice - ansamblul de reguli care guvernează sistemul de administrare și control în cadrul unei întreprinderi publice, raporturile dintre autoritatea publică tutelară și organele întreprinderii publice, dintre consiliul de administrație sau de supraveghere, directori sau directorat, acționari și alte persoane interesate;

2. întreprinderi publice:

a) regii autonome înființate de stat sau de o unitate administrativ-teritorială;

b) companii și societăți naționale, societăți la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, majoritar sau la care deține controlul;

- c) societăți la care una sau mai multe întreprinderi publice prevăzute la lit. a) și b) dețin o participație majoritară sau o participație care le asigură controlul;
3. autoritate publică tutelară - instituția care:
- a) coordonează, are în subordine sau sub autoritate una sau mai multe întreprinderi publice prevăzute la pct. 2 lit. a);
 - b) exercită, în numele statului sau al unității administrativ-teritoriale, calitatea de acționar la întreprinderile publice prevăzute la pct. 2 lit. b);
 - c) coordonează exercitarea de către una sau mai multe întreprinderi publice prevăzute la pct. 2 lit. a) și/sau lit. b) a calității de acționar sau asociat la o societate controlată;
4. control - raportul dintre stat sau unitatea administrativ-teritorială acționar sau o întreprindere publică, pe de o parte, și societatea la care:
- a) deține direct sau indirect majoritatea drepturilor de vot;
 - b) poate să numească sau să revoce majoritatea membrilor organelor de administrare și de control;
 - c) poate exercita, în calitate de acționar, o influență determinantă, în virtutea unor clauze de natură a stabili strategia de management al întreprinderii publice, cuprinse în contracte încheiate cu întreprinderea publică sau în actul constitutiv al acesteia;
5. director - persoana căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; directorul financiar /economic este asimilat directorului;
6. scrisoare de așteptări - document de lucru prin care autoritatea publică tutelară, în consultare cu orice acționari reprezentând, individual sau împreună, 5% din capitalul social al întreprinderii publice, stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public, pentru o perioadă de cel puțin 4 ani;
7. declarație de intenție - document de lucru întocmit pe baza elementelor din scrisoarea de așteptări și a informațiilor publice legate de activitatea întreprinderii publice, prin care candidații pentru postul de administrator, precum și candidații pentru postul de director, selectați și înscriși în lista scurtă, își prezintă viziunea sau programul privind dezvoltarea întreprinderii publice. Declarația de intenție se prezintă în scris de către fiecare dintre candidați și este parte componentă a evaluării finale a acestora pentru clasificare și numire;
8. plan de administrare - instrument de lucru al administratorilor și al directorilor concretizat într-un document întocmit pentru a determina drumul de parcurs al unei întreprinderi publice în perioada mandatului acestora, structurat pe două componente: de administrare, întocmit de consiliul de administrație sau supraveghere, și de management, întocmit de directori sau membrii directoratului. Acesta este corelat cu scrisoarea de așteptări și stabilește misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru derularea unei activități specifice pe parcursul unei perioade viitoare care nu poate depăși 4 ani;
9. lista administratorilor de întreprinderi publice - cuprinde totalitatea administratorilor de întreprinderi publice, selectați prin procedura prevăzută de prezenta ordonanță de urgență, care se întocmește de fiecare autoritate publică tutelară și se centralizează de Ministerul Finanțelor Publice;
10. lista scurtă - cuprinde maximum 5 candidați pentru fiecare post de membru în consiliul de administrație, consiliul de supraveghere, de director, de membru al directoratului și este realizată de comisia organizată la nivelul autorității publice tutelare, regiei autonome sau, după caz, de comitetul de nominalizare al întreprinderii publice ori de expertul independent. Lista scurtă conține și punctajul obținut de către fiecare candidat;
11. contract de mandat - contractul de mandat, astfel cum este definit și reglementat de Codul civil, iar în cazul societăților prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c), de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de Codul civil. Contractul de mandat, încheiat la data numirii administratorilor sau directorilor, va fi completat, prin act adițional, cu clauze privind determinarea și plata componentei variabile și cu indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență.

Art. 2 a fost modificat de pct. 2 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 49

Regulile generale pentru redactarea scrisorii de așteptări și a declarației de intenție, definite conform art. 2, punctele 6 și 7 din ordonanța de urgență, sunt prezentate în anexele nr. 1c și 1d.

Anexa 1c

Reguli generale pentru redactarea Scrisorii de așteptări

Capitolul I

Dispoziții generale

Secțiunea 1

Rolul scrisorii de așteptări în procesul de selecție, în întocmirea planului de administrare și în stabilirea indicatorilor de performanță

Articolul 1

Scrisoarea de așteptări, care face parte din setul de documente obligatorii cu care începe procesul de selecție a membrilor consiliului și directorilor/membrilor directoratului pentru întreprinderile publice, document de lucru care conține performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere și politica acționariatului privind administrarea și conducerea întreprinderii publice.

Articolul 2

- (1) Pe baza scrisorii de așteptări, candidații aflați în lista scurtă redactează o declarație de intenție.
- (2) Obiectivele pe termen scurt, mediu și lung ale întreprinderii publice cuprinse în scrisoarea de așteptări stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați în lista scurtă.

Articolul 3

- (1) Dezideratele din scrisoarea de așteptări sunt reflectate în detaliu în declarațiile de intenție ale candidaților pentru pozițiile de administrator și în planul de administrare.
- (2) În timpul negocierii dintre consiliul numit și directorii sau directoratul selectat a componentei de management a planului de administrare, alinierea componentelor de administrare, respectiv management ale planului de administrare se face pe baza viziunii și obiectivelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.

Articolul 4

- (1) Indicatorii financiari și nefinanciari înscrși ca anexă la contractele de mandat ale membrilor consiliului sunt derivați din performanțele exprimate în scrisoarea de așteptări.
- (2) Toate performanțele așteptate conform scrisorii sunt reflectate în setul de indicatori-cheie de performanță, cuprinși în contractul de mandat.
- (3) Negocierea setului de indicatori de performanță dintre consiliu și autoritatea publică tutelară reflectă performanțele așteptate, prezentate în scrisoarea de așteptări.

Secțiunea a 2-a

Reguli generale pentru redactarea scrisorii de așteptări și orizontul de timp vizat de aceasta

Articolul 5

- (1) Scrisoarea de așteptări se redactează cu orientare spre rezultate generale, cu indicarea unor valori orientative, recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, de la care să se plece în redactarea documentelor ce se corelează cu aceasta.
- (2) În cadrul scrisorii de așteptări, autoritatea publică tutelară poate recomanda o serie de indicatori de performanță pe care îi consideră adecvați pentru întreprinderea publică, fără o impunere a anumitor valori ale acestora.
- (3) În cazul în care, în conformitate cu legislația în vigoare, autoritățile publice tutelare doresc adoptarea, la nivel sectorial, a unor obiective de performanță obligatorii pentru toate întreprinderile publice din sectorul respectiv, acestea se cuprind în scrisoarea de așteptări.

Articolul 6

Scrisoarea de așteptări constituie o sinteză a așteptărilor financiare și nonfinanciare ale autorității publice tutelare, întocmite în consultare cu acționarii, după caz, reprezentând individual sau împreună minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice, și a strategiei guvernamentale în sectoarele în care acționează întreprinderea publică, precum și a politicilor fiscal-bugetare, cu evidențierea legăturii dintre acestea și așteptările generale ale autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, de la organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice.

Articolul 7

- (1) Scrisoarea de așteptări acoperă o perioadă de cel puțin patru ani și face referire la dezideratele autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, pentru această perioadă.
- (2) Dacă există așteptări pe termen lung ale autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, care depășesc orizontul de patru ani pentru care este formulată scrisoarea de așteptări, 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 intermediare pe durata celor patru ani, care să permită evaluarea unui progres etapizat în atingerea acestor așteptări pe termen lung.

(3) Scrisoarea de așteptări nu poate prevedea un calendar strict sau termene-limită pentru operațiuni ce urmează a fi efectuate de către întreprinderea publică pentru realizarea acestor așteptări, cu excepția termenelor prevăzute în legislația în vigoare.

Secțiunea a 3-a

Responsabilitățile participanților la întocmirea scrisorii de așteptări

Articolul 8

(1) Structurile de guvernare corporativă din cadrul autorităților publice tutelare sunt responsabile de redactarea scrisorii de așteptări, în consultare cu compartimentele de specialitate din cadrul autorității publice tutelare și cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice.

(2) Forma finală a scrisorii de așteptări este aprobată de conducătorul autorității publice tutelare, prin ordin.

Articolul 9

(1) În cazul existenței acționarilor, care reprezintă, împreună sau individual, peste 5% din capitalul social al întreprinderii publice, autoritățile publice tutelare organizează consultări cu aceștia, la sediul întreprinderii publice sau la sediul autorității publice tutelare.

(2) În cazul în care pragul de 5% este atins de doi sau mai mulți acționari doar împreună, ei vor comunica în scris către autoritatea publică tutelară compoziția grupării care reprezintă împreună cel puțin 5% din capitalul social. La consultare participă un singur reprezentant al respectivei grupări.

(3) Obiectivul consultărilor este punerea în acord a principalelor așteptări ale autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, cu privire la evoluția pe următorii patru ani de activitate ai întreprinderii publice.

(4) Organizarea consultărilor este comunicată cu cel puțin 10 zile înainte de întâlnirea propriu-zisă, prin anunț pe pagina de internet a întreprinderii publice și pe cea a autorității publice tutelare.

Secțiunea a 4-a

Modul de punere la dispoziție a scrisorii de așteptări

Articolul 10

(1) Scrisoarea de așteptări este publicată pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice, cel târziu o dată cu stabilirea listei scurte a candidaților.

(2) În cazuri specificate clar de legislația în vigoare, unele informații din cadrul scrisorii pot să nu fie publicate, ci doar aduse la cunoștința candidaților aflați în lista scurtă, în cadrul scrisorii în integralitatea sa, mai ales în cazul în care acestea afectează mediul concurențial. În acest caz, motivul neincluzării anumitor informații în varianta publică a scrisorii se menționează pe pagina de internet a autorității tutelare și a întreprinderii publice.

(3) Publicarea scrisorii de așteptări poate fi făcută înainte de stabilirea listei scurte.

Capitolul II

Conținutul scrisorii de așteptări

Secțiunea 1

Elemente obligatorii de structură ale scrisorii de așteptări

Articolul 11

Scrisoarea conține în mod obligatoriu următoarele elemente:

a) rezumatul strategiei guvernamentale și/sau, după caz, locale în domeniul în care acționează întreprinderea publică, inclusiv obiectivele sectoriale și fiscal-bugetare pe termen mediu și lung ale statului, dacă politicile există;

b) viziunea generală a autorității publice tutelare și a acționarilor, după caz, cu privire la misiunea și obiectivele întreprinderii publice, desprinsă din politica guvernamentală sau locală din domeniul de activitate în care operează întreprinderea publică;

c) mențiunea privind încadrarea întreprinderii publice în una dintre următoarele categorii de scopuri ale întreprinderii publice, respectiv comercial, de monopol reglementat sau serviciu public;

- d)** în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc obligații de serviciu public; se clarifică obiectul obligației și angajamentul autorității publice tutelare vizavi de modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a obligației;
- e)** așteptări în ceea ce privește politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;
- f)** așteptări privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;
- g)** dezideratele autorității publice tutelare și ale acționarilor, după caz, cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice;
- h)** așteptări privind calitatea și siguranța produselor și serviciilor prestate de întreprinderea publică;
- i)** așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative.

Articolul 12

Scrisoarea de așteptări poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

- a)** evaluarea de către autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, a mediului de afaceri în care operează întreprinderea publică, a riscurilor la care aceasta este expusă și a acțiunilor efectuate deja la nivel de întreprindere publică în vederea diminuării riscurilor și atingerii obiectivelor;
- b)** așteptări ale autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, privind cheltuielile de capital, reducerile de cheltuieli și alte aspecte ale afacerii;
- c)** intențiile legislative și de reglementare ale Guvernului cu privire la domeniul în care își desfășoară activitatea întreprinderea publică, dacă acestea există.

Secțiunea a 2-a

Rezumatul strategiei guvernamentale și/sau, după caz, locale în domeniul în care acționează întreprinderea publică, inclusiv obiectivele sectoriale și fiscal-bugetare pe termen mediu și lung ale statului

Articolul 13

La elaborarea acestei secțiuni se au în vedere următoarele: programul de guvernare, angajamentele ferme ale României la nivel european în subsectoarele cu impact direct asupra activității întreprinderii publice, strategiile naționale, strategiile locale, planurile de acțiune sectoriale din domeniul de activitate al întreprinderii publice, Programul Național de Reformă, Programul Național de Convergență și altele asemenea.

Secțiunea a 3-a

Viziunea generală a autorității publice tutelare și a acționarilor, după caz, cu privire la misiunea și obiectivele întreprinderii publice, desprinsă din strategia guvernamentală sau locală din domeniul de activitate în care operează întreprinderea publică

Articolul 14

Scrisoarea de așteptări are ca punct de pornire strategia guvernamentală sau strategia locală cu privire la domeniul de activitate în care întreprinderea publică operează, obiectivele naționale sau locale pe termen mediu și lung pentru sectorul respectiv, precum și obiectivele legate de stabilitate și prudență fiscală-bugetară.

Articolul 15

- (1)** În această secțiune a scrisorii de așteptări se face legătura între viziunea și performanțele așteptate de autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, din partea organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice.
- (2)** Scopul identificării și clarificării unei astfel de legături este crearea de valoare și îndeplinirea obiectivelor de competitivitate și profitabilitate.

Secțiunea a 4-a

Încadrarea întreprinderii publice în una dintre următoarele categorii de scopuri ale întreprinderii publice, respectiv comercial, de monopol reglementat sau serviciu public

Articolul 16

- (1)** În scrisoarea de așteptări se clarifică în ce categorie se încadrează întreprinderea publică, respectiv în întreprinderea publică ce creează valoare economică și care acționează ca o companie cu scop comercial sau dacă întreprinderea publică are și alte obiective, precum obligații de serviciu public, inclusiv operarea și mentenanța unor infrastructuri de monopol reglementat sau alte obiective de politică publică.

(2) În scrisoarea de așteptări se includ și elemente cu privire la dezideratele autorității publice tutelare și ale acționarilor, după caz, vizavi de calitatea serviciilor oferite de întreprinderea publică.

Secțiunea a 5-a

Modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a obligației de serviciu public de către autoritatea publică tutelară dacă întreprinderea publică trebuie să îndeplinească obligații de serviciu public

Articolul 17

(1) În cazul în care se așteaptă de la întreprinderea publică îndeplinirea de obligații de serviciu public și/sau administrare infrastructură publică, în scrisoare se menționează modul de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a acestor obligații de către autoritatea publică tutelară.

(2) În scrisoare se menționează așteptările autorității publice tutelare ca întreprinderea publică să țină o evidență separată a costurilor izvorâte din obligația de serviciu public și/sau administrare infrastructură publică de cele izvorâte din alte activități.

(3) În cazul în care întreprinderea publică implementează, pe lângă activități de serviciu public sau cele privind administrarea infrastructurii publice și alte activități de natură comercială, acestea sunt menționate distinct în scrisoarea de așteptări, inclusiv rezultatele așteptate ca urmare a desfășurării acestora.

Articolul 18

(1) În cazul în care există o așteptare a autorității publice tutelare și a acționarilor, după caz, sau o obligație legală ca întreprinderea publică să implementeze o politică specifică, trebuie menționat în scrisoarea de așteptări că implementarea acestor politici nu trebuie să dăuneze obiectivelor de eficiență și eficacitate.

(2) Dacă impunerea unei astfel de obligații stimulează un comportament anticomercial din partea întreprinderii publice, ea este considerată obligație de serviciu public și/sau administrarea infrastructurii publice și trebuie acordate compensații ca atare, conform legislației în materie în vigoare.

Articolul 19

În cazul în care Guvernul oferă finanțare întreprinderii publice, de orice fel, aceste aspecte trebuie menționate în scrisoarea de așteptări.

Secțiunea a 6-a

Politica de dividende și de vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

Articolul 20

O secțiune a scrisorii de așteptări este dedicată politicii de dividende și vărsăminte din profitul net, aplicabilă întreprinderii publice, în care se precizează așteptările autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, pe un orizont de timp cel puțin egal cu perioada mandatului și condițiile în care pot exista devieri de la această politică generală.

Secțiunea a 7-a

Politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Articolul 21

O secțiune a scrisorii de așteptări este dedicată principiilor care trebuie urmate de organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, privitoare la politica de investiții a acestora și cheltuielile sale generale de capital.

Secțiunea a 8-a

Dezideratele autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice

Articolul 22

O secțiune a scrisorii de așteptări este dedicată comunicării cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, în care se precizează:

- a) informațiile dorite de autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, și frecvența raportării acestora;

b) orice deviere de la indicatorii de performanță stabiliți trebuie notificată autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, în cel mai scurt timp posibil, de îndată ce organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice determină că o astfel de deviere este foarte probabilă.

Secțiunea a 9-a

Condiții privind calitatea și siguranța produselor și serviciilor

Articolul 23

O secțiune distinctă a scrisorii de așteptări trebuie să includă elemente privind așteptările autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, vizavi de calitatea și siguranța produselor și serviciilor oferite de întreprinderea publică.

Secțiunea a 10-a

Etică, integritate și guvernanță corporativă

Articolul 24

(1) O secțiune distinctă a scrisorii de așteptări este dedicată chestiunilor legate de etică și integritate, în care se specifică așteptările autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, cu privire la funcționalitatea organelor de administrare și conducere.

(2) În legătură cu aspectele de etică și integritate, în scrisoare se precizează, dar fără a se limita la acestea, așteptări privitoare la organizarea de comitete, colaborarea dintre consiliu și auditorii interni sau externi, cooperarea dintre consiliu și directori, supravegherea funcției de control managerial și altele.

Secțiunea a 11-a

Evaluarea de către autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, a mediului de afaceri în care operează întreprinderea publică, a riscurilor la care aceasta este expusă și a acțiunilor efectuate deja la nivel de întreprindere publică, în vederea diminuării riscurilor și atingerii obiectivelor

Articolul 25

(1) Poate fi inclusă în scrisoarea de așteptări o secțiune prin care să se clarifice aspectele privitoare la:

- a)** înțelegerea de către autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, a mediului de afaceri în care operează și a riscurilor la care este supusă întreprinderea publică;
- b)** evaluarea de către autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, a principalelor acțiuni întreprinse de către întreprinderea publică până la momentul redactării scrisorii de așteptări, în vederea gestionării condițiilor de afaceri în care operează aceasta.

(2) Riscurile evidențiate de autoritatea publică tutelară și acționari, după caz, în scrisoarea de așteptări, pe baza unei analize prealabile, pot fi de natură financiară, reputațională, operațională, de sănătate, mediu și siguranță în muncă sau alte tipuri de riscuri.

Secțiunea a 12-a

Așteptări ale autorității publice tutelare și acționarilor, după caz, privind cheltuielile de capital, reducerea de cheltuieli și alte aspecte ale afacerii

Articolul 26

În această secțiune se specifică:

- a)** reguli generale privind aprobarea cheltuielilor viitoare de capital;
- b)** așteptări legate de reducerea plăților și creanțelor restante;
- c)** așteptări legate de calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii;
- d)** așteptări legate de îmbunătățirea performanței operaționale, precum productivitatea muncii, reducerea costurilor și altele asemenea, fără o indicare a liniilor de acțiune pentru îmbunătățirea performanței operaționale, ci doar a rezultatelor așteptate;
- e)** orice îngrijorări cu privire la evaluarea ex-post a indicatorilor de performanță, făcută de organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice.

Secțiunea a 13-a

Intențiile legislative și de reglementare ale Guvernului cu privire la domeniul în care își desfășoară activitatea întreprinderea publică, dacă acestea există

Articolul 27

În scopul clarificării opțiunilor strategice de care poate dispune întreprinderea publică, se poate include în scrisoare un rezumat al intențiilor legislative și de reglementare ale Guvernului în domeniul de activitate în care activează întreprinderea publică, cu impact asupra acesteia.

Anexa 1d

Reguli generale pentru redactarea declarației de intenție

Capitolul I

Dispoziții generale

Secțiunea 1

Rolul declarației de intenție a candidatului pentru postul de administrator și a candidatului pentru postul de director și elementele comune ale acestora

Articolul 1

Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înaintează candidații pentru postul de administrator înscriși în lista scurtă.

Articolul 2

(1) Declarațiile de intenție ale candidaților pentru membrii consiliului și directori sunt distincte, în funcție de rolurile distincte pe care aceștia le îndeplinesc, primii fiind preocupați de aspecte ce țin de supravegherea nivelului executiv și de buna guvernare a întreprinderii publice în general, iar cei din urmă de aspectele operaționale.

(2) Declarațiile de intenție pentru cele două categorii de candidați sunt întocmite conform prevederilor art. 19.

Secțiunea a 2-a

Rolul declarației în procesul de selecție pentru postul de administrator

Articolul 3

În plus față de aspectele comune prezentate la art. 2 alin. (2), declarațiile de intenție ale candidaților pentru postul de administrator vizează propuneri generale ca răspuns la cerințele formulate în scrisoarea de așteptări.

Articolul 4

Declarația de intenție este înaintată în scris autorității publice tutelare, fiind parte componentă a evaluării candidaților aflați în lista scurtă.

Secțiunea a 3-a

Rolul declarației în procesul de selecție pentru postul de director

Articolul 5

Declarațiile de intenție ale candidaților pentru postul de director vizează, în plus față de aspectele comune prezentate la art. 2 alin. (2), propuneri generale ce țin de aspectele operaționale ale activității întreprinderii publice.

Articolul 6

Declarația de intenție este înaintată în scris, fiind parte componentă a documentelor de evaluare a candidaților aflați în lista scurtă.

Capitolul II

Conținutul declarației de intenție pentru postul de administrator

Secțiunea 1

Elemente obligatorii de structură ale declarației de intenție pentru postul de administrator

Articolul 7

Declarația de intenție a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a)** legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;
- b)** aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă;
- c)** răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.

Articolul 8

Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:

- a) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- b) exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;
- c) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Secțiunea a 2-a

Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze conform scrisorii de așteptări

Articolul 9

- (1) Declarațiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului.
- (2) Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.

Articolul 10

Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări.

Secțiunea a 3-a

Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă

Articolul 11

Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.

Articolul 12

Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere.

Secțiunea a 4-a

Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor

Articolul 13

- (1) Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și țințelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.
- (2) Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.

Articolul 14

În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.

Secțiunea a 5-a

Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia

Articolul 15

În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.

Secțiunea a 6-a

Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea și remunerarea performanței

Articolul 16

Declarațiile de intenție pot cuprinde:

- a) exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări;
- b) exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.

Secțiunea a 7-a

Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse

Articolul 17

O secțiune specială a declarației de intenție cuprinde:

- a) constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse;
- b) resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.

Capitolul III

Conținutul declarației de intenție pentru postul de director

Secțiunea 1

Elemente obligatorii de structură ale declarației de intenție pentru postul de director

Articolul 18

Declarația de intenție a candidatului pentru postul de director trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente de structură:

- a) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea și remunerarea performanței;
- d) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Secțiunea a 2-a

Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări

Articolul 19

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, anume experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică.

Articolul 20

Pe baza scrisorii de așteptări publicate, a altor informații furnizate candidaților la postul de director clasati în lista scurtă de către întreprinderea publică, conform legislației în vigoare, și pe baza elementelor publicate în anunțul de selecție, candidatul la postul de director aflat în lista scurtă conturează răspunsuri și propuneri de soluții manageriale specifice.

Secțiunea a 3-a

Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia

Articolul 21

În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le punteze, precum și de experiența managerială a candidatului în domeniul specific în care activează întreprinderea publică ori în domenii conexe, candidatul include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT a întreprinderii publice, a contextului de piață în care întreprinderea publică operează și elementele generale ale unui plan de management.

Secțiunea a 4-a

Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea și remunerarea performanței

Articolul 22

Declarațiile de intenție pot cuprinde:

- a) exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări;
- b) exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.

Secțiunea a 5-a

Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse

Articolul 23

O secțiune specială a declarației de intenție cuprinde:

- a) constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse;
- b) resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 1

În sensul prezentelor norme, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. principiul "aplică sau explică" - mecanism pentru autoevaluarea aplicării principiilor și recomandărilor cuprinse în ghidurile și codurile de guvernare corporativă aplicabile întreprinderii publice, potrivit legii și actului constitutiv al acesteia; în aplicarea acestui mecanism, în raportul anual al consiliului de administrație/directoratului sunt prezentate modul și măsura în care sunt îndeplinite principiile și recomandările de guvernare corporativă și măsurile adoptate pentru respectarea recomandărilor care nu sunt îndeplinite în totalitate;
2. candidat - persoana fizică ce și-a prezentat candidatura pe cont propriu sau a fost propusă de o persoană juridică și este parte din lista lungă sau lista scurtă;
3. candidat la reînnoirea mandatului - membru al consiliului de administrație în funcție în sensul prevederilor art. 8 alin. (1) și art. 29 alin. (14) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, denumită în continuare ordonanța de urgență, selectat conform ordonanței de urgență, care a îndeplinit deja un mandat și care este luat în considerare de către autoritatea publică tutelară sau, după caz, adunarea generală a acționarilor, pentru reînnoirea statutului de membru în consiliul de administrație;
4. competența consiliului - totalitatea cunoștințelor profesionale, experienței și abilităților necesare îndeplinirii, în condiții de eficiență, a obligațiilor prevăzute de lege, actul constitutiv, principiile și recomandările de guvernare corporativă;
5. cerințe contextuale - starea economică, financiară, de guvernare corporativă, contextul legislativ și poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul la care se realizează evaluarea /selecția membrilor consiliului de administrație;
6. comisia de selecție - comisia constituită la nivelul autorității publice tutelare care realizează, după caz, următoarele:
 - a) a) procedura de selecție și întocmirea listei scurte;
 - b) propuneri autorității publice tutelare de numire a administratorilor din lista scurtă, în cazul regiilor autonome;
 - c) c) recomandări autorității publice tutelare în vederea formulării de către aceasta a propunerilor de numire a administratorilor de către adunarea generală a acționarilor, în cazul societăților;
 - d) evaluarea administratorilor în funcție, în cazul solicitării reînnoirii mandatului și întocmește raportul pentru numirile finale;
7. competența membrilor consiliului/directoratului - combinație de cunoștințe profesionale, abilități, experiențe și comportamente necesare ducerii la îndeplinire, în condiții de eficiență, a obligațiilor prevăzute în sarcina unui membru al consiliului/directoratului, potrivit legii, actului constitutiv și contractului de mandat;
8. componenta inițială a planului de selecție - document de lucru care se întocmește la începutul perioadei de selecție și cuprinde, fără a se limita la acestea, aspectele-cheie ale procedurii de selecție, identificând data de început a procedurii de selecție, documentele ce trebuie depuse, cerințele cu

privire la expertul independent, în cazul în care se decide contractarea sa, data finalizării planului de selecție în integralitatea sa și alte elemente care se pot cunoaște până la numirea administratorilor;

9. componenta integrală a planului de selecție - document de lucru care conține, dar fără a se limita la aceasta, elementele din componenta inițială a planului de selecție, completate cu alte elemente necesare acestuia între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de membru în consiliul de administrație;

10. consiliul - definește atât consiliul de administrație în cazul regiilor autonome și societăților administrate potrivit sistemului unitar, cât și consiliul de supraveghere în cazul societăților administrate potrivit sistemului dualist;

11. criteriile de evaluare - grupuri de competențe, trăsături și alte condiții necesare, derivate din matricea profilului consiliului sau a fiecărui membru, în raport cu care candidații sunt evaluați individual și ca organ colegial, în procedura de selecție, pentru ocuparea de poziții în consiliu;

12. 12. evaluarea activității membrilor consiliului care solicită reînnoirea mandatului - aprecierea sistematică, riguroasă, transparentă și de bune practici a membrilor consiliului care solicită reînnoirea mandatului înfăptuită de către comisia de selecție;

13. lista lungă de candidați - lista cu toți candidații care au trimis în termenul prevăzut de prezentele norme dosarul de candidatură complet;

14. matricea consiliului - tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați;

15. matricea profilului candidatului - tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia. În cazul în care doar o parte din membrii consiliului trebuie selectați, și nu toți, atunci matricea profilului candidatului conține un set mai restrâns de criterii, cerințe sau elemente din matricea consiliului, a căror îndeplinire ar asigura complementaritatea cu profilul membrilor în funcție ai consiliului;

16. planul de selecție - document de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de administratori, structurat pe două componente: componenta inițială, care se întocmește în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii și componenta integrală, care se întocmește după constituirea comisiei de selecție, selectarea expertului independent sau începerea procedurii selecției de către comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului, după caz;

17. profilul candidatului pentru funcția de administrator - descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. La întocmirea profilului se menționează, pe de o parte, criteriile și nivelurile de calificare obligatorii, pe de altă parte criteriile și nivelurile de calificare opționale, atât la nivel individual, cât și la nivelul colectiv al întregului consiliu, sub formă de praguri minime de competență;

18. profilul consiliului - o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului;

19. procedura de selecție - cuprinde procedura de selecție prealabilă și procedura de selecție finală;

20. procedura de selecție prealabilă - parcursul alcătuit din totalitatea etapelor cuprinse între decizia de declanșare a procedurii de selecție și întocmirea listei scurte;

21. procedura de selecție finală - parcursul alcătuit din totalitatea etapelor de selecție pentru evaluarea candidaților din lista scurtă în vederea numirii și încheierii contractului de mandat;

22. raport de activitate la reînnoirea mandatului - document întocmit de fiecare membru al consiliului care solicită reînnoirea mandatului și care cuprinde sintetic cel puțin: realizările relevante ale întreprinderii publice pe perioada mandatului, obținute ca urmare a deciziilor luate, precum și modul de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de performanță, contribuția la realizarea obiectivelor întreprinderii publice prin participarea în comisii, comitete constituite la nivelul consiliului de administrație;

23. raportul de evaluare a membrilor consiliului/a consiliului - document întocmit de autoritatea publică tutelară pentru fiecare membru sau pentru tot consiliul, după caz, care solicită reînnoirea mandatului și care cuprinde sintetic cel puțin modul de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de performanță cuprinse în contractul de mandat, matricea profilului candidatului sau matricea consiliului, după caz;

24. raportul privind numirile finale - documentul final prin care se prezintă un rezumat al profilului fiecărui candidat aflat în lista scurtă, în urma verificării referințelor și a istoricului profesional al candidatului și prin care se explică motivarea evaluării specifice pentru fiecare candidat, pe baza punctajelor obținute de acesta vizavi de criteriile de evaluare, inclusiv pe baza declarației de intenție a acestuia. Raportul conține propunerea de numire a membrilor consiliului de către acționarii minoritari sau de Ministerul Finanțelor Publice, după caz, precum și o analiză a gradului în care consiliul va avea în mod colectiv capacitatea identificată ca fiind necesară, precum și existența unor combinații de candidați nominalizați care ar duce la capacități mai scăzute decât pragul minim identificat ca fiind necesar;

25. structura de guvernare corporativă - compartimentul, serviciul, direcția, organizate în cadrul fiecărei autorități publice tutelare, conform art. III din Legea nr. 111/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, care exercită atribuțiile și competențele prevăzute la art. 3 din ordonanța de urgență, întocmirea mandatelor în vederea prezentării acestora de către reprezentanții statului în adunarea generală a acționarilor, precum și alte atribuții și competențe conform prevederilor legale și bunelor practici privind guvernarea corporativă, asigurând interfața dintre autoritatea publică tutelară și adunarea generală a acționarilor.

Articolul 1

În înțelesul prezentelor norme metodologice, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. cadrul de rezultate - prezentări grafice, matrice, tabele sau rezumate, care prezintă analize pe baza datelor de intrare, rezultatelor intermediare și finale, datelor de ieșire și relațiile dintre acestea;

2. măsurarea performanței - metodologia în baza căreia o autoritate publică tutelară evaluează rezultatele întreprinderilor sale publice raportat la obiectivele, țintele și misiunea pe care le-a stabilit autoritatea publică tutelară pentru acestea;

3. consiliul - consiliul de administrație, în cazul întreprinderilor publice administrate potrivit sistemului unitar, respectiv consiliul de supraveghere, în cazul celor administrate potrivit sistemului dualist;

4. eficacitate - gradul de îndeplinire a obiectivelor programate pentru fiecare dintre activități și raportul dintre efectul proiectat și rezultatul efectiv al activității respective;

5. eficiență - maximizarea rezultatelor unei activități în raport cu resursele utilizate;

6. indicatori de performanță - instrumente de măsurare cantitativă și calitativă a performanței financiare și nefinanciare care indică atingerea unor obiective cuantificabile raportate la ținte specifice de performanță;

7. indicatori-cheie de performanță - indicatori de performanță prevăzuți în anexă la contractul de mandat, denumiți în continuare ICP;

8. indicatorii de performanță financiari - instrumente de măsurare a performanței, utilizate pentru a determina eficiența utilizării resurselor pentru generarea veniturilor, acoperirea costurilor și obținerea profitului. De obicei, aceștia se exprimă sub forma unui raport dintre două mărimi, două categorii de mărimi din cadrul situațiilor financiare anuale, contului de profit și pierdere și bugetul de venituri și cheltuieli ale întreprinderii publice;

9. indicatorii de performanță nefinancieri - instrumente de măsurare a performanței, care determină cât de bine utilizează întreprinderea publică resursele, în principal pentru:

- a) eficientizarea activității interne;
- b) furnizarea de servicii externe pentru clienți;
- c) îndeplinirea cerințelor legale.

Indicatorii de performanță nefinancieri sunt, de obicei, derivați din politica întreprinderii, nivelul de satisfacție a clienților, cota de piață a întreprinderii publice etc.;

10. misiune - enunțarea cuprinzătoare a scopurilor fundamentale și a concepției privind evoluția și desfășurarea activităților întreprinderii publice, prin care se diferențiază de întreprinderile similare și din care decurge sfera sau domeniul de activitate și piața deservită;

11. obiective - rezultatele concrete așteptate de la întreprinderea publică sau autoritatea publică tutelară, exprimate, în măsura posibilului, în termeni numerici;

12. rentabilitatea capitalului angajat (ROCE) - reprezintă profitul pe care îl obține întreprinderea publică din banii investiți în afacere;

13. rezultate - efectele activității întreprinderii publice, care au impact fie asupra creării sau livrării de valoare, fie asupra reducerii sau diminuării valorii;

14. scopuri - afirmații generale despre activitățile prin care se ating rezultatele dorite. Dacă scopurile sau rezultatele au fost atinse este determinat ex post în urma activităților desfășurate într-o perioadă de timp relevantă și, de obicei, se stabilesc pe termen mediu sau pe termen lung;

15. țintă - o valoare numerică a indicatorului de performanță raportată la perioada de timp pentru care a fost stabilit indicatorul, care îndeplinește un obiectiv de performanță.

Articolul 3

Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

1. la regiile autonome:

- a) să întocmească scrisoarea de așteptări și să o publice pe pagina proprie de internet pentru a fi luată la cunoștință de candidații la postul de administrator sau director aflați pe lista scurtă;
- b) să numească și să revoce membrii consiliului de administrație;
- c) să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;
- d) să încheie contractele de mandat cu administratorii;
- e) să monitorizeze și să evalueze performanța consiliului de administrație, pentru a se asigura, în numele statului sau al unității administrativ-teritoriale fondatoare, că sunt respectate principiile de eficiență economică și profitabilitate în funcționarea regiei autonome;
- f) să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cuprinși în anexa la contractul de mandat;
- g) să întocmească și să publice pe pagina proprie de internet lista administratorilor în funcțiune de la regiile autonome;
- h) alte atribuții prevăzute de lege;

2. la societățile prevăzute la [art. 2](#) pct. 2 lit. b):

- a) să numească reprezentanții statului sau, după caz, ai unității administrativ-teritoriale în adunarea generală a acționarilor sau asociațiilor și să aprobe mandatul acestora;
- b) să propună, în numele statului sau al unității administrativ-teritoriale acționar, candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație sau, după caz, de supraveghere, cu respectarea condițiilor de calificare și experiență profesională și selecție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență;
- c) să întocmească scrisoarea de așteptări și să o publice pe pagina proprie de internet pentru a fi luată la cunoștință de candidații la postul de administrator sau director înscriși pe lista scurtă;
- d) să monitorizeze și să evalueze prin reprezentanții săi în adunarea generală a acționarilor performanța consiliului de administrație, pentru a se asigura, în numele statului sau al unității administrativ-teritoriale acționar, că sunt respectate principiile de eficiență economică și profitabilitate în funcționarea societății;
- e) să asigure transparența politicii de acționariat a statului în cadrul societăților față de care exercită competențele de autoritate publică tutelară;
- f) să mandateze reprezentanții săi în adunarea generală a acționarilor să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;
- g) să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii indicatorii de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractul de mandat;
- h) alte atribuții prevăzute de lege;

3. la societățile prevăzute la [art. 2](#) pct. 2 lit. c):

- a) să vegheze la exercitarea de către întreprinderea publică, în condiții de eficiență economică și strategică, a calității de acționar;
- b) să vegheze la respectarea de către societatea controlată a principiilor de eficiență economică și profitabilitate;
- c) să se asigure prin reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și prin structurile de guvernare corporativă de reflectarea cerințelor din scrisoarea de așteptări în indicatorii de performanță financiari și nefinanciari ce constituie anexă la contractul de mandat;
- d) să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii indicatorii de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractul de mandat;
- e) alte atribuții prevăzute de lege;

4. să monitorizeze și să evalueze prin structurile de guvernare corporativă proprii aplicarea prezentei ordonanțe de urgență de către întreprinderile publice, astfel cum sunt definite la [art. 2](#) pct. 2, și să raporteze Ministerului Finanțelor Publice cu privire la aceasta și cu privire la îndeplinirea atribuțiilor proprii în aplicarea prezentei ordonanțe de urgență;

5. să exercite la societățile înființate conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care nu sunt organizate ca societăți pe acțiuni, competențele prevăzute la [pct. 2](#) și 3, precum și

aprobarea actului constitutiv în care se reglementează numărul administratorilor, procedura de selecție și constituirea comitetelor din rândul administratorilor, acolo unde este cazul;

6. să stabilească criteriile de integritate pentru membrii consiliului de administrație/consiliului de supraveghere, directori/direcțorat și să asigure înscrierea acestora în contractele de mandat;

7. să propună candidații pentru funcțiile de membri în consiliile de administrație, în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane, pentru Compania Națională «Romarm» - S.A. și filialele sale, precum și pentru regiile autonome, societățile și filialele acestora, care desfășoară activități de interes național cu specific deosebit pentru apărare și securitate națională.

Art. 3 a fost modificat de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 2

(1) Măsurarea performanței întreprinderii publice este un proces al cărui scop este:

a) de a îmbunătăți activitățile și utilizarea resurselor întreprinderii publice pentru a atinge într-un mod cât mai eficace și eficient obiectivele acesteia;

b) de a obliga la responsabilitate în conformarea la cerințele prevăzute de ordonanța de urgență.

(2) Procesele de măsurare a performanței întreprinderii publice trebuie să fie formalizate, comunicate și gestionate în conformitate cu prevederile legale incidente, cu principiile de bună guvernare și conform prezentelor norme metodologice. Procesele de măsurare se îmbunătățesc permanent, pentru îndeplinirea nevoilor în schimbare ale întreprinderilor publice și ale autorităților publice tutelare.

Articolul 3

În aplicarea principiilor prevăzute la art. 3 pct. 1 lit. e), art. 3 pct. 2 lit. d) și art. 3 pct. 3 lit. c) din ordonanța de urgență, întreprinderile publice trebuie să fie administrate și conduse în așa fel încât să fie eficiente din punct de vedere economic. Valoarea resurselor folosite de către întreprinderea publică trebuie maximizată prin alegerea celei mai bune alternative de a folosi acele resurse.

Articolul 4

(1) Fiecare autoritate publică tutelară trebuie să dezvolte un cadru de rezultate pentru măsurarea performanțelor întreprinderii publice, raportat la misiunea și obiectivele stabilite conform prevederilor legale.

(2) La stabilirea cadrului de rezultate prevăzut la alin. (1) autoritatea publică tutelară trebuie să respecte prevederile prezentelor norme metodologice.

Articolul 3[^]1

(1) Ministerul Finanțelor Publice acționează și ca instituție de monitorizare. În calitate de instituție de monitorizare, Ministerul Finanțelor Publice, prin direcțiile de specialitate sau persoanele desemnate, supraveghează implementarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență de către autoritățile publice tutelare și de către întreprinderile publice.

(2) Procedura de monitorizare și direcțiile de specialitate sau persoanele desemnate pentru exercitarea acestei competențe sunt stabilite prin ordin al ministrului finanțelor publice.

(3) Pentru exercitarea funcțiilor prevăzute la alin. (1), Ministerul Finanțelor Publice îndeplinește următoarele competențe:

a) monitorizează și evaluează aplicarea de către autoritățile publice tutelare și întreprinderile publice a prevederilor prezentei ordonanțe de urgență;

b) elaborează norme, regulamente, ghiduri, formulare, pentru facilitarea aplicării unitare de către autoritățile publice tutelare și monitorizarea implementării prevederilor legale și a celor mai bune practici internaționale în domeniul guvernării corporative;

c) monitorizează indicatorii de performanță financiari și nefinanciari ai întreprinderilor publice în colaborare cu autoritatea publică tutelară;

d) realizează o bază de date privind administratorii la întreprinderile publice de subordonare centrală și locală, prin centralizarea listelor administratorilor primite de la autoritățile publice tutelare, după publicarea pe paginile de internet proprii ale acestora.

(4) Prin norme metodologice elaborate de Ministerul Finanțelor Publice împreună cu ministerele de resort care îndeplinesc atribuții de autoritate publică tutelară pentru întreprinderile publice se aprobă un cadru unitar pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pentru fiecare post, de stabilire a clasamentului acestora, procedura privind numirile finale, precum și orice alte măsuri necesare implementării prevederilor prezentei ordonanțe de urgență.

(5) Prin norme metodologice elaborate de Ministerul Finanțelor Publice împreună cu ministerele de resort care îndeplinesc atribuții de autoritate publică tutelară pentru întreprinderile publice se aprobă metodologia de stabilire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari și a componentei variabile a remunerației.

Art. 3¹ a fost introdus de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Notă CTCE

Potrivit art. IV din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016, normele metodologice prevăzute la art. 3¹ alin. (4) și (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se aprobă prin hotărâre a Guvernului în termen de 4 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

Articolul 3²

(1) Lista administratorilor de întreprinderi publice se întocmește de autoritatea publică tutelară.

(2) Înscrierea în lista administratorilor se face după finalizarea procedurii de selecție conform prezentei ordonanțe de urgență. Procedurile de selecție a administratorilor se pot desfășura de către autoritatea publică tutelară ori de câte ori este necesar, cu respectarea condițiilor de publicitate legale.

Art. 3² a fost introdus de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 4

(1) Autoritatea publică tutelară și Ministerul Finanțelor Publice nu pot interveni în activitatea de administrare și conducere a întreprinderii publice.

(1¹) Interdicția prevăzută la alin. (1) se aplică și întreprinderilor publice prevăzute la [art. 2](#) pct. 2 lit. a) și b) care dețin o participație majoritară sau o participație care le asigură controlul.

Alin. (1¹) al art. 4 a fost introdus de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(2) Competența luării deciziilor de administrare și a deciziilor de conducere a întreprinderii publice și răspunderea, în condițiile legii, pentru efectele acestora revine consiliului de administrație și directorilor, dacă le-au fost delegate atribuțiile de conducere, sau, după caz, consiliului de supraveghere și directoratului.

Capitolul II

Administrarea și conducerea regiilor autonome

Secțiunea 1

Consiliul de administrație

Articolul 5

(1) Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație, format din 3-7 persoane.

(2) Consiliul de administrație este constituit din:

a) un reprezentant din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, licențiat în științe economice sau juridice și cu experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare;

b) un reprezentant al autorității publice tutelare, cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome;

c) 1-5 persoane cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice.

(3) Membrii consiliului de administrație se numesc de autoritatea publică tutelară. În cazul reprezentantului Ministerului Finanțelor Publice, numirea se face la propunerea acestei instituții.

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

(5) Desemnarea membrilor consiliului de administrație va fi făcută în baza unei evaluări sau selecții prealabile efectuate de o comisie organizată la nivelul autorității publice tutelare, iar în cazul reprezentantului Ministerului Finanțelor Publice de o comisie organizată la nivelul acestei instituții. Pentru desemnarea reprezentantului autorității publice tutelare și a celorlalți 1-5 administratori, autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau ca selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate, în condițiile legii.

(6) În cazul regiilor autonome cu un număr de peste 500 de angajați, selecția este efectuată în mod obligatoriu de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de autoritatea publică tutelară, în condițiile legii.

(7) Criteriile de selecție a administratorilor sunt stabilite, potrivit [art. 3¹ alin. \(4\)](#), de către comisiile sau, după caz, de expertul independent prevăzut la [alin. \(5\)](#) și la [alin. \(6\)](#), cu luarea în considerare a specificului și complexității activității regiei autonome și a cerințelor din scrisoarea de așteptări.

(8) Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică prin grija autorității publice tutelare cel puțin în două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a întreprinderii publice. Acesta trebuie să includă condițiile care trebuie îndeplinite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.

(9) În cazul selecției realizate în condițiile [alin. \(6\)](#), numirea administratorilor se realizează de către autoritatea publică tutelară la propunerea expertului independent, prin selectarea candidaților dintr-o listă scurtă, respectiv pe baza nominalizării efectuate de către Ministerul Finanțelor Publice pentru reprezentantul acestei instituții.

(10) Lista membrilor consiliului de administrație și CV-ul fiecărui administrator se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a regiei autonome pe întreaga durată a mandatului acestora.

Art. 5 a fost modificat de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 5¹

Abrogat.

Art. 5¹ a fost abrogat de pct. 7 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Notă

Conform art. unic din LEGEA nr. 14 din 17 martie 2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 194 din 20 martie 2017, se respinge Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10 din 13 mai 2015 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335 din 15 mai 2015.

Articolul 6

Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.

Art. 6 a fost modificat de pct. 8 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 7

Membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice. Autoritatea publică tutelară poate stabili un număr mai mic de consilii de administrație din care un membru desemnat al unei întreprinderi publice poate face parte.

Art. 7 a fost modificat de pct. 9 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Notă CTCE

Potrivit art. VI din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016, prevederile art. 7 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum au fost modificate prin prezenta lege, se aplică numai în cazul contractelor de mandat încheiate după data intrării în vigoare a prezentei legi.

Articolul 8

(1) Durata mandatului membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul de înființare și nu poate depăși 4 ani. Mandatul membrilor consiliului de administrație poate fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare, dacă prin actul de înființare nu se dispune altfel. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.
Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 45

(1) Evaluarea administratorilor în funcție, care solicită reînnoirea mandatului, se efectuează de către autoritatea publică tutelară, prin comisia de selecție sau structura de guvernanță corporativă, după caz.

(2) Termenele și documentele procedurale necesare evaluării se stabilesc de către autoritatea publică tutelară.

Articolul 46

Prezentele norme pot fi aplicate și în cazul societăților care nu sunt organizate ca societăți pe acțiuni, numărul administratorilor și procedura de selecție a acestora, precum și constituirea unor comitete ale administratorilor sunt stabilite de autoritatea publică tutelară prin actul constitutiv al societăților respective, care poate decide și în sensul aplicării prezentelor norme metodologice.

(2) Remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de către autoritatea publică tutelară prin contractul de mandat, în structura și limitele prevăzute la [alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#).

(3) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la [art. 3¹ alin. \(5\)](#) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a regiei autonome și asigurarea respectării principiilor de bună guvernanță. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

(4) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la [art. 3¹ alin. \(5\)](#).

(5) Indemnizația fixă lunară a membrilor consiliului de administrație stabilită în condițiile [alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#) poate fi diferențiată în funcție de numărul de ședințe la care participă, de atribuțiile în cadrul unor comitete consultative și de alte atribuții specifice stabilite prin contractul de mandat.

(6) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de autoritatea publică tutelară, anexă la contractul de mandat.
Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 5

(1) În aplicarea art. 8 alin. (3), (4) și (6) și a art. 37 alin. (2)-(4) din ordonanța de urgență, la stabilirea și revizuirea componentei variabile a remunerației, consiliul trebuie să respecte următoarele:

a) implementarea unor politici corporative privind: raportarea operațiunilor desfășurate, protecția activelor acționarilor, managementul riscului, controale interne, raportare financiară, remunerația directorilor și a angajaților, dividende, investiții de capital și structura datoriei;

b) supravegherea conducerii prin revizuirea și evaluarea sistemelor de control intern, inclusiv implementarea bugetului de venituri și cheltuieli, activităților financiare, activităților operaționale, capacității întreprinderilor publice, îndeplinirii obiectivelor, ținutelor și rezultatelor;

c) dispozițiile legale, normele etice, sociale și de mediu aplicabile, opiniile auditului extern, comunicarea și raportarea corectă către părțile interesate.

(2) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii neexecutivi este următoarea:

a) ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice, rezultatele și obiectivele urmărite;

b) să participe în mod activ și constructiv la misiunile comitetelor consultative constituite conform legii și să elaboreze politici eficiente care să ofere direcție strategică întreprinderii publice;

- c) să ofere o supraveghere și raportare eficace cu privire la managementul activităților operaționale și financiare ale întreprinderii publice și la sistemele sale de control intern;
 - d) să își asume un rol activ în analiza riscului și să avizeze politici eficiente de managementul riscului în întreprinderile publice;
 - e) să se asigure că raportarea cu privire la evenimentele semnificative din activitatea întreprinderii publice de ordin juridic se realizează într-o manieră corectă, la timp și completă către autoritățile îndreptățite și către părțile interesate.
- (3) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii executivi este următoarea:
- a) să transpună planul de administrare într-o componentă de management eficace și eficientă și să informeze consiliul cu privire la îndeplinirea acesteia, conform cerințelor consiliului;
 - b) să delege responsabilitatea operațională și financiară și actele de autoritate într-un mod adecvat în cadrul organelor de conducere;
 - c) să ofere consiliului informații la calitate cerută, în formatul și la termenul solicitat, astfel încât ședințele consiliului să se poată desfășura într-o manieră bine informată, eficace și eficientă.
- (4) La revizuirea componentei variabile a remunerației administratorilor neexecutivi și executivi de către adunarea generală a acționarilor sau, după caz, de autoritatea publică tutelară, se ține cont de conduita prevăzută la alin. (1)-(3).

Capitolul II

Metodologia de stabilire a indicatorilor-cheie de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației

Secțiunea 1

Principii generale privind stabilirea indicatorilor-cheie de performanță

Articolul 13

- (1) Indicatorii-cheie de performanță pentru acordarea componentei variabile a remunerației pentru administratori permit părților interesate să analizeze aspectele importante ale remunerației acestora.
- (2) Indicatorii prevăzuți la alin. (1) sunt clasificați ca financiari și nefinanciari. ICP nefinanciari sunt prin natura lor operaționali și de guvernare corporativă.
- (3) Clasificarea categoriilor indicatorilor de performanță este prevăzută în anexa nr. 2a.
- (4) Modul de utilizare a categoriilor de indicatori de performanță, în funcție de categoria întreprinderilor publice, este prevăzut în anexa nr. 2b.

Articolul 14

- (1) Fiecare autoritate publică tutelară trebuie să stabilească obiectivele, țintele și indicatorii-cheie de performanță din categoriile de indicatori prevăzute în anexa nr. 2b, aplicabili categoriei întreprinderii publice.
- (2) În procesul de stabilire a denumirii, a numărului și importanței indicatorilor-cheie de performanță se au în vedere obiectivele de performanță aferente.
- (3) Criteriile folosite pentru alegerea indicatorilor de performanță trebuie:
 - a) să fie în concordanță cu legislația în vigoare;
 - b) să fie importante pentru îndeplinirea obiectivelor de politică ale Guvernului și ale autorității publice tutelare;
 - c) să aibă legătură cu rezultatele favorabile din sectorul economic;
 - d) să fie în relație cu obținerea unor rezultate favorabile pentru fiecare întreprindere publică, corespunzător domeniului de activitate în care operează întreprinderea publică.

Articolul 15

ICP prevăzuți la art. 14 alin. (1) sunt selectați pentru determinarea componentei variabile a remunerației administratorilor.

Articolul 16

Structurile de guvernare corporativă din cadrul fiecărei autorități publice tutelare propun conducerii acesteia ceea ce consideră a fi indicatorii financiari și nefinanciari de performanță potriviți, în concordanță cu interesele întreprinderii publice.

Articolul 17

Structurile de guvernare corporativă, împreună cu compartimentele specializate ale fiecărei autorități publice tutelare, precum și consiliul, selectează ICP relevanți pentru categoriile de

întreprinderi publice prezentate în anexa nr. 2b, precum și pentru entitățile prevăzute la art. 1 alin. (2) din ordonanța de urgență.

Articolul 18

Criteriile folosite pentru selectarea ICP trebuie să îndeplinească, dar fără a se limita la acestea, următoarele cerințe:

- a) să fie specifice, măsurabile, orientate în timp, posibil de obținut;
- b) să fie general aplicabile în cadrul sectorului de activitate, acolo unde este posibil;
- c) să fie transparente;
- d) să fie verificabile în mod independent;
- e) să ia în calcul obiectivele, țintele și rezultatele stabilite pentru întreprinderea publică;
- f) să fie compatibile cu specificul întreprinderii publice.

Articolul 19

Setul de ICP elaborat pentru a fi folosit de către fiecare întreprindere publică trebuie stabilit și echilibrat într-o asemenea manieră încât să nu ofere stimulente pentru a distorsiona obiectivele întreprinderii publice sau să afecteze operațiunile financiare în mod negativ.

Articolul 20

ICP selectați în conformitate cu prezentele norme se supun aprobării autorității publice tutelare sau adunării generale a acționarilor, după caz, și vor fi folosiți ca bază de negociere pentru indicatorii de performanță financiari și nefinanciari rezultați din planul de administrare.

Articolul 21

ICP referitori la obiectivele cuantificabile prevăzute la art. 12 alin. (2) teza a 2-a și art. 29 alin. (11) din ordonanța de urgență, stabiliți conform prezentelor norme, se cuprind obligatoriu în contractul de mandat și se iau în calcul la determinarea componentei variabile a remunerației.

Secțiunea a 2-a

Principii generale privind politica de remunerare

Articolul 22

Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- a) atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
- b) asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- c) recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- d) păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- e) alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- f) promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- g) păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Articolul 23

(1) În vederea selectării categoriilor de ICP se au în vedere relevanța acestora în administrarea întreprinderii publice și măsura în care acestea sunt aplicabile sau nu, așa cum sunt prezentate în anexa nr. 2c la prezentele norme.

(2) Componenta variabilă a administratorilor se determină în funcție de gradul de realizare a ICP pe termen scurt, mediu și lung, așa cum au fost negociați și aprobați.

(3) Componenta variabilă pe termen scurt este cea care este calculată și plătită pentru un exercițiu financiar.

(4) Componenta variabilă pe termen mediu este cea care este calculată și plătită pentru o perioadă de două sau trei exerciții financiare.

(5) Componenta variabilă pe termen lung este cea care este calculată și plătită pentru întregul mandat de patru ani de activitate.

(6) Modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile se negociază cu autoritatea publică tutelară, se aprobă în condițiile legii și se concretizează în anexa la contractul de mandat.

(7) Componenta variabilă se achită în bani. La întreprinderile publice ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată, pentru administratorii executivi, plata se poate face printr-o opțiune de cumpărare a unui număr negociat de acțiuni la prețul pieței.

(8) ICP sunt selectați din categoriile de indicatori de performanță stabilite a fi cele mai relevante pentru sectorul economic în care operează întreprinderea publică și pentru dimensiunea și categoria sa (comercială, monopol reglementat, serviciu public). ICP ce vizează procesul de

governanță corporativă vor fi selectați dintre aceia care pot conduce la îmbunătățirea sau realizarea unor rezultate și scopuri-cheie pe parcursul termenului specificat.

Articolul 24

În urma negocierii componente variabile a remunerației cu candidații numiți pentru funcția de administratori, autoritatea publică tutelară sau adunarea generală a acționarilor, după caz, are următoarele competențe de aprobare:

- a) a ICP care trebuie să fie folosiți pentru determinarea componente variabile;
- b) a ponderii fiecărui ICP la determinarea componente variabile;
- c) a parametrilor pentru plata componente variabile.

Secțiunea a 3-a

Procesul de stabilire a remunerației variabile a administratorilor neexecutivi

Articolul 25

(1) La stabilirea remunerației variabile se au în vedere responsabilitățile administratorilor neexecutivi, respectiv de identificare a strategiei pe termen lung, de dezvoltare a politicilor de guvernare, de reprezentare a intereselor acționarilor, de comunicare cu acționarii și de supraveghere a implementării de către management a strategiilor întreprinderii publice. Mare parte din componenta variabilă trebuie să rezulte din responsabilitățile specifice activităților de governanță corporativă.

(2) Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componente variabile, ponderile ICP, care însumate să reprezinte un procent de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos:
5-20% ICP financiari;
5-20% ICP operaționali;
5-25% ICP orientați către servicii publice;
50-75% ICP responsabilități specifice activității de governanță corporativă.

(3) Ponderile indicatorilor prevăzuți la alin. (2) se stabilesc prin negociere între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea.

Secțiunea a 4-a

Procesul de stabilire a remunerației variabile a administratorilor executivi

Articolul 26

(1) La stabilirea remunerației variabile se au în vedere responsabilitățile administratorilor executivi privind implementarea de strategii, implementarea politicilor guvernamentale și managementul profitabil al întreprinderilor publice, care includ managementul activelor financiare, fizice și umane, stabilirea unor procese operaționale eficiente și eficace și raportarea cu privire la progresul înregistrat în toate domeniile. Mare parte din componenta variabilă trebuie să rezulte din responsabilitățile privind activitățile operaționale, financiare și nefinanciare.

(2) Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componente variabile, ponderile ICP, care însumate să reprezinte un procent de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos:
25-50% ICP financiari;
10-25% ICP operaționali;
5-25% ICP orientați către servicii publice;
10-25% ICP responsabilități specifice activității de governanță corporativă.

(3) Ponderile indicatorilor prevăzuți la alin. (2) se stabilesc prin negociere între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea.

Secțiunea a 5-a

Metodologia de revizuire a componente variabile a remunerației administratorilor neexecutivi și administratorilor executivi

Articolul 27

Indicatorii-cheie de performanță, țintele și gradul de îndeplinire a ICP pot fi modificați, după caz, în următoarele situații:

- a) forța majoră;
- b) 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;

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

Articolul 28

Inițiativa modificării ICP și a componentei variabile poate aparține atât consiliului, cât și autorității publice tutelare.

Articolul 29

(1) Consiliul transmite recomandările pentru schimbarea indicatorilor de performanță folosiți ca bază pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, acționarului-stat, prin autoritatea publică tutelară, și celorlalți acționari, dacă este cazul.

(2) În cazul inițierii de către autoritatea publică tutelară, aceasta transmite propunerile sale către consiliu și, după caz, celorlalți acționari.

Articolul 30

(1) Fiecare parte implicată decide dacă schimbările recomandate ale indicatorilor de performanță folosiți ca bază pentru stabilirea componentei variabile a remunerației administratorilor ar îmbunătăți eficacitatea și eficiența întreprinderii.

(2) În cazul în care se decide că schimbările prevăzute la alin. (1) ar îmbunătăți eficacitatea și eficiența întreprinderii, se inițiază procedura convocării adunării generale a acționarilor în cazul societăților, pentru aprobarea noilor niveluri ale indicatorilor supuși modificării.

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

(4) Indicatorii aprobați de adunarea generală sau autoritatea publică tutelară, după caz, se vor concretiza într-un act adițional la contractul de mandat.

Articolul 31

În procedura de negociere, dispozițiile art. 13 alin. (4), respectiv art. 30 alin. (4) din ordonanța de urgență se aplică în mod corespunzător.

Articolul 32

În cazul întreprinderii publice care intră într-una din situațiile prevăzute la art. 27, ICP stabiliți ca bază pentru determinarea componentei variabile a remunerației administratorilor sunt revizuiți și modificați dacă efectul asupra performanței specificate de oricare dintre ICP este de așa natură încât acesta/aceștia să nu mai poate fi îndeplinit/îndepliniți.

Articolul 33

Pentru modificarea ICP se respectă procedura prevăzută pentru aprobarea lor inițială.

Articolul 34

Sistemele de colectare și raportare cu privire la ICP folosiți ca bază pentru determinarea componentei variabile a remunerației administratorilor trebuie să indice faptul că evenimentele prevăzute la art. 27 s-au produs și să permită o explicație scrisă a motivului și modului în care acești indicatori au fost schimbați.

Capitolul III

Alte dispoziții

Articolul 35

(1) Autoritatea publică tutelară poate fi ajutată pentru determinarea ICP și a componentei variabile de experți independenți, persoane fizice sau juridice, care sunt specializați în măsurarea performanței, ale căror servicii sunt contractate potrivit legii.

(2) În procesul de stabilire a indicatorilor de performanță sau a componentei variabile, autoritatea publică tutelară poate consulta comitetele de nominalizare și remunerare sau consiliul, ca întreg, și directorii/directoratul întreprinderii publice.

Articolul 36

Categoriile de indicatori prevăzuți în anexele nr. 2a și 2b, precum și indicatorii de performanță prevăzuți în anexele nr. 2c și 2d sunt cu titlu exemplificativ.

Articolul 37

Ministerul Finanțelor Publice, cu consultarea ministerelor de resort care îndeplinesc atribuții de autoritate publică tutelară, stabilește, în temeiul art. 3¹ din ordonanța de urgență, cerințe de raportare pentru întreprinderile publice, în scopul exercitării atribuțiilor de monitorizare.

Articolul 38

Anexele nr. 2a-2d fac parte integrantă din prezentele Norme metodologice pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliului de administrație sau, după caz, de supraveghere, precum și a directorilor, respectiv a membrilor directoratului.

Anexa 2a

Clasificările categoriilor de indicatori:

Font 9

Categoria indicatorilor financiari de performanță	Categorii de indicatori nefinanciari de performanță, din care:	
	Operaționali	Governanță corporativă
1. Lichiditate	1. Politici sociale guvernamentale (egalitatea de gen, muncă, sănătate etc.)	1. Strategia întreprinderii este dezvoltată și aprobată la timp
2. Cost	2. Calitate servicii/produse (valoare)	2. Revizuirea și raportarea la timp a progresului strategiei întreprinderii
3. Datorii	3. Acoperire servicii/produse (disponibilitate)	3. Stabilirea, revizuirea și raportarea la timp a indicatorilor de performanță ai întreprinderii
4. Investiții	4. Productivitatea activelor (adecvarea activelor, utilizarea capacității)	4. Stabilirea politicilor managementului de risc și monitorizarea riscului
5. Profitabilitatea	5. Satisfacția clienților	5. Realizarea și raportarea revizuirii la timp a managementului riscului
6. Venituri	6. Dezvoltarea capacității angajaților și a satisfacției acestora	6. Se stabilesc și se respectă politicile de transparență și comunicare
7. Politica privind dividendele	7. Strategie de investiții și implementare	7. Revizuirea, evaluarea și raportarea performanței administratorului și directorului
8. Altele, conform cerințelor legale	8. Altele, conform cerințelor legale	8. Stabilirea și revizuirea periodică a politicilor de remunerație a administratorului și directorului

Încadrarea indicatorilor în categoriile prezentate în tabelul de mai sus este în competența autorității publice tutelare sau a adună

Anexa 2b

Gruparea indicatorilor pe categorii de scopuri ale întreprinderii publice

Indicatori de performanță	Întreprinderi publice comerciale	Monopoluri reglementate	Întreprinderi de servicii publice*1)
FINANCIARI			
Flux de numerar	X	X	X
Cost	X	X	X
Datorii	X	X	X
Investiții	X	X	X
Profitabilitatea	X		
Venituri	X	X	X
Politica privind			

dividendele	X	X	
NONFINANCIARI OPERAȚIONALI			
Politici social guvernamentale	X	X	X
Calitate servicii/produse	X	X	X
Acoperire servicii/produse	X	X	X
Productivitatea activelor	X	X	X
Satisfacția clienților	X	X	X
Capacitatea angajaților	X	X	X
GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ	X	X	X

*1) Apă, canalizare, electricitate, gaze naturale, poștă, sănătate publică, transport public etc.

Anexa 2c

Indicatori-cheie de performanță folosiți ca bază
pentru acordarea componentei variabile a remunerației*)

INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ	DOMENIU DE APLICARE	
CATEGORIA ICP		
Sub-Categorie a ICP	Administratori neexecutivi	Administratori executivi
FINANCIAR*	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Ridicată
ICP Flux de numerar	Nu se aplică	Aplicabilitate Ridicată
ICP Costuri	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Ridicată
ICP Pasive	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Medie
ICP Investiții	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Medie
ICP Rentabilitate	Aplicabilitate Scăzută	Aplicabilitate Ridicată
ICP Venituri	Nu se aplică	Aplicabilitate Ridicată
ICP Politica de Dividende	Aplicabilitate Medie	Nu se aplică
NEFINANCIAR	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Ridicată
Politici Sociale Governamentale (egalitatea de gen, muncă, sănătate, mediu, servicii echitabile, etc.)	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Medie
Calitatea serviciului/Produsului (valoare)	Aplicabilitate Scăzută	Aplicabilitate Ridicată
Acoperire serviciu/produs (disponibilitate)	Aplicabilitate Scăzută	Aplicabilitate Ridicată
Productivitatea Activelor (conformitatea activelor, capacitatea de utilizare)	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Ridicată
Satisfacția Clientului	Aplicabilitate Scăzută	Aplicabilitate Ridicată
Capacitatea de Dezvoltare a Angajaților și Satisfacția	Aplicabilitate Medie	Aplicabilitate Ridicată
Strategia de Investiții și Implementare	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Ridicată
ICP în Gestiunea Eficientă a întreprinderii publice	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Medie
dezvoltă, aprobă, monitorizează și revizuieste strategia gestiunii întreprinderii publice	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Medie
implementează și raportează progresul strategiei gestiunii întreprinderii publice	Aplicabilitate Scăzută	Aplicabilitate Ridicată
stabilesc indicatori de performanță adecvați întreprinderii publice	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Medie
dezvoltă și supraveghează politici eficiente de gestiune a riscului	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Scăzută
implementează și raportează politicile eficiente de gestiune a riscului	Aplicabilitate Scăzută	Aplicabilitate Ridicată
monitorizează procesele de transparență și comunicare	Aplicabilitate Ridicată	Aplicabilitate Scăzută
monitorizează și evaluează performanța conducerii	Aplicabilitate Ridicată	Nu se aplică
stabilesc politici de remunerație ale Directorilor	Aplicabilitate Ridicată	Nu se aplică

*) detalierea indicatorilor este prezentată în tabelul din anexa nr. 2d

Legendă:

Aplicabilitate ridicată
Aplicabilitate medie sau scăzută
Nu se aplică

Anexa 2d

Exemple de indicatori de performanță:

Font 8

Denumire indicator	Explicație
Indicatori-cheie de performanță privind fluxul de numerar	
Capitalul de lucru	Reprezintă o analiză a resurselor disponibile imediat, care ar putea fi folosite pentru realizarea obligațiilor pe termen scurt.
Fluxul de numerar operațional	Însumarea fluxurilor de încasări din operațiuni comerciale regulate
Rotația numerarului (365/Ciclu numerar)	Numărul de momente când numerarul revine la întreprinderea

	publică pentru o perioadă de un an
Fluxul de numerar din activitățile de investiții	Indică măsura în care sumele alocate investițiilor au generat fluxuri pozitive pentru firmă și poziția adoptată pe piață.
Fluxul de numerar din activități de finanțare	Arată puterea financiară a unei întreprinderi publice, evidențiind evoluția numerarului primit de la investitori. Formula: (Numerar primit din emiterea stocurilor sau datoriilor) - (numerar plătit ca dividende și redobândirea datoriilor/stocurilor) = (Flux de numerar din activități de finanțare)
Fluxul de numerar	Suma totală de bani care se transferă în cadrul și în afara întreprinderii publice
Ciclul de conversie al numerarului	Arată cantitatea de timp necesară întreprinderii publice pentru vinderea stocurilor, încasarea creanțelor și achitarea datoriilor.
Viteza de rotație a creanțelor	Rata la care o întreprindere publică își colectează creanțele. Formula: (Vânzări nete de creditare)/(Creanțe medii) = (Viteza de rotație a creanțelor)
Creanțe	Suma de bani datorată unei întreprinderi publice de clienții săi
Rata de rotație a datoriilor	Rata la care o întreprindere publică își plătește furnizorii și alte cheltuieli. Formula: (Total achiziții furnizor)/(Datorii medii către furnizori)
Rata datoriilor către furnizori	Arată suma de bani pe care o întreprindere publică o datorează furnizorilor săi.
Număr/Procent al facturilor restante	Facturile care rămân neplătite după data scadentă
Indicatori-cheie de performanță privind costurile	
Cheltuieli totale	Reprezintă totalitatea costurilor suportate de o întreprindere publică în timpul unei perioade de raportare (inclusiv marketing, vânzări și costuri operaționale).
Costuri VAG	Costurile de exploatare a unei întreprinderi publice - inclusiv de vânzare și cheltuieli generale și administrative - sunt denumite în mod colectiv VAG.
Cheltuieli de vânzări	Costurile suportate de departamentul de vânzări - inclusiv salarii și comisioane.
Cheltuieli de marketing	Cuprinde totalitatea costurilor suportate de departamentul de marketing, inclusiv publicitate, salarii, cercetare și studii.
Rata de rotație a stocurilor	Numărul de situații în care o întreprindere publică este în măsură să vândă stocurile sale într-o perioadă de timp dată. Formula: (Vânzări)/(Stocuri) = (Rata de rotație a stocurilor)
Costul pe unitate	Prețul pentru a produce, a depozita și a vinde o unitate a unui anumit produs, inclusiv costurile fixe și variabile de producție. Formula: ([Cost variabil] + [Cost fix])/(Număr unități produse) = (Cost pe unitate)
Cost per angajare	Costul mediu înregistrat cu noii angajați, inclusiv taxele de publicitate, recomandări angajat, cheltuieli de deplasare, cheltuieli de relocare și costurile agenției de recrutare. Formula: (Cheltuieli angajare nouă)/(Număr angajări noi) = (Costul per angajare)

Costul bunurilor vândute (COGS)	Reprezintă costul materialelor și al forței de muncă direct utilizate pentru a produce un bun.
Cheltuieli anuale medii pentru a servi un singur client	Reprezintă suma medie necesară pentru a servi un singur client. Formula: (Cheltuieli totale)/(Clienți totali) = (Cheltuieli anuale medii pentru a servi un singur client)
Cost achiziție client	Costul obținerii unui client nou
Costul pe click	Măsoară costul unei campanii de publicitate de tipul pay-per-click (precum Google AdWords).
Procentul costurilor cu forța de muncă	Costul forței de muncă în raport cu toate costurile poate fi măsurat prin însumarea tuturor salariilor și împărțirea la costurile totale ale societății într-o anumită perioadă de timp. Formula: (Costuri salariale)/(Costuri totale ale societății) = (Procent cost forță de muncă)
Cheltuieli asistență de sănătate per salariat actual	Prețul total al costurilor de asistență de sănătate împărțit la toți angajații oferă o înțelegere a caracterului complet al planului de asistență medicală al unei societăți.
Indicatori-cheie de performanță privind datoriile	
Rata lichidității curente ("Testul Acid")	Arată capacitatea unei întreprinderi publice de a-și îndeplini orice datorii financiare pe termen scurt, cum ar fi facturile viitoare. Formula: ([Active Curente] - [Stocuri])/(Pasive curente) = (Rata lichidității curente)
Raport preț-câștig (P/E)	O evaluare multiplă a capitalului propriu care compară prețul unei acțiuni al unei întreprinderi publice cu câștigurile sale per acțiune. Formula: (Valoare de piață per acțiune)/(Câștiguri per acțiune) = (Raport preț-câștiguri)
Raportul datorii-capital propriu	Măsoară modul în care o întreprindere publică își finanțează dezvoltarea și folosește investițiile acționarilor. Formula: (Total datorii)/(Capital propriu acționari) = (Raportul datorii-capital propriu)
Nivelul datoriei	Valoarea datoriilor pe care o întreprindere publică le are în prezent.
Lichiditatea generală	Măsoară capacitatea unei întreprinderi publice de a-și plăti toate datoriile într-o anumită perioadă de timp. Formula: (Active curente)/(Pasive curente) = (Lichiditatea generală)
Restanțe	Datorii care nu sunt de încasat și adesea amortizate ca și cheltuieli.
Indicatori-cheie de performanță privind investițiile	
Niveluri de economii datorate eforturilor de îmbunătățire	Multe întreprinderi publice se gândesc să investească în îmbunătățiri sau operațiuni de fuziune (sau chiar societăți). Acești indicatori-cheie de performanță analizează valoarea economiilor obținute ca rezultat al acestor investiții.
Rentabilitatea investițiilor în inovare	Poate fi calculată prin analiza veniturilor obținute din produse noi sau numărul produselor noi care ating un prag de venituri. Acest lucru este în general analizat de întreprinderi publice care au creat un departament sau buget în domeniul inovării.
Inventar active	Costul mărfurilor achiziționate sau fabricate, dar care nu sunt încă vândute, poate fi un bun indicator principal cu privire la pregătirea în vederea creșterii sau chiar a

	unei creșteri încete.
Cheltuieli pentru inovare	Suma de bani pe care o întreprindere publică o cheltuie pentru inovare. Anumite întreprinderi publice au prevăzut un buget acestui aspect ca reprezentând cercetare și dezvoltare, iar altele utilizează diferiți termeni de contabilitate. În cele din urmă, prin utilizarea acestei măsuri se valorifică inovarea ca o forță strategică cheie.
Timpul pentru pragul de rentabilitate	Timpul necesar ca o întreprindere publică să atingă pragul de rentabilitate a investițiilor sale într-un nou produs sau proces. În cazul în care costurile sunt mari la început, această măsură ajută la determinarea perioadei de timp necesare pentru a recupera aceste cheltuieli.
Procentul de investiții în ...	Folosit pentru măsurarea investițiilor în diferite domenii de activitate. De exemplu, se poate măsura procentul investiției în produse ecologice vs. investiții totale în produse globale. Formula: (Valoarea investiției)/(Capital total cheltuit) = (Procentul de investiții)
Numărul investițiilor de capital-cheie care respectă sau depășesc așteptările ROI	Se poate baza pe planul de investiții sau pe rezultatele investițiilor anterioare. Util pentru întreprinderile publice care investesc în multe proiecte de capital.
Indicatori-cheie de performanță privind profitabilitatea	
Creșterea vânzărilor	Schimbarea în domeniul vânzărilor unei întreprinderi publice de la o perioadă de raportare la alta. Formula: $([V\ddot{a}nz\ddot{a}ri\ actual\ddot{a}e] - [V\ddot{a}nz\ddot{a}ri\ anterioare])/([V\ddot{a}nz\ddot{a}ri\ anterioare]) = (Creșterea\ vânz\ddot{a}rilor)$
ROI (rentabilitatea investiției)	Arată eficiența unei investiții. Formula: $([C\ddot{a}știg\ din\ investiție] - [Costul\ investiției])/([Costul\ investiției]) = (ROI)$
ROE (rentabilitatea capitalului propriu)	Valoarea veniturii net pe care o întreprindere publică îl generează în raport cu valoarea capitalurilor proprii. Formula: $(Venit\ net)/(Capital\ propriu) = (ROE)$
ROA (rentabilitatea activelor)	Indică cât de profitabilă este o întreprindere publică în raport cu totalul activelor sale. Formula: $(Venit\ net)/(Total\ active) = (ROA)$
Rentabilitatea capitalului angajat	Măsoară profitabilitatea unei întreprinderi publice și eficiența cu care este investit capitalul său.
Profitabilitatea programului	Urmărește profitabilitatea unui program individual.
Marja profitului operațional	Măsoară venitul după ce costurile variabile de producție sunt luate în considerare. Formula: $(Venit\ operațional)/(V\ddot{a}nz\ddot{a}ri\ nete) = (Marja\ de\ profit\ operațional)$
Marja de profit net	Procentul veniturilor unei întreprinderi publice care reprezintă profitul net. Formula: $(Profit\ net)/(Venit) = (Marja\ de\ profit\ net)$
Profit net	Suma de bani pe care o realizează o întreprindere publică după scăderea tuturor cheltuielilor și a altor costuri. Formula: $(Venit) - (Cheltuieli) = (Profit\ net)$
Marja de profit brut	Procentul veniturilor care reprezintă profitul după luarea în considerare a costurilor de producție și vânzări. Formula: $(Profit\ brut)/(Venit) = (Marja\ de\ profit\ brut)$
Profit brut	Profitul unei întreprinderi publice, după luarea în considerare a costurilor de producție și a vânzărilor. Formula: $(Venit) - (COGS) = (Profit\ brut)$
Valoarea economică adăugată (EVA)	O estimare a profitului economic suplimentar al unei întreprinderi publice

Capital mediu angajat	Indicator ce prezintă profitabilitatea în raport cu investițiile făcute în capital nou
Valoarea de viață a clientului	Indicator care reprezintă profitul net pe care o întreprindere publică anticipează că îl va obține de la un client pe întreaga durată a unei relații, ajutând la determinarea costurilor/beneficiilor și a eforturilor de achiziție.
(Valoarea de viață a clientului)/(Costul de achiziție a clientului)	În mod ideal raportul dintre valoarea de viață a clientului și costul de achiziție a clientului ar trebui să fie mai mare de unu, având în vedere că un client nu este profitabil în cazul în care costul de achiziție este mai mare decât profitul pe care îl va aduce societății. Formula: (Profit de viață net anticipat din partea clientului)/(Costul de achiziție al clientului)
Valoarea adăugată a capitalului uman (HCVA)	Prin scăderea costurilor legate de persoanele nesalariate din venit și împărțirea rezultatului cu numărul angajaților cu normă întreagă, se poate deduce cât este de profitabil un angajat mediu în cadrul unei întreprinderi publice. Formula: ((Venit] - [Costuri legate de nesalariați])/ (Număr angajați cu normă întreagă) = (HCVA)
Indicatori-cheie de performanță privind venitul	
Volumul de vânzări	Valoarea vânzărilor obținută într-o perioadă de raportare și exprimată într-un număr de unități vândute
Acuratețea prognozei vânzărilor	Proximitatea cantității de vânzări prognozată la cantitatea efectivă de vânzări
ROI cercetare și dezvoltare	Venitul generat prin investirea banilor în cercetare și dezvoltare. Formula: ((Câștig din investiții] - [Costurile investiției])/ (Costurile investiției) = (ROI cercetare și dezvoltare)
Venit per angajat cu normă întreagă	Arată cât de scump se conduce o întreprindere publică. Formula: (Venit)/(Număr angajați cu normă întreagă) = (Venit per angajat cu normă întreagă)
Rata de creștere a veniturii	Rata la care venitul unei întreprinderi publice crește. Formula: (([Venit actual] - [Venit anterior])/ (Venit anterior) = (Rata de creștere a veniturii)
Venit	Venitul total pe care îl obține o întreprindere publică. Formula: (Prețul bunurilor) x (Numărul de bunuri vândute) = (Venit)
Venit operațional	Profitul obținut din operațiuni după scăderea cheltuielilor operaționale. Formula: (Venit brut) - (Cheltuieli operaționale) - (Depreciere și amortizare) = (Venit operațional)
Venit net	Valoarea vânzărilor după scăderea reducerilor, returnărilor și a bunurilor deteriorate. Formula: (Venit) - (Cheltuieli) = (Venit net)
EBT (Profit obținut înainte de plata impozitului)	Arată profitul realizat de o întreprindere publică după luarea în calcul a COGS (costurile bunurilor vândute), a dobânzilor, cheltuielilor administrative (VAG), înainte de scăderea impozitului. Formula: (Venit) - (COGS) - (Dobândă) - (VAG) = (EBT)
EBITDA (Rezultatul brut al exploatării)	Măsoară profitul după efectuarea cheltuielilor și după scăderea dobânzii, impozitului, deprecierei și amortizării Formula: (Venit) - (Cheltuieli care exclud dobânda, impozitul, deprecierea și amortizarea) = (EBITDA)
Volumul anual mediu de vânzări per client	Reprezintă cantitatea medie de vânzări per client, exprimată în valută. Formula: (Vânzări totale)/(Total clienți) = Volum anual

	mediu de vânzări per client
Utilizarea activelor	Totalul veniturilor obținute raportat la totalul de active deținute de o întreprindere publică Formula: $(\text{Venituri totale}) / (\text{Total active}) = (\text{Utilizarea activelor})$
Cotă-parte potențial client	Indicator care măsoară cota din cheltuielile totale ale unui client în raport cu produsele și serviciile societății.
Profit înainte de plata dobânzilor și impozitului (EBIT)	Un indicator al profitabilității societății, ce indică profitul obținut înainte de plata dobânzilor și a impozitului Formula: $(\text{Venit}) - (\text{COGS}) - (\text{Cheltuieli operaționale})$ sau $\text{Profit din exploatare} + \text{Venituri financiare} = (\text{EBIT})$

(7) În cazul în care domiciliul membrilor consiliului de administrație, la data desemnării, este în altă localitate decât cea a sediului social al regiei autonome, acestora li se pot rambursa sau deconta cheltuielile de transport și cazare pentru participarea la ședințele de lucru, de către regia autonomă.

(8) Prevederile alin. (7) nu se aplică în cazul în care membrii consiliului de administrație au sau obțin reședința în localitatea în care își are sediul social regia autonomă.

Art. 8 a fost modificat de pct. 10 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 9

(1) Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al regiei autonome.

(2) Consiliul de administrație are următoarele atribuții de bază:

a) numește și revocă directorii și stabilește remunerația acestora;

b) analizează și aprobă planul de administrare elaborat în colaborare cu directorii, în acord cu scrisoarea de așteptări și cu declarațiile de intenție;

c) negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cu autoritatea publică tutelară;

d) asigură integritatea și funcționalitatea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare;

e) verifică funcționarea sistemului de control intern sau managerial;

f) monitorizează și evaluează performanța directorilor;

g) întocmește raportul semestrial privind activitatea regiei autonome, pe care îl prezintă autorității publice tutelare;

h) monitorizează și gestionează potențialele conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;

i) supervizează sistemul de transparență și de comunicare;

j) monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale regiei autonome;

k) raportează lunar autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia.

Alin. (2) al art. 9 a fost modificat de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 10

În cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de audit, format din 3 administratori neexecutivi și independenți. Dispozițiile art. 47 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2008 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și supravegherea în interes public a profesiei contabile, aprobată cu modificări prin Legea nr. 278/2008, cu modificările și completările ulterioare, sunt aplicabile în mod corespunzător.

Art. 10 a fost modificat de pct. 12 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 11

Consiliul de administrație reprezintă regia autonomă în raport cu terții și în justiție. În lipsa unei stipulații contrare în actul de înființare, consiliul de administrație reprezintă regia prin președintele său.

Articolul 12

(1) Autoritatea publică tutelară încheie cu administratorii regiei autonome contracte de mandat având ca obiect administrarea regiei autonome, care constituie anexă la actul administrativ de numire.

(2) Contractul de mandat include, în anexă, indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, determinați potrivit metodologiei prevăzute la [art. 3¹ alin. \(5\)](#), negociați cu membrii consiliului de administrație și aprobați de autoritatea publică tutelară. În contractul de mandat se prevăd în mod obligatoriu obiective cuantificabile privind reducerea obligațiilor restante, modul de gestionare a creanțelor și recuperarea lor, îmbunătățirea rezultatelor financiare, realizarea planului de investiții și asigurarea cu cash-flow a activității desfășurate.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Secțiunea a 4-a

Cadrul general de stabilire a obiectivelor relevante pentru întreprinderile publice

Articolul 6

La stabilirea obiectivelor pentru întreprinderile publice se ține cont, fără a se limita la acestea, de următoarele:

- a) cadrul legal în vigoare aplicabil întreprinderii publice;
- b) obiectivele de politică publică și economică ale Guvernului;
- c) obiectivele de politică ale autorității publice tutelare;
- d) factorii relevanți pentru sectorul economic în care operează întreprinderea publică;
- e) factorii specifici fiecărei întreprinderi publice.

Articolul 7

(1) Obiectivele întreprinderii publice trebuie să fie prezentate descriptiv, într-un limbaj clar, neechivoc, în ceea ce privește rezultatele, prin scrisoarea de așteptări.

(2) Autoritățile publice tutelare stabilesc ținte la termenul pentru care sunt stabiliți ICP, care sunt cuantificate în măsura în care acest lucru este posibil. Dacă nu este fezabilă cuantificarea rezultatelor specifice dintr-o anumită perioadă de timp relevantă, pentru a putea stabili țintele, datele existente pot fi folosite pentru realizarea unor prognoze ale acestora.

Secțiunea a 5-a

Utilizarea obiectivelor și țințelor pentru stabilirea componentei variabile a remunerației

Articolul 8

Obiectivele întreprinderii publice și țințele aferente acestora se iau în calcul de către autoritatea publică tutelară atunci când sunt analizate în vederea aprobării următoarele:

- a) indicatorii de performanță financiari și nefinanțari;
- b) componenta variabilă a remunerației administratorilor.

Articolul 9

(1) Evaluarea eficienței activității administratorilor întreprinderilor publice se face pe baza îndeplinirii obiectivelor cuprinse în planul de administrare și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari cuprinși în contractul de mandat.

(2) Rezultatul evaluării eficienței activității administratorilor stă la baza acordării componentei variabile a remunerației administratorilor întreprinderilor publice.

Secțiunea a 6-a

Clasificarea indicatorilor de performanță în înțelesul ordonanței de urgență

Articolul 10

În înțelesul ordonanței de urgență, există două clasificări generale ale indicatorilor de performanță:

- a) indicatori de performanță pentru monitorizarea performanței întreprinderilor publice;
- b) indicatori-cheie de performanță pentru acordarea componentei variabile a remunerației pentru administratori.

Articolul 11

(1) Prezentele norme metodologice stabilesc indicatorii standardizați de performanță pentru măsurarea performanței întreprinderilor publice și a administratorilor acestora.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în cazul entităților prevăzute la art. 1 alin. (2) din ordonanța de urgență, care îndeplinesc cerințele prevederilor art. 2 pct. 2 din ordonanța de urgență,

indicatorii de performanță se stabilesc de către autoritatea publică tutelară ținând seama de specificul activității desfășurate și de legislația aplicabilă.

(3) Autoritățile publice tutelare pot stabili prin act administrativ indicatori de performanță suplimentari raportați la specificul și complexitatea activității întreprinderii publice.

Articolul 12

(1) Indicatorii de performanță au rolul de a oferi o imagine a performanței și operațiunilor întreprinderii publice utilă pentru a o compara cu alte întreprinderi similare și permit părților interesate să analizeze îndeplinirea obiectivelor, ținutelor și rezultatelor pentru o varietate de scopuri.

(2) În efectuarea analizei comparative a performanței întreprinderii publice se vor avea în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele criterii:

- a) forma juridică de organizare a întreprinderii publice;
- b) structura acționariatului la societăți sau deținătorul patrimoniului la regiile autonome;
- c) sectorul și subsectorul economic în care își desfășoară activitatea întreprinderea publică;
- d) dimensiunea în funcție de venituri, active, capitalizare, numărul de angajați și alți asemenea indicatori;
- e) profitabilitatea;
- f) structura datoriilor;
- g) autorizarea de a furniza servicii publice la un cost acceptabil;
- h) deținerea unui monopol reglementat;
- i) apariția situațiilor de forță majoră.

(3) Membrii consiliului de administrație pot fi revocați conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit prevederilor din contractul de mandat. Pentru desemnarea noilor administratori se aplică, în mod corespunzător, prevederile [art. 5-7](#).

(4) Prin excepție de la prevederile [alin. \(3\)](#), în cazul încetării mandatului unora dintre membrii consiliului de administrație, selecția noilor membri se poate face din cadrul celorlalți candidați înscrși pe lista scurtă.

(5) Forma și clauzele contractului de mandat care se încheie de autoritatea publică tutelară cu membrii consiliilor de administrație ale regiilor autonome se stabilesc de către autoritatea publică tutelară cu avizul Ministerului Finanțelor Publice.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 48

În aplicarea prevederilor art. 12 alin. (5) din ordonanța de urgență, Ministerul Finanțelor Publice supraveghează includerea de către autoritățile publice tutelare în contractele de mandat încheiate de acestea cu membrii consiliilor de administrație ai regiilor autonome, inclusiv în anexele acestora, a elementelor prevăzute în anexa nr. 1b.

Anexa 1b

Elemente obligatorii ale contractului de mandat

1. Părțile contractului

- a) În cazul contractelor de mandat ale administratorului regiei autonome, părțile sunt autoritatea publică tutelară și administratorul;
- b) În cazul contractelor de mandat ale administratorului societății, părțile sunt: adunarea generală a acționarilor, prin reprezentant desemnat de către aceasta, pe de o parte, și administratorul, pe de altă parte.

2. Durata mandatului, inclusiv data de începere

Se menționează data de începere a mandatului.

Durata mandatului se stabilește în concordanță cu prevederile actului de înființare a întreprinderii publice și nu poate depăși patru ani, cu excepția administratorilor selectați în urma vacantării unei poziții de membru în consiliu, care vor efectua doar durata rămasă din mandatul predecesorului.

În cazul administratorilor provizorii se specifică durata mandatului acestora, în condițiile legii.

3. Obiectul mandatului

Administratorul participă la adoptarea de către consiliu, ca întreg, a deciziilor privind administrarea întreprinderii publice, în condițiile legii, Actului constitutiv/Statutului întreprinderii publice și cele ale prezentului contract de mandat, în limitele obiectului de activitate al întreprinderii publice și cu respectarea competențelor exclusive, prevăzute de legislația în vigoare, precum și a recomandărilor cuprinse în ghidurile și codurile de guvernare corporativă aplicabile.

Administratorul executiv va îndeplini orice acte necesare și utile în vederea realizării obiectului de activitate al întreprinderii publice, exercitând puterile și îndeplinind obligațiile care îi sunt conferite și stabilite prin contractul de mandat și prin reglementările legale aplicabile.

4. Drepturile și obligațiile administratorului

Se menționează drepturi referitoare la:

- a) plata unei remunerații constând dintr-o indemnizație fixă și o componentă variabilă, conform contractului de mandat și legislației în vigoare;
- b) plata lunară a indemnizației fixe, iar a componentei variabile, conform contractului;
- c) rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului;
- d) beneficiază, alături de ceilalți administratori, de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului;
- d) beneficierea de asigurare de răspundere profesională;
- e) plata de daune-interese stabilite conform contractului de mandat, în cazul revocării fără justă cauză.

Se menționează obligații referitoare la:

- a) exercitarea mandatului cu loialitatea, prudența și diligența unui bun administrator, în interesul exclusiv al întreprinderii publice;
- b) participarea la un program de formare profesională cu durata minimă de o săptămână/an, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii alese de acționari;
- c) pregătirea riguroasă a ședințelor consiliului, cu dedicarea a minimum 3 zile lucrătoare lunar acestui scop, participarea la ședințele consiliului, precum și în comitetele de specialitate;
- d) participarea la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului;
- e) declararea, conform reglementărilor interne și legislației în vigoare, a oricărui conflict de interese existente și, în situații de conflict de interese, abținerea de la decizii în cadrul consiliului /comitetelor consultative/în exercitarea atribuțiilor de administrator executiv;
- f) exercitarea atribuțiilor prevăzute de legislația în vigoare și de statutul întreprinderii publice;
- g) adoptarea de politici și sisteme de control prevăzute de atribuțiile sale;
- h) aprobarea bugetului întreprinderii publice;
- i) realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- j) elaborarea, împreună cu ceilalți administratori, și transmiterea semestrială a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării obiectivelor de performanță, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;
- k) aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice;
- l) selecția, numirea și revocarea directorilor sau directoratului, evaluarea activității și aprobarea remunerației acestora;
- m) aprobarea recrutării și eventuala revocare a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- n) participarea la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul consiliului;
- o) elaborarea planului de administrare în colaborare cu directorii;
- p) verificarea funcționării sistemului de control intern și managerial;
- r) negocierea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari cu autoritatea publică tutelară sau acționarii societății, după caz;
- s) monitorizarea și gestionarea potențialelor conflicte de interese la nivelul organelor de administrare și conducere;
- ș) alte obligații prevăzute de lege și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

5. Drepturile și obligațiile întreprinderii publice

Se includ în contractul de mandat obligații cu privire la plata remunerației administratorului, la asigurarea condițiilor pentru ca administratorul să își desfășoare activitatea prin deplina libertate a acestuia în exercitarea mandatului, dar și drepturi cu privire la solicitarea de informații administratorilor cu privire la exercitarea mandatului și evaluarea activității.

6. Răspunderea părților

Contractul de mandat va cuprinde prevederi referitoare răspunderea civilă contractuală a părților.

7. Atribuțiile Consiliului și ale membrilor acestuia în administrarea întreprinderii publice

Se precizează atribuții legate de:

- a) administrarea întreprinderii publice prin supravegherea funcționării unor sisteme prudente și eficace de control, care să permită evaluarea și gestionarea riscurilor;
- b) aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice, prin asigurarea existenței resurselor financiare și umane necesare pentru atingerea obiectivelor strategice și supravegherea conducerii executive a întreprinderii publice;
- c) asigurarea că întreprinderea publică își îndeplinește obligațiile legale și către părțile interesate.
- e) monitorizarea performanței conducerii executive;
- f) asigurarea faptului că informația financiară produsă de întreprinderea publică este corectă și că sistemele de control financiar și management al riscului sunt eficace;
- g) stabilirea și aprobarea remunerației directorilor sau directoratului și îndeplinirea obligațiilor prevăzute de lege în ceea ce privește recrutarea, numirea, evaluarea și, după caz, revocarea celorlalți directori ai întreprinderii publice, cu care aceasta are încheiate contracte de mandat;
- h) elaborarea rapoartelor anuale și a altor raportări, în condițiile legii.

8. Condițiile încetării, modificării sau prelungirii mandatului

Se precizează următoarele:

- a) condițiile încetării mandatului, în cazul neîndeplinirii indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari înscriși în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului sau din cauza încălcării criteriilor de integritate stipulate în mandat, inclusiv prin evitarea și nedenunțarea conflictului de interese și sau nerespectarea Codului de etică al întreprinderii publice;
- b) condițiile de modificare a contractului de mandat, precum și acordul părților sau schimbările legislative de natură a afecta prevederile contractuale în vigoare;
- c) mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani.

9. Obiective cuantificabile de performanță și indicatori de performanță financiari și nefinanciari, inclusiv cei pentru determinarea componentei variabile a remunerației

Se prevede că obiectivele și indicatorii de performanță sunt menționați în anexa la contract, precum și condițiile de revizuire a acestora.

10. Criterii de integritate și etică

Prin acordul părților se menționează aspecte legate de:

- a) respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
- b) denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
- c) 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;
- d) obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente;
- e) condițiile suspendării mandatului în cazul începerii urmăririi penale pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

11. Remunerația membrilor consiliului având o indemnizație fixă și o componentă variabilă

Se precizează următoarele:

- a) valoarea indemnizației fixe lunare, diferită în funcție de numărul de comitete la care administratorul participă și de alte atribuții specificate în contractul de mandat;
- b) modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile a indemnizației, în baza selectării de către autoritatea publică tutelară a celor mai potriviți indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru determinarea acestei componente, în acord cu metodologia de stabilire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației, aprobată prin prezentele norme metodologice.

12. Recuperarea componentei variabile a remunerației

Se precizează următoarele:

- a) În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.

b) În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, întreprinderile publice sunt obligate să ceară ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

13. Clauze de confidențialitate, în timpul și după exercitarea mandatului

Se precizează clauze referitoare la perioada de așteptare după terminarea mandatului, înainte de obținerea unei poziții de administrare sau conducere într-o întreprindere publică aflată în concurență directă cu întreprinderea publică la care s-a exercitat mandatul, precum și obligativitatea respectării, după încetarea mandatului, a confidențialității informațiilor accesate.

14. Modalitatea de evaluare a administratorilor

Se fac referiri la cele două tipuri de evaluări care se fac asupra membrilor consiliului:

a) autoevaluarea internă a consiliului, comitetelor sale și a fiecărui membru al consiliului. Scopul acestei evaluări este de a permite consiliului să identifice punctele forte și potențialul pentru dezvoltare colectivă și individuală, în vederea îndeplinirii funcțiilor consiliului, cât și a condițiilor ajutoare, dar și a proceselor și competențelor necesare pentru aceste funcții;

b) evaluarea performanțelor colective ale consiliului ca întreg față de matricea profilului consiliului efectuată de autoritatea publică tutelară. Rezultatele acestei evaluări oferă informații despre partea de componentă variabilă a remunerației din contractul de mandat, indicatorii-cheie de performanță folosiți, cât și despre activitățile de dezvoltare ce vor informa viitoarele poziții ale consiliului și criteriile folosite în acest scop.

15. Așteptări referitoare la inițierea și participarea în comitetele consultative de specialitate, înființate la nivelul consiliului

Se includ cerințe referitoare la înființarea, acolo unde ele nu există, de comitete de audit și comitete de nominalizare și remunerare la nivelul consiliului, precum și de alte comitete, în funcție de specificul întreprinderii publice.

16. Clauze privind conflictul de interese

În această secțiune a contractului de administrație se face trimitere la prevederile legale aplicabile privind conflictul de interese și procedura care trebuie urmată de administrator pentru informarea întreprinderii publice cu privire la existența unui potențial conflict de interese. Se specifică în detaliu felul în care administratorul se abține de la luarea acelor decizii în cadrul consiliului, care îl pun într-un conflict de interese.

De asemenea, se prevăd și alte obligații ale administratorului care să asigure conformarea /monitorizarea/gestionarea prevederilor legale privind prevenirea conflictelor de interese.

17. Clauze privind independența și calificarea administratorului ca fiind independent sau nu

În baza prevederilor Legii nr. 31/1990 se precizează dacă administratorul cu care se încheie contractul este sau nu independent, în temeiul acestei legi.

18. Condițiile contractării de asistență la nivelul consiliului

Se specifică posibilitatea consiliului de a solicita întreprinderii publice să contracteze asistență de specialitate pentru a-și fundamenta deciziile, de exemplu, dar fără a se limita la: audituri, investigații antifraudă, analiză de piață și altele.

19. Forța majoră

Se specifică drepturile și obligațiile părților în cazul apariției unui eveniment sau împrejurare ce poate fi calificată forță majoră.

20. Modalitatea de soluționare a litigiilor

Se fac precizări privind modul de soluționare a litigiilor pe cale amiabilă sau supuse instanțelor judecătorești române competente.

21. Alte clauze

Se recomandă inserarea în contract a următoarelor clauze:

a) modalitatea de contractare și plată a unei asigurări de răspundere profesională, inclusiv suma maximă asigurată;

b) beneficii acordate administratorului, cum sunt: acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna și altele;

d) obligații de neconcurență.

Art. 12 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 13

(1) În termen de maximum 30 de zile de la data numirii sale, consiliul de administrație elaborează o propunere pentru componenta de administrare a planului de administrare în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

(2) Componenta de administrare prevăzută la [alin. \(1\)](#) se completează cu componenta managerială elaborată conform prevederilor [art. 22 alin. \(1\)](#). Planul de administrare se supune analizei consiliului de administrație al regiei autonome și se aprobă prin decizie a acestuia.

(3) În termen de 5 zile de la aprobarea planului de administrare, conform [art. 22 alin. \(3\)](#), prin grija președintelui consiliului de administrație, indicatorii de performanță financiari și nefinanciari rezultați din planul de administrare se transmit la autoritatea publică tutelară, în vederea negocierii și aprobării.

(4) Negocierea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari fundamentați pe baza planului de administrare și scrisoarea de așteptări se face în termen de 30 de zile de la data comunicării acestora autorității publice tutelare. Dacă la expirarea acestui termen negocierea nu este finalizată, termenul se poate prelungi o singură dată cu maximum 30 de zile, la solicitarea oricăreia dintre părțile implicate.

(5) În cazul eșuării negocierii în cele două runde, membrii consiliului de administrație sunt revocați, fără a fi îndreptățiți la plata unor daune-interese. În acest caz, rezultatul negocierii trebuie motivat și publicat pe pagina de internet proprie a autorității publice tutelare și a regiei autonome.

(6) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați de autoritatea publică tutelară constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru administratorii și directorii regiei autonome.

Art. 13 a fost modificat de pct. 14 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 14

(1) Membrii consiliului de administrație își exercită mandatul cu prudența și diligența unui bun administrator.

(2) Administratorul nu încalcă obligația prevăzută la [alin. \(1\)](#), dacă în momentul luării unei decizii de afaceri el este în mod rezonabil îndreptățit să considere că acționează în interesul regiei autonome și pe baza unor informații adecvate.

(3) Decizie de afaceri, în sensul prezentei ordonanțe de urgență, este orice decizie de a lua sau de a nu lua anumite măsuri cu privire la administrarea regiei autonome.

(4) Membrii consiliului de administrație își vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul regiei autonome.

(5) Membrii consiliului de administrație nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale regiei autonome, la care au acces în calitatea lor de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

(6) Conținutul și durata obligațiilor prevăzute la [alin. \(5\)](#) sunt stipulate în contractul de mandat.

Art. 14 a fost modificat de pct. 15 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 15

(1) Administratorul care are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare intereselor regiei autonome trebuie să îi înștiințeze despre aceasta pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nicio deliberare privitoare la această operațiune.

(2) Aceeași obligație o are administratorul în cazul în care soțul sau soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul IV inclusiv sunt interesați într-o anumită operațiune.

(3) Administratorul care nu a respectat prevederile [alin. \(1\)](#) și (2) răspunde pentru daunele produse regiei autonome.

(4) În vederea aplicării prevederilor [alin. \(1\)](#) și (2), regia autonomă, prin grija consiliului de administrație, stabilește o politică privind conflictele de interese și sistemele pentru punerea în aplicare a acesteia. În acest scop, consiliul de administrație adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se revizuieste anual, dacă este cazul, fiind avizat, în prealabil, de auditorul intern. Codul de etică se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a regiei autonome, în 48 de ore de la adoptare, iar în cazul revizuirii, la data de 31 mai a anului în curs.

Alin. (4) al art. 15 a fost introdus de pct. 16 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 16

(1) Administratorii sunt răspunzători de îndeplinirea tuturor obligațiilor prevăzute de lege și de actul de înființare.

(2) Administratorii răspund pentru prejudiciile cauzate regiei autonome prin actele îndeplinite de directori, când dauna nu s-ar fi produs dacă ei ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției lor.

Alin. (2) al art. 16 a fost modificat de pct. 17 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(3) Administratorii sunt solidar răspunzători cu predecesorii lor imediați dacă, având cunoștință de neregulile săvârșite de aceștia, nu le comunică auditorilor interni și auditorului financiar și nici autorității publice tutelare.

(4) Răspunderea pentru actele săvârșite de un alt administrator sau pentru omisiuni nu se întinde și la administratorii care au făcut să se consemneze în registrul deciziilor consiliului de administrație împotrivirea lor și i-au încunostințat despre aceasta, în scris, pe auditorii interni, auditorul financiar și autoritatea publică tutelară.

(5) Acțiunea în răspundere împotriva administratorilor este introdusă de autoritatea publică tutelară, prin conducătorul acesteia.

Articolul 17

(1) Evaluarea performanțelor regiilor autonome de către autoritatea publică tutelară se face anual și vizează și îndeplinirea obligațiilor ce revin administratorilor, conform contractului de mandat și obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, aprobați de autoritatea publică tutelară. Un extras al raportului de evaluare se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, până la data de 31 mai a anului următor celui pentru care se efectuează evaluarea.

(2) Pentru realizarea evaluării, autoritatea publică tutelară poate fi asistată de un expert independent sau de un comitet de experți independenți, ale căror servicii sunt contractate în condițiile legii.

Art. 17 a fost modificat de pct. 18 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Secțiunea a 2-a Conducerea regiei autonome

Articolul 18

(1) Prin actul de înființare sau, ulterior înființării, prin decizie a autorității publice tutelare se poate stabili dacă atribuțiile de conducere executivă a regiei autonome pot fi delegate de consiliul de administrație unuia sau mai multor directori.

(2) Directorii regiei autonome sunt numiți de consiliul de administrație.

(3) Directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecție prevăzute la alin. (4)-(8).

(4) În termen de maximum 30 de zile de la numire prin act administrativ al autorității publice tutelare, consiliul de administrație desemnează directorii, în baza unei evaluări sau selecții prealabile efectuate de o comisie organizată la nivelul regiei autonome, formată din specialiști în recrutarea resurselor umane.

(5) În cazul regiilor autonome cu un număr de peste 500 de angajați, selecția directorilor se efectuează în mod obligatoriu de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de regia autonomă, la propunerea consiliului de administrație, fiind inițiată în termen de maximum 30 de zile de la data numirii administratorilor, în condițiile legii. Durata procesului de selecție a directorilor de către expertul independent nu poate depăși 60 de zile. În acest caz, termenul de numire a directorilor este de maximum 120 de zile de la numirea consiliului de administrație.

(6) Consiliul de administrație sau, după caz, expertul independent stabilește criteriile de selecție, cu respectarea cadrului unitar al criteriilor de selecție prevăzut la art. 3¹ alin. (4).

(7) Anunțul privind selecția directorilor se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, cel puțin în două ziare economice și/sau financiare de largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului și complexității activității regiei autonome.

(8) Publicarea anunțului privind selecția directorilor în conformitate cu prevederile alin. (4) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

(9) Lista directorilor, precum și CV-urile acestora se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a regiei autonome pe întreaga durată a mandatului acestora.

Art. 18 a fost modificat de pct. 19 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 19

În cazul delegării atribuțiilor de conducere, potrivit dispozițiilor [art. 18](#), președintele consiliului de administrație nu poate fi numit și director general al regiei autonome.

Articolul 20

Dacă atribuțiile de conducere au fost delegate directorilor, competența de reprezentare a regiei autonome aparține directorului general.

Articolul 21

- (1) Regia autonomă, prin consiliul de administrație, încheie contracte de mandat cu directorii.
- (2) Contractul de mandat este acordul de voință încheiat între regia autonomă, reprezentată de consiliul de administrație, și directorul general sau directorii regiei autonome, care include în anexă și indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, aprobați de consiliul de administrație.
- (3) Directorii pot fi revocați de către consiliul de administrație, conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, directorul în cauză este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit contractului de mandat. Pentru desemnarea noilor directori se aplică, în mod corespunzător, prevederile [art. 18](#).
- (4) Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.
- (5) Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în condițiile [art. 8 alin. \(4\)](#) și (5) și dintr-o componentă variabilă stabilită, pe baza recomandărilor temeinic motivate, de comisia de specialiști în recrutare resurse umane prevăzută la [art. 5 alin. \(5\)](#) sau, după caz, de experții independenți în recrutare resurse umane ale căror servicii au fost contractate pentru derularea procedurii de selecție a directorilor pentru regia autonomă respectivă ori pentru altă regie autonomă cu activitate similară.
- (6) Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari aprobați de consiliul de administrație constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii regiei autonome.

Art. 21 a fost modificat de pct. 20 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 22

- (1) În termen de 60 de zile de la numire, directorii elaborează și prezintă consiliului de administrație o propunere pentru componenta de management a planului de administrare pe durata mandatului, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari.
- (2) Dacă este cazul, consiliul de administrație poate cere completarea sau revizuirea componentei de management a planului de administrare dacă aceasta nu prevede măsurile pentru realizarea obiectivelor cuprinse în scrisoarea de așteptări și nu cuprinde rezultatele prognozate care să asigure evaluarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari, prevăzuți în contractul de mandat.
- (3) Aprobarea componentei de management și a planului de administrare în integralitate de către consiliul de administrație se realizează în termen de maximum 20 de zile de la data depunerii propunerii prevăzute la [alin. \(1\)](#).
- (4) După aprobarea planului de administrare de către consiliul de administrație, componenta de management sau, după caz, indicatorii de performanță financiari și nefinanțari aprobați constituie anexă la contractul de mandat încheiat cu directorii.
- (5) Evaluarea activității directorilor se face anual de către consiliul de administrație și vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a componentei de management a planului de administrare.

Art. 22 a fost modificat de pct. 21 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 23

- (1) Directorii sunt responsabili cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii regiei autonome, în limitele obiectului de activitate al acesteia și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege consiliului de administrație.
- (2) Trimestrial, directorii vor întocmi un raport cu privire la activitatea de conducere executivă și cu privire la evoluția regiei, care va fi comunicat consiliului de administrație.
- (3) Anual, directorii întocmesc un raport cu privire la remunerații și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, pe care îl prezintă autorității publice tutelare. Raportul cuprinde cel puțin informațiile prevăzute la [art. 55 alin. \(3\)](#).

Alin. (3) al art. 23 a fost introdus de pct. 22 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 24

Prevederile art. 14-16 alin. (1)-(4) se aplică, în mod corespunzător, directorilor regiei autonome. Acțiunea în răspundere împotriva directorilor este introdusă de consiliul de administrație al regiei autonome.

Capitolul III Societățile comerciale

Secțiunea 1 Dispoziții generale

Articolul 25

Organizarea și funcționarea întreprinderilor publice - societăți, prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c), sunt reglementate de prezenta ordonanță de urgență și, unde aceasta nu dispune, de dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de dispozițiile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 25 a fost modificat de pct. 23 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 26

Societățile comerciale prevăzute la art. 25 ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată sunt supuse prevederilor prezentei ordonanțe de urgență și ale legislației pieței de capital și Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Secțiunea a 2-a Administrarea întreprinderilor publice - societăți comerciale

Articolul 27

(1) Întreprinderile publice - societăți, prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c), pot fi administrate potrivit sistemului unitar sau dualist de administrare, reglementat de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Autoritatea publică tutelară sau, după caz, întreprinderea publică ce deține controlul, prin reprezentanții săi în adunarea generală, precum și acționarii reprezentând, individual sau împreună, 5% din capitalul social pot propune modificarea sistemului de administrare de la sistemul unitar la cel dualist sau de la cel dualist la cel unitar.

(3) Modificarea sistemului de administrare al societății se poate propune până la momentul declanșării procedurii de selecție a organelor de administrare și conducere a întreprinderii publice.

Art. 27 a fost modificat de pct. 24 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 28

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație este format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

(2) Consiliul de administrație este format din 5-9 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați.

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

(4) În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (1), nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(5) În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (2), nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

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

(7) Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare, dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

Art. 28 a fost modificat de pct. 25 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 29

(1) Membrii consiliului de administrație sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor, la propunerea consiliului de administrație în funcție sau a acționarilor.

(2) Candidații propuși de consiliul de administrație al societății sunt evaluați sau selectați în prealabil și recomandați de comitetul de nominalizare din cadrul consiliului de administrație. Comitetul de nominalizare este alcătuit din administratori neexecutivi, dintre care cel puțin unul este independent. Prin decizie a consiliului de administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii.

(3) La societățile prevăzute la [art. 2](#) pct. 2 lit. b) și c) în cazul în care autoritatea publică tutelară, în numele acționarului - stat sau unitate administrativ-teritorială, sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control propune candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație, aceste propuneri sunt făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane.

(4) Autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de autoritatea publică tutelară sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control potrivit legii. În acest caz, autoritatea publică tutelară va suporta costurile procedurii de selecție.

(5) Este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați.

(6) Criteriile de selecție a administratorilor sunt stabilite, potrivit [art. 3¹ alin. \(4\)](#), de către membrii comitetului de nominalizare, comisiile și/sau expertul independent prevăzut la [alin. \(4\)](#) și (5), după caz, cu luarea în considerare a specificului și complexității activității societății și a cerințelor din scrisoarea de așteptări.

(7) Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare sau, după caz a președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, cel puțin în două ziare economice și /sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Acesta trebuie să includă condițiile ce trebuie îndeplinite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al întreprinderii publice, asigurându-se totodată o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație.

(8) Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație sau supraveghere în conformitate cu prevederile [alin. \(7\)](#) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

(9) Numirea administratorilor se realizează de către adunarea generală a acționarilor din lista scurtă, întocmită potrivit [art. 2](#) pct. 10.

(10) Prin excepție de la prevederile [alin. \(8\)](#), în cazul încetării mandatului unora dintre membrii consiliului de administrație, selecția noilor membri se poate face din lista scurtă alcătuită în procesul de selecție, dacă aceasta include persoane care nu au fost numite ca membri ai consiliului de administrație.

(11) Forma contractului de mandat ce va fi încheiat cu administratorii și remunerația fixă a administratorilor se aprobă în cadrul adunării generale a acționarilor care are pe ordinea de zi numirea membrilor consiliului de administrație. Actul adițional la contractul de mandat încheiat de societate cu administratorii cuprinde remunerația variabilă, obiectivele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari stabiliți de adunarea generală a acționarilor, precum și cele din scrisoarea de așteptări. De asemenea, se prevăd în mod obligatoriu obiective

cuantificabile privind reducerea obligațiilor restante, modul de gestionare a creanțelor și recuperarea lor, realizarea planului de investiții și asigurarea cu cash-flow a activității desfășurate.

(12) Lista membrilor consiliului de administrație sau, după caz, ai consiliului de supraveghere și CV-urile acestora sunt publicate, prin grija președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, pe pagina de internet a întreprinderii publice, pe întreaga durată a mandatului acestora.

(13) Consiliul de administrație adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, pe pagina proprie de internet a societății și se revizuieste anual, dacă este cazul, cu avizul auditorului intern, fiind republicat la data de 31 mai a anului în curs.

(14) În cazul în care candidații propuși de consiliul de administrație sunt administratori în funcție, cererea pentru reînnoirea mandatului se adresează adunării generale a acționarilor în condițiile [art. 28 alin. \(7\)](#), cu obligația candidatului de a prezenta un raport de activitate pentru perioada mandatului efectuat.

Art. 29 a fost modificat de pct. 26 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Secțiunea 1

Procedura de selecție. Inițierea și organizarea procedurii

Articolul 4

(1) În vederea desemnării membrilor consiliului la regiile autonome, procedura de selecție este inițiată de conducătorul autorității publice tutelare, care decide și cu privire la contractarea serviciilor unui expert independent, în condițiile legii.

(2) Conducătorul autorității publice tutelare informează de îndată Ministerul Finanțelor Publice despre decizia luată potrivit alin. (1).

(3) În vederea desemnării membrilor consiliului la societăți, adunarea generală a acționarilor, convocată la cererea acționarului-stat sau unitate administrativ-teritorială, hotărăște declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului, potrivit prevederilor art. 64⁴ din ordonanța de urgență și art. V din Legea nr. 111/2016. În hotărâre se menționează și dacă acționarul-stat sau unitate administrativ-teritorială organizează o procedură de selecție, pentru a propune candidați de membri ai consiliului, potrivit art. 29 alin. (3) și (4) din ordonanța de urgență, respectiv dacă va propune consiliul candidați de membri ai consiliului, în aplicarea art. 29 alin. (2) din ordonanța de urgență.

(4) În cazul în care autoritatea publică tutelară propune candidați pentru funcția de administrator, în aplicarea art. 29 alin. (3) și (4) din ordonanța de urgență, autoritatea publică tutelară decide modalitatea prin care se realizează procedura de selecție, respectiv dacă se realizează de către comisia de selecție, în baza unei proceduri interne, de către comisia de selecție asistată de un expert independent sau de către un expert independent.

(5) În cazul în care consiliul propune candidați pentru funcția de administrator, în aplicarea art. 29 alin. (2) din ordonanța de urgență, consiliul va demara procedura de selecție după data hotărârii adunării generale a acționarilor de aprobare a declanșării procedurii de selecție de către consiliu, în mod similar, potrivit prevederilor alin. (4).

Articolul 5

(1) La regiile autonome, autoritatea publică tutelară elaborează componenta inițială a planului de selecție, în consultare cu consiliul și cu Ministerul Finanțelor Publice, în termen de maximum 10 zile de la data luării deciziei de către autoritatea publică tutelară.

(2) La societăți, dacă selecția este efectuată de comitetul de nominalizare și remunerare, acesta se consultă cu acționarii în vederea elaborării componentei inițiale a planului de selecție, care trebuie finalizată în termen de maximum 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. În acest scop comitetul de nominalizare și remunerare va transmite autorității publice tutelare și va publica pe pagina proprie de internet a societății, în vederea consultării acționarilor, proiectul componentei inițiale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora.

(3) La societăți, dacă selecția se efectuează de către autoritatea publică tutelară, aceasta se consultă cu comitetul de nominalizare și remunerare și cu acționarii în vederea elaborării componentei inițiale a planului de selecție, care trebuie finalizată în termen de maximum 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. În acest scop autoritatea publică tutelară va publica pe pagina proprie de internet, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție, proiectul

componentei inițiale a planului de selecție, pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora.

Articolul 6

Planul de selecție trebuie să fie elaborat cu claritate pentru a putea determina toate aspectele-cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu ordonanța de urgență și cu prezentele norme.

Articolul 7

Expertul independent contractat asistă și colaborează cu comisia de selecție constituită la nivelul autorității publice tutelare sau cu comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație în toate activitățile necesare procedurii de selecție.

Secțiunea a 2-a

Contractarea expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane

Articolul 8

(1) În cazul în care se decide contractarea serviciilor unui expert independent, plata acestuia se efectuează de contractant.

(2) Termenii de referință pentru expertul independent sunt propuși pe baza componentei inițiale a planului de selecție:

a) pentru regiile autonome, de către autoritatea publică tutelară cu consultarea consiliului regiei autonome;

b) pentru societăți, de către autoritatea publică tutelară sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz.

(3) Termenii de referință se aprobă de către conducătorul autorității publice tutelare sau, după caz, de consiliu.

(4) Autoritatea publică tutelară sau, după caz, consiliul poate solicita expertului independent o opinie consultativă asupra profilului consiliului regiei autonome sau societății.

Articolul 9

Autoritatea publică tutelară decide dacă structura de guvernanță corporativă sau, după caz, consiliul, în cazul regiilor autonome, conduce și coordonează toate activitățile ce țin de monitorizarea caracterului adecvat al structurii consiliului și în toate aspectele ce țin de procedura de reînnoire a mandatului și selecție, în concordanță cu prevederile ordonanței de urgență și ale prezentelor norme.

Articolul 10

Selecția expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu luarea în considerare a criteriilor mai jos enumerate, dar fără a se limita la acestea:

a) portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private;

b) valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor;

c) componența echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori;

d) gradul de expertiză a expertului independent persoană juridică în privința recrutării de administratori/directori în sectorul de activitate al întreprinderii publice;

e) managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului;

f) experiență în dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazată pe integrare personalizată a nevoilor de strategii de afaceri, organizaționale, de conducere și guvernanță;

g) procentul de candidați recomandați și ulterior selectați, care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimii 3 ani.

Secțiunea a 3-a

Constituirea comisiei de selecție

Articolul 11

(1) Comisia de selecție se înființează prin act administrativ al autorității publice tutelare. În cazul societăților prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. c) din ordonanța de urgență, comisia de selecție se înființează prin decizie a conducătorului întreprinderilor publice prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. a) și b).

(2) Pentru desemnarea reprezentantului Ministerului Finanțelor Publice, se înființează o comisie de selecție prin ordin al ministrului finanțelor publice.

(3) Președintele comisiei trebuie să își desfășoare activitatea în cadrul autorității publice tutelare, cerință ce nu este obligatorie pentru ceilalți membri ai comisiei.

(4) Numărul și componența comisiei se stabilesc de fiecare autoritate publică tutelară.

Articolul 12

Comisia de selecție prevăzută la art. 11 are următoarele atribuții:

- a)** în cazul în care nu au fost contractate serviciile unui expert independent, derulează întreaga procedură de selecție și propune candidații selectați în lista scurtă în vederea numirii pentru poziția de membri în consiliu, pe baza raportului privind numirile finale întocmit în acest scop;
- b)** în cazul în care au fost contractate serviciile unui expert independent, realizează evaluarea finală a candidaților selectați în lista scurtă și face propuneri în vederea numirii pentru poziția de membri în consiliu, pe baza raportului privind numirile finale întocmit în acest scop;
- c)** se consultă îndeaproape cu comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului, cu expertul independent, cu alte organisme implicate în procedura de selecție, după caz;
- d)** orice alte atribuții stabilite prin actul administrativ de înființare.

Secțiunea a 4-a

Planul de selecție

Articolul 13

La regiile autonome, autoritatea publică tutelară, prin comisia de selecție sau, după caz prin expertul independent, cu consultarea consiliului, elaborează componenta integrală a planului de selecție, prin stabilirea activităților, responsabilităților, termenelor și elementelor aferente perioadei cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final în vederea numirii candidaților.

Articolul 14

În cazul societăților, componenta integrală a planului de selecție se elaborează după cum urmează:

- a)** de către comitetul de nominalizare și remunerare în consultare cu autoritatea publică tutelară, atunci când selecția se efectuează de către societate, și asistate de expertul independent, după caz;
- b)** de către comisia de selecție, în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare, atunci când selecția se efectuează de autoritatea publică tutelară, și asistate de expertul independent, după caz;
- c)** de expertul independent în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și autoritatea publică tutelară, atunci când selecția se efectuează de expertul independent.

Articolul 15

Planul de selecție conține, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- a)** un sumar al deciziilor-cheie cu termene și părți implicate în procedura de selecție;
- b)** un inventar al etapelor de selecție, al deciziilor ce urmează a fi luate, documente și materiale ce urmează a fi produse, planul de interviu, termene-limită, persoane responsabile, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
- c)** specificații pentru fiecare element al procedurii de selecție în privința persoanelor responsabile, care pot fi contactate pentru suport, care trebuie să fie consultate înainte de decizii sau finalizare, care trebuie să fie informate după decizie sau finalizare;
- d)** o listă cu persoanele de contact împreună cu toate contactele lor profesionale pentru toate structurile implicate în planul de selecție în cauză sau reprezentanții autorizați ai acestora;
- e)** specificarea metodelor de comunicare ce urmează a fi folosite;
- f)** identificarea activităților care trebuie completate la timp sau după termenul-limită;
- g)** identificarea activităților curente aflate în desfășurare;
- h)** identificarea deciziilor, materialelor, aspectelor care încă sunt de soluționat, cu precizarea persoanei responsabile;
- i)** riscuri posibile și măsuri ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că intervalul de timp prevăzut în dispozițiile ordonanței de urgență este respectat, drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate;
- j)** data și emitentul fiecărei versiuni a planului de selecție;
- k)** dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente.

Articolul 16

Toate materialele și documentele identificate în planul de selecție, precum și cele ce sunt necesare sau, după caz, vor fi folosite în acest proces trebuie să fie personalizate și completate pentru fiecare procedură de selecție.

Articolul 17

(1) Planul de selecție cuprinde modele de materiale și documente personalizate și completate pentru fiecare procedură de selecție.

(2) Modelele prevăzute la alin. (1) sunt următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) profilul consiliului în funcție;
- b) profilul noului consiliu;
- c) profilul fiecărui membru al consiliului;
- d) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
- e) materiale referitoare la declarația de intenție;
- f) fișe de sinteză pentru fiecare fază a planului de selecție;
- g) plan de interviu;
- h) formulare de nominalizare pentru candidații propuși;
- i) recomandări de nominalizare;
- j) proiectul contractului de mandat;
- k) formulare de confidențialitate;
- l) formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
- m) lista elementelor confidențiale și a celor ce pot fi făcute publice;
- n) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- o) lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați în lista scurtă.

Articolul 18

Introducerea datelor în planul de selecție se efectuează de către comitetul de nominalizare și remunerare, comisia de selecție sau, după caz, structura de guvernare corporativă, conform atribuțiilor stabilite prin actele de înființare ale acestora.

Secțiunea a 5-a

Profilul membrilor consiliului

Articolul 19

Pentru constituirea profilului membrilor consiliului pot fi avute în vedere următoarele cerințe, fără a se limita la acestea:

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

Articolul 20

(1) Fiecare autoritate publică tutelară sau societate elaborează un profil personalizat al consiliului într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu.

(2) Autoritatea publică tutelară sau societatea, după caz, elaborează profilul consiliului prin cuantificarea cerințelor prevăzute la art. 19 în cadrul matricei.

(3) Autoritatea publică tutelară, cu consultarea acționarilor ce dețin pachete de acțiuni de peste 5% din capitalul social al întreprinderii publice la care se aplică selecția, finalizează versiunea finală a profilului personalizat al consiliului. În acest scop autoritatea publică tutelară va transmite, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție, acționarilor care dețin mai mult de 5% din capitalul social al societății proiectul profilului personalizat al consiliului pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora.

Articolul 21

În cazul regiilor autonome, profilul consiliului este elaborat de structura de guvernare corporativă din cadrul autorității publice tutelare pentru fiecare regie, în consultare cu consiliul, sau cu sprijinul expertului independent, după caz.

Articolul 22

În cazul societăților, profilul consiliului este elaborat de comitetul de nominalizare și remunerare al consiliului în consultare cu structura de guvernare corporativă din cadrul autorității publice tutelare.

Articolul 23

(1) Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

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

(2) Componentele profilului consiliului prevăzute la alin. (1) trebuie să aibă corespondent în cerințele legate de aptitudinile, cunoștințele, experiența și alți indicatori măsurabili stabiliți, astfel încât să satisfacă toate necesitățile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului sau pentru pozițiile din consiliu.

Secțiunea a 6-a

Cerințe contextuale

Articolul 24

Analiza prevăzută la art. 23 alin. (1) lit. a) se efectuează pe baza:

- a) reglementărilor legale și recomandărilor de bune practici;
- b) poziționării strategice a întreprinderii publice stabilite în condițiile art. 25.

Articolul 25

(1) Pentru poziționarea strategică prevăzută la art. 24 lit. b) în vederea determinării profilului consiliului se au în vedere următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) scrisoarea de așteptări;
- b) planul de administrare, după caz;
- c) tendințe de reglementare și de piață pe termen mediu și lung;
- d) modelul de afaceri.

(2) Actualizarea cerințelor contextuale și a caracteristicilor profilului consiliului se realizează anual, ori de câte ori este cazul, de structura de guvernare din cadrul autorității publice tutelare și distribuit către părțile responsabile de procedura de selecție, la regiile autonome.

Articolul 26

În cazul regiilor autonome, autoritatea publică tutelară, cu consultarea consiliului, după caz cu sprijinul expertului independent, este responsabilă pentru efectuarea și actualizarea analizei cerințelor contextuale, dacă nu a fost stabilit altfel, în planul de selecție.

Articolul 27

În cazul societăților, comitetul de nominalizare și remunerare în numele consiliului este responsabil pentru efectuarea și actualizarea analizei cerințelor contextuale, dacă nu a fost stabilit altfel în planul de selecție.

Secțiunea a 7-a

Matricea profilului consiliului

Articolul 28

(1) Proiectul matricei profilului consiliului întreprinderii publice se elaborează după cum urmează:

- a) de comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului în funcție, cu consultarea autorității publice tutelare;
- b) de către autoritatea publică tutelară, prin comisia de selecție.

(2) Scopul matricei prevăzute la alin. (1) este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

(3) Matricea profilului pentru fiecare consiliu trebuie să conțină următoarele:

- a) definirea criteriilor și precizarea de indicatori pentru acestea;
- b) identificarea criteriilor obligatorii și a celor opționale;
- c) definirea unei grile comune de evaluare pentru toate criteriile;
- d) ponderi pentru fiecare criteriu, în funcție de importanța acestora;
- e) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- f) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar, dacă există sau se aplică;
- g) subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Articolul 29

Scopul analizei numerice din cadrul matricei este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului pe care le poate îmbunătăți, fie și temporar.

Articolul 30

(1) Analizele efectuate pe baza elementelor cuprinse în matricea profilului consiliului dau posibilitatea autorității publice tutelare, comisiei sau comitetului de nominalizare și remunerare, după caz, în consultare cu expertul independent, dacă s-a hotărât contractarea acestuia, să stabilească, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- a) balanța competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, în prezent și în viitor, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice ale întreprinderii publice;
- b) caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne ale întreprinderii publice;
- c) identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate;
- d) definirea profilului de candidat pentru consiliu;
- e) identificarea instrumentelor de evaluare, inclusiv prin întocmirea fișei de evaluare, ce conduc la desemnarea de candidați care vor fi numiți în calitate de membri în consiliu de către autoritatea publică tutelară.

(2) În cadrul procedurii de selecție a candidaților, deciziile luate de comisie în legătură cu profilul consiliului trebuie să facă referire expresă la analiza matricei de profil a candidatului.

(3) Deciziile care nu sunt în totalitate aliniate cu rezultatele matricei trebuie justificate în scris și comunicate conducerii autorității publice tutelare.

Secțiunea a 8-a

Tipuri de criterii de selecție

Articolul 31

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

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

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

Articolul 32

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

Articolul 33

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

A. competențe:

- a) competențe specifice sectorului;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- g) altele;

B. trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;

- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor;
- g) diversitate de gen;
- h) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. alte condiții care pot fi eliminatorii:

- a) rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și prevederile legale aplicabile.

(2) Modelul matricei, precum și instrucțiunile de întocmire și de interpretare a conținutului matricei sunt prezentate în anexa nr. 1a la prezenta normă.

(3) Autoritatea publică tutelară sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz, stabilește care dintre criteriile prevăzute la alin. (1) și exemplificate în anexa nr. 1a sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

(4) Criteriile prevăzute la alin. (1) se actualizează periodic de către Ministerul Finanțelor Publice, la propunerea autorităților publice tutelare, prin ordin.

Articolul 34

Profilul consiliului se aprobă astfel:

- a) în cazul regiilor autonome, de către autoritatea publică tutelară la propunerea structurii de guvernanță corporativă sau, după caz, a consiliului;
- b) în cazul societăților, de către adunarea generală a acționarilor, după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară.

Secțiunea a 9-a

Profilul candidatului pentru poziția de membru în consiliu

Articolul 35

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

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

Articolul 36

(1) Profilul candidatului se aprobă conform art. 34.

(2) În cazul entităților prevăzute la art. 1 alin. (2) din ordonanța de urgență, care îndeplinesc cerințele prevederilor art. 2 pct. 2 din ordonanța de urgență, profilul candidatului se stabilește cu respectarea dispozițiilor legale în materie prevăzute de legislația specifică activității acestor entități.

Articolul 37

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

- a) contextul organizațional;
- b) obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- c) strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- d) atribuțiile consiliului;

Articolul 38

Prezentarea criteriilor pentru candidați trebuie să fie efectuată în detaliu pentru a le permite candidaților să evalueze dacă îndeplinesc criteriile în vederea întocmirii dosarului de candidatură.

Secțiunea a 10-a

Implementarea planului de selecție. Identificarea și căutarea candidaților

Articolul 39

(1) Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face astfel:

- a) prin grija autorității publice tutelare, conform prevederilor ordonanței de urgență, în cazul regiilor autonome;

b) prin grija autorității publice tutelare sau de către societate, după cum selecția este efectuată de către comisie sau de către comitetul de nominalizare și remunerare.

(2) Termenul-limită pentru depunerea, respectiv transmiterea dosarului de candidatură este de 30 de zile de la data publicării anunțului.

Articolul 40

Dosarele de candidatură depuse în termen formează împreună lista lungă, care are caracter confidențial și nu trebuie să fie publicată.

Articolul 41

Coordonarea activităților care stau la baza elaborării listei prevăzute la art. 40 se face de către comisia prevăzută la art. 11 alin. (1) sau de către comitetul de nominalizare și remunerare, după caz.

Articolul 42

(1) Dosarele de candidatură sunt evaluate în raport cu minimumul de criterii stabilite pentru selecție, iar cele ce nu întrunesc minimumul de criterii al profilului de candidat sunt respinse din lista lungă.

(2) Dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimumului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați, comisia sau comitetul de nominalizare și remunerare, cu sprijinul expertului independent, după caz, solicită clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturii.

(3) Candidații respinși de pe lista lungă sunt informați în scris despre această decizie.

Articolul 43

(1) Verificarea informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și stabilirea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat se efectuează în scris sau prin clarificări verbale, de către:

a) comisie sau expertul independent, în cazul regiei autonome;

b) comisia de selecție, comitetul de nominalizare și remunerare sau expertul independent, după caz, în cazul societății.

(2) Candidații rămași în lista lungă după efectuarea verificărilor conform alin. (1) sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la profilul consiliului.

(3) Candidații selectați care întrunesc cerințele de competențe ale consiliului, dar care au obținut un punctaj conform grilei de evaluare mai mic decât al celorlalți candidați sunt eliminați de pe lista lungă.

(4) Comisia, comitetul de nominalizare și remunerare sau expertul independent, după caz, solicită informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate.

(5) Informațiile suplimentare se obțin, fără a se limita la acestea, prin următoarele mijloace:

a) unul sau mai multe interviuri directe cu candidați;

b) verificarea activității desfășurate anterior de candidați;

c) verificarea referințelor oferite de către candidați.

(6) Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute conform alin. (5), se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea rezultatelor pe baza punctajului obținut în matricea profilului de candidat.

(7) Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului, până la limita a maximum 5 candidați pentru fiecare post de membru în consiliu, rezultând astfel lista scurtă.

Secțiunea a 11-a

Crearea listei scurte a candidaților. Procesul de evaluare a listei scurte. Criterii de stabilire a clasamentului candidaților

Articolul 44

(1) Lista scurtă a candidaților este realizată de comisia de selecție, de expertul independent contractat sau de comitetul de nominalizare și remunerare, după caz, prin procedura prevăzută la art. 43.

(2) Candidaților aflați în lista scurtă li se comunică de către comisia de selecție ori, după caz, comitetul de nominalizare și remunerare faptul că în termen de 15 zile de la data emiterii sau stabilirii listei scurte trebuie să depună în scris la autoritatea publică tutelară sau întreprinderea publică, după caz, declarația de intenție.

(3) Comisia de selecție sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz, analizează declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în matricea profilului de candidat. Rezultatele din matricea profilului de candidat se analizează în funcție de matricea profilului consiliului.

(4) Comisia de selecție sau comitetul de nominalizare și remunerare solicită matricea profilului candidatului de la acționarii minoritari sau de la Ministerul Finanțelor Publice, în cazul regiilor autonome, ce au finalizat propria evaluare, în vederea includerii acestora în componența consiliului și în analiza generală a matricei acestuia.

(5) Selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă se face pe baza de interviu, organizat de către comisia de selecție sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz, în baza planului de interviu.

(6) În vederea organizării interviului se au în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele:

- a) dosarul de candidatură;
- b) matricea profilului de candidat;
- c) declarația de intenție a candidatului.

(7) După finalizarea interviurilor, comisia de selecție sau comitetul de nominalizare și remunerare întocmește raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora.

(8) În cazul reprezentantului Ministerului Finanțelor Publice, propunerea de numire se transmite autorității publice tutelare sub forma unui ordin de desemnare a acestuia.

(9) Raportul prevăzut la alin. (7) se transmite astfel:

- a) la conducătorul autorității publice tutelare, în vederea luării deciziei de numire, pentru regiile autonome.
- b) la conducătorul autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor, pentru propunerea de membri în consiliu, în cazul societăților.

Anexa 1a

Matricea consiliului

Matricea consiliului - tabel*) care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Criterii	Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere (0-1)	Curent						Nominalizați			Total	Total Ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3					
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert																
1. Competențe	Competențe specifice sectorului															
	Competență 1	Oblig.	1	3	5	5	3	5	5	2	5	5	38	38	40%	84%
	Competență 2	Oblig.	1	5	4	5	5	5	3	5	5	5	42	42	60%	93%
	Competență 3	Opt.	1	5	5	2	5	2	5	5	5	4	38	38	NA	84%
	Competențe profesionale de importanță strategică															
	Competență 1	Oblig.	1	3	4	4	5	4	3	4	3	3	33	33	40%	73%
	Competență 2	Oblig.	0,5	3	5	4	4	5	4	2	2	3	32	16	60%	71%
	Competență 3	Opt.	0	5	3	4	4	3	3	2	4	4	32	0	NA	71%
	Governanță corporativă															
	Competență 1	Oblig.	1	3	3	4	2	4	2	5	5	5	33	33	40%	73%
	Competență 2	Opt.	0,5	4	4	3	3	3	5	5	3	5	35	17,5	60%	78%
	Competență 3	Opt.	0,4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	38	15,2	NA	84%
	Social și personal															
	Competență 1	Opt.	1	5	1	5	3	5	1	4	4	4	32	32	40%	71%
	Competență 2	Opt.	0,5	2	2	5	5	4	5	5	2	4	34	17	60%	76%
	Competență 3	Oblig.	0,6	5	5	4	5	5	5	3	4	2	38	22,8	NA	84%
	Internațional															
	Competență 1	Oblig.	1	5	5	5	5	5	5	4	4	2	40	40	40%	89%
	Competență 2	Oblig.	0,5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	39	19,5	60%	87%
	Competență 3	Oblig.	0,2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	8,4	NA	93%
Specifice acționarilor (neincluse deja în alte criterii)																
Competență 1	Oblig.	1	3	4	3	4	4	4	5	5	5	37	37	40%	82%	
Competență 2	Oblig.	0,5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	40	20	60%	89%	
Competență 3	Oblig.	0,5	4	4	2	4	4	3	5	5	5	36	18	NA	80%	
Specifice autorității publice tutelare																
Competență 1	Oblig.	1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	32	32	40%	71%	
Competență 2	Oblig.	0,5	4	3	5	3	2	5	2	4	5	33	16,5	60%	73%	
Competență 3	Oblig.	0,7	4	2	3	2	4	2	4	3	2	26	18,2	NA	58%	
Altele																
Competență 1	Oblig.	1	2	2	1	2	2	3	1	5	2	20	20	40%	44%	
Competență 2	Oblig.	0,5	2	4	5	2	4	5	2	3	5	32	16	60%	71%	
Competență 3	Oblig.	0,9	2	4	4	2	1	3	5	5	3	29	26,1	NA	64%	
Sub-Total																
Sub-Total Ponderat				92	92	94	89	94	91	91	95	93	831	576,2		77%
				62,6	63,6	64,8	61,3	64,7	60,7	64,9	69,3	64,3	576,2			
Trăsături	Integritate și reputație															
	Integritate și reputație	Oblig.	1	4	4	3	1	4	4	3	3	2	28	28	NA	62%
	Independență															
	Independență	Oblig.	1	2	2	4	4	4	4	3	5	3	31	31	NA	69%
	Expunere politică															
	Expunere politică	Oblig.	1	4	3	4	2	2	5	2	3	4	29	29	NA	64%
	Memorie organizațională															
	Memorie organizațională	Oblig.	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	32	NA	71%
	Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor															
	Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Oblig.	1	4	4	4	2	4	4	5	3	4	34	34	NA	76%
Alte																
Alte	Oblig.	1	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35	35	NA	78%	
Gen																
Gen	Opt.	1	M	M	M	M	F	M	M	F	M		0	40%	22%	
Sub-Total				21	21	23	17	22	25	21	20	19	189	189		70%
Comportament prescriptiv și proscripiv	Număr de mandate															
	Număr de mandate	Opt.	1	3	4	3	2	2	4	3	4	4	29	29	NA	64%
	Ani de când este director executiv în organizație															
	Ani de când este director executiv în organizație	Opt.	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	34	NA	76%
	Alte															
Alte	Opt.	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	33	NA	73%	
Sub-Total				11	11	11	9	10	12	11	9	12	96	96		71%
TOTAL				124	124	128	115	126	128	123	124	124	1116	861,2		73%
TOTAL ponderat				94,6	95,6	98,8	87,3	96,7	97,7	96,9	98,3	95,3	861,2			
Clasament										2	1	3				

Descrierile coloanelor*

Criterii	Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere (0-1)	Curent						Nominalizați			Total	Total Ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3					

A. Criterii

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

B. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)

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

C. Ponderea (0-1)

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

D. Administratori în funcție

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați

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

F. Totaluri

(i) Total

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

(ii) Total ponderat

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

(iii) Pragul minim colectiv

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

(iv) Pragul curent colectiv

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

G. Grila de punctaj a criteriilor

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

Descrierile rândurilor

H. Competențe

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

I. Trăsături

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

J. Alte condiții eliminatorii

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

K.

(i) Subtotal

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

(ii) Subtotal ponderat

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

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

(i) Total

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

(ii) Total ponderat

Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

(iii) Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

Grila de punctaj a competențelor

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

Font 8

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență.
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> • Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior; • Sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. <ul style="list-style-type: none"> • Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; • Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în aceasta competență de către consiliul, organizația și/sau organizațiile din afară.

Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel. Ghidul de bune practici pentru guvernarea corporativă publicat de către Ministerul Finanțelor Publice reglementează și oferă exemple în ceea ce privește competențele și trăsăturile definite prin indicatori.

Tabele de rating*)

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

Trăsături - exemple						
	Rating	1	2	3	4	5
Integritate și reputație		Câteva incidente			Fără incidente	
Independență		Ușor influențabil			Analiză proprie	
Expunere politică		Foarte expus			Fără expunere	
Memorie organizațională		Fără cunoștințe de consiliu			Cunoștințe ersonale de consiliu	
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor		Intenția exprimată nu se aliniază			Intenția exprimată se aliniază	
Gen		Masculin	Feminin			
Altele						

Condiții prescriptive și proscriptive - exemple						
	Rating	1	2	3	4	5
Număr de mandate		> 3	3	2	1	0
Ani de când este director executiv în organizație		≤ 3	4	5	6	≥7
Altele						

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

Exemple de competențe

Exemplele următoare reprezintă competențe ce pot fi folosite împreună cu matricea și cu grila de punctaj a competențelor. Ghidurile publicate de către Ministerul Finanțelor Publice includ un set mai amplu de criterii, dar și reglementări adiționale de bune practici.

Finanțe și contabilitate

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

Indicatori:

1. Înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare;
4. Conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii;
5. Familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile;
6. Familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Managementul riscului

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

Indicatori:

1. Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului;
2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului;
3. Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului;
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
5. Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile;
6. Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului.

Etică și integritate

Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu întreprinderea.

Indicatori:

1. respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
2. denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
3. 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.
4. obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente.
5. condițiile încetării mandatului în circumstanțe de absență a integrității, agreate între părți conform contractului de mandat, precum situații de începere a urmăririi penale și altele.

Utilizări posibile ale matricei, criterii asociate și grile de punctaj

Matricea personalizată, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul consiliului și ghidurile de bune practici ale Ministerului Finanțelor Publice, acestea fiind în permanență revizuite și actualizate, pot fi folosite pentru un număr de scopuri diferite, fără se limita la:

1. Informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție
 - a) Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței și performanței consiliului (inclusiv autoevaluare și evaluare de către terțe părți);
 - b) Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;
 - c) Identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale consiliului prin matricea consiliului în funcție, în vederea configurării structurii comitetului de nominalizare și remunerare al consiliului și a altor mecanisme, inclusiv apelarea la servicii profesionale externe, pentru asigurarea abilității consiliului de ași atinge capabilitățile necesare și îndeplini responsabilitățile fiduciare.
2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului
 - a) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernantei corporative pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului, directori, precum și personalul din cadrul ministerelor (inclusiv, dar fără a se limita la, programele furnizate de Ministerul Finanțelor Publice).
 - b) Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competențe ce pot fi folosiți în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale de studiu pentru cursurile formale de guvernanță corporativă ale consiliului.
3. Oferirea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de membru în consiliu
 - a) Notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun
 - b) Formularea întrebărilor pentru interviul candidaților
 - c) Informare referitoare la descrierea profilelor de candidat
 - d) Informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e)
4. Informare referitoare la elaborarea proceselor formale de inițiere pentru noii membri ai consiliului
 - a) Ghidarea președintelui consiliului în explicarea așteptărilor de comportament pentru consiliu ca întreg și membri individuali ai consiliului în particular
 - b) Informare referitoare la elaborarea programelor formale de inițiere și a evenimentelor asociate.

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului de administrație pe care consiliul le poate îmbunătăți, fie și temporar, cu ajutorul serviciilor profesionale sau prin cooptarea comitetelor de expertiză cu scopul de a se alinia cu îndatoririle fiduciare și îndatoririle de îngrijire.

Folosirea exclusivă a scorurilor medii calculate pentru decizii, fără alte judecăți personale, discuția și luarea de decizii în concordanță cu procedurile scrise și prezentate pentru comitetul decizional, de oricare dintre organismele implicate în procesul de recrutare, și care, de asemenea, trebuie să ofere posibilitatea de a avea disidența înregistrată, nu este recomandată.

Articolul 30

(1) În termen de maximum 30 de zile de la data numirii sale, consiliul de administrație sau supraveghere elaborează o propunere pentru componenta de administrare a planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

(2) Componenta de administrare prevăzută la alin. (1) se completează cu componenta managerială elaborată conform prevederilor art. 36 alin. (1). Planul de administrare se supune analizei și aprobării consiliului de administrație sau supraveghere al societății.

(3) În termen de 5 zile de la aprobarea planului de administrare, prin grija președintelui consiliului de administrație sau de supraveghere, se convoacă adunarea generală a acționarilor, în vederea negocierii și aprobării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari rezultați din planul de administrare.

(4) Negocierea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari fundamentați pe baza planului de administrare și scrisoarea de așteptări se face în termen de 45 de zile de la data comunicării acestora autorității publice tutelare. Dacă la expirarea acestui termen negocierea nu este finalizată, termenul se poate prelungi o singură dată cu maximum 30 de zile, la solicitarea oricăreia dintre părțile implicate.

(5) În cazul eșuării negocierii în cele două runde, membrii consiliului de administrație sau de supraveghere sunt revocați, fără a fi îndreptățiți la plata unor daune-interese. În acest caz rezultatul negocierii trebuie motivat și publicat pe pagina de internet proprie a societății.

(6) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru administratorii și directorii societății.

(7) Evaluarea activității administratorilor se face anual de către adunarea generală a acționarilor, după caz, cu sprijinul unor experți în astfel de evaluări, și vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a planului de administrare.

(8) Administratorii pot fi revocați de către adunarea generală a acționarilor conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul în cauză este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit contractului de mandat. Pentru desemnarea noilor administratori se aplică, în mod corespunzător, prevederile [art. 29](#).

(9) În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termenul prevăzut la [art. 64⁴ alin. \(1\)](#), declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile [art. 29](#). Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.

Art. 30 a fost modificat de pct. 27 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 31

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului dualist, consiliul de supraveghere poate avea între 5 și 9 membri, iar directoratul între 3 și 7 membri.

(2) Membrii consiliului de supraveghere sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor.

(3) Dispozițiile [art. 29](#) se aplică în mod corespunzător și consiliului de supraveghere.

Articolul 32

(1) La cererea acționarilor reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat, consiliul de administrație sau directoratul convoacă o adunare generală a acționarilor având pe ordinea de zi alegerea membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere prin aplicarea metodei votului cumulativ. În cazul în care cererea este realizată de un acționar care deține mai mult de 10% din capitalul social al întreprinderii publice, aplicarea metodei votului cumulativ este obligatorie.

(2) Prin metoda votului cumulativ, fiecare acționar are dreptul de a-și atribui voturile cumulate - obținute în urma înmulțirii voturilor deținute de către orice acționar, potrivit participării la capitalul social, cu numărul membrilor ce urmează să formeze consiliul de administrație sau, după caz, consiliul de supraveghere - uneia sau mai multor persoane propuse pentru a fi alese în consiliul de administrație sau în consiliul de supraveghere.

(3) Orice acționar poate face, în scris, propuneri adresate consiliului de administrație sau directoratului, pentru aplicarea metodei votului cumulativ, în termen de 15 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea a IV-a, a convocatorului adunării generale a acționarilor ce are pe ordinea de zi alegerea membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere.

(4) În exercitarea votului cumulativ acționarii pot să acorde toate voturile cumulate unui singur candidat sau mai multor candidați. În dreptul fiecărui candidat acționarii menționează numărul de voturi acordate.

(5) În situația aplicării metodei votului cumulativ, membrii consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere în funcție la data adunării generale vor fi înscrși pe lista candidaților pentru alegerea membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere alături de candidații propuși de către acționari.

(6) Toți candidații înscrși în lista de candidaturi vor fi supuși votului acționarilor în cadrul adunării generale a acționarilor.

(7) Membrii consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere în funcție la data adunării generale, care nu sunt reconfirmați prin vot cumulativ ca membri ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere, sunt considerați revocați din funcție prin hotărârea adunării generale. În cazul revocării

administratorilor prin aplicarea metodei votului cumulativ, această revocare nu va fi considerată revocare fără justă cauză și societatea nu va fi obligată la plata de daune-interese.

(8) Durata mandatului membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere aflați în funcție la data adunării generale a acționarilor în cadrul căreia s-a aplicat votul cumulativ va continua în cazul reconfirmării acestora prin metoda votului cumulativ.

(9) Persoanele care au obținut cele mai multe voturi cumulate în cadrul adunării generale a acționarilor vor forma consiliul de administrație sau consiliul de supraveghere.

(10) În situația în care două sau mai multe persoane propuse a fi alese ca membri în consiliul de administrație sau ai consiliului de supraveghere obțin același număr de voturi cumulate, este declarată aleasă ca membru în consiliul de administrație sau al consiliului de supraveghere persoana care a fost votată de un număr mai mare de acționari.

(11) Criteriile de alegere a membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere în situația în care două sau mai multe persoane propuse obțin același număr de voturi cumulate, exprimate de același număr de acționari, sunt stabilite de către adunarea generală a acționarilor și precizate în procesul-verbal al acesteia.

(12) În cazul societăților ale căror valori mobiliare sunt tranzacționate pe o piață reglementată se aplică prevederile legislației pieței de capital.

Art. 32 a fost modificat de pct. 28 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 33

O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere.

Art. 33 a fost modificat de pct. 29 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 34

(1) În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare și comitetul de audit. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii altor comitete consultative.

(2) Comitetul de nominalizare și remunerare formulează propuneri pentru funcțiile de administratori/membru al consiliului de supraveghere, elaborează și propune consiliului de administrație/consiliului de supraveghere procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director sau, după caz, de membru al directoratului și pentru alte funcții de conducere, recomandă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor /membrilor directoratului și a altor funcții de conducere.

(3) Comitetul de audit îndeplinește atribuțiile prevăzute la art. 47 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90 /2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 278/2008, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar comitetele prevăzute la alin. (2) și (3) sunt formate din administratori neexecutivi. Cel puțin unul dintre membrii fiecărui comitet este independent.

(5) Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.

Alin. (5) al art. 34 a fost modificat de pct. 30 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 35

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general.

(2) Directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecție prevăzute la alin. (4)-(7).

(3) Președintele consiliului de administrație al societății nu poate fi numit și director general.

(4) Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, sunt numiți de consiliul de administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecție pentru poziția respectivă, desfășurată după numirea membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile art. 29. Consiliul de administrație poate decide să fie asistat sau ca selecția să fie efectuată de un

expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condițiile legii.

(5) Consiliul de administrație sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare și remunerare, stabilește criteriile de selecție, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat. Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

(6) Anunțul privind selecția directorilor se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, în cel puțin două ziare economice și/sau financiare de largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.

(7) Publicarea anunțului privind selecția directorilor în conformitate cu prevederile [alin. \(6\)](#) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

(8) Numirea directorilor se realizează de către consiliul de administrație prin selectarea candidaților din lista scurtă.

(9) Directorul financiar al întreprinderii publice, indiferent dacă acestuia îi sunt delegate atribuții de conducere de către consiliul de administrație sau nu, va fi selectat în conformitate cu prevederile [alin. \(4\)-\(7\)](#).

(10) Lista directorilor și CV-urile acestora sunt publicate, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a întreprinderii publice, pe întreaga durată a mandatului acestora.

(11) În cazul societăților administrate potrivit sistemului dualist, dispozițiile [alin. \(4\)-\(9\)](#) se aplică în mod corespunzător selecției membrilor directoratului de către consiliul de supraveghere.

Art. 35 a fost modificat de pct. 31 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 36

(1) În termen de 60 de zile de la numire, directorii sau membrii directoratului elaborează și prezintă consiliului de administrație sau de supraveghere o propunere pentru componenta de management a planului de administrare pe durata mandatului, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

(2) Consiliul de administrație sau de supraveghere poate cere completarea sau revizuirea componentei de management a planului de administrare dacă aceasta nu prevede măsurile pentru realizarea obiectivelor cuprinse în scrisoarea de așteptări și nu cuprinde rezultatele prognozate care să asigure evaluarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

(3) Aprobarea componentei de management și a planului de administrare în integralitate de către consiliul de administrație se realizează în termen de maximum 20 de zile de la data îndeplinirii termenului prevăzut la [alin. \(1\)](#).

(4) După aprobarea planului de administrare de către consiliul de administrație sau de consiliul de supraveghere, componenta de management sau, după caz, indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie anexă la contractul de mandat încheiat cu directorii sau membrii directoratului.

(5) Evaluarea activității directorilor sau directoratului, după caz, se face anual de către consiliul de administrație sau supraveghere și vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a componentei de management a planului de administrare. Raportul de evaluare se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, la data de 31 mai a anului următor celui pentru care se efectuează evaluarea. Datele care conform legii au caracter confidențial sau secret sunt exceptate de la publicare.

(6) Directorii pot fi revocați de către consiliul de administrație, în condițiile stabilite prin contractul de mandat. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, directorul în cauză este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit contractului de mandat. Pentru desemnarea noilor directori se aplică, în mod corespunzător, prevederile [art. 35](#).

(7) În cazul în care, din motive imputabile, directorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, consiliul de administrație îi revocă din funcție și hotărăște, în termenul prevăzut la [art. 64⁴ alin. \(2\)](#), declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi directori, în conformitate cu prevederile [art. 35](#). Directorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii pentru funcții similare.

Art. 36 a fost modificat de pct. 32 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 37

(1) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la [alin. \(2\)](#) și (4).

(2) Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două 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. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la [art. 3¹ alin. \(5\)](#) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Quantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

(3) Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 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 anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la [art. 3¹ alin. \(5\)](#).

(4) Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 5

(1) În aplicarea art. 8 alin. (3), (4) și (6) și a art. 37 alin. (2)-(4) din ordonanța de urgență, la stabilirea și revizuirea componentei variabile a remunerației, consiliul trebuie să respecte următoarele:

a) implementarea unor politici corporative privind: raportarea operațiunilor desfășurate, protecția activelor acționarilor, managementul riscului, controale interne, raportare financiară, remunerația directorilor și a angajaților, dividende, investiții de capital și structura datoriei;

b) supravegherea conducerii prin revizuirea și evaluarea sistemelor de control intern, inclusiv implementarea bugetului de venituri și cheltuieli, activităților financiare, activităților operaționale, capacității întreprinderilor publice, îndeplinirii obiectivelor, țintelor și rezultatelor;

c) dispozițiile legale, normele etice, sociale și de mediu aplicabile, opiniile auditului extern, comunicarea și raportarea corectă către părțile interesate.

(2) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii neexecutivi este următoarea:

a) ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice, rezultatele și obiectivele urmărite;

b) să participe în mod activ și constructiv la misiunile comitetelor consultative constituite conform legii și să elaboreze politici eficiente care să ofere direcție strategică întreprinderii publice;

c) să ofere o supraveghere și raportare eficace cu privire la managementul activităților operaționale și financiare ale întreprinderii publice și la sistemele sale de control intern;

d) să își asume un rol activ în analiza riscului și să avizeze politici eficiente de managementul riscului în întreprinderile publice;

e) să se asigure că raportarea cu privire la evenimentele semnificative din activitatea întreprinderii publice de ordin juridic se realizează într-o manieră corectă, la timp și completă către autoritățile îndreptățite și către părțile interesate.

(3) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii executivi este următoarea:

a) să transpună planul de administrare într-o componentă de management eficace și eficientă și să informeze consiliul cu privire la îndeplinirea acesteia, conform cerințelor consiliului;

b) să delege responsabilitatea operațională și financiară și actele de autoritate într-un mod adecvat în cadrul organelor de conducere;

c) să ofere consiliului informații la calitate cerută, în formatul și la termenul solicitat, astfel încât ședințele consiliului să se poată desfășura într-o manieră bine informată, eficace și eficientă.

(4) La revizuirea componentei variabile a remunerației administratorilor neexecutivi și executivi de către adunarea generală a acționarilor sau, după caz, de autoritatea publică tutelară, se ține cont de conduita prevăzută la alin. (1)-(3).

(5) Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform [alin. \(2\)](#) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.

Art. 37 a fost modificat de pct. 33 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 38

(1) Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.

(2) Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la [art. 37 alin. \(3\)](#) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.

Alin. (2) al art. 38 a fost modificat de pct. 34 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(3) Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

Alin. (3) al art. 38 a fost modificat de pct. 34 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(4) Remunerația membrilor directoratului este stabilită de consiliul de supraveghere. Dispozițiile [alin. \(1\)](#) și [\(2\)](#) sunt aplicabile și membrilor directoratului.

Art. 38 a fost modificat de pct. 5 al [art. unic din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 51 din 29 mai 2013](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 323 din 4 iunie 2013.

Articolul 39

(1) Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în raportul anual al comitetului de nominalizare și remunerare, consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale.

(2) Plata asigurării de răspundere profesională poate fi asigurată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat. În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

(3) Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, în cazul sistemului unitar, respectiv a membrilor consiliului de supraveghere și a membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist, precum și nivelul remunerației și celelalte avantaje oferite fiecărui administrator și director sunt făcute publice pe pagina de internet a întreprinderii publice, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere.

Art. 39 a fost modificat de pct. 35 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Secțiunea a 3-a Protecția acționarilor minoritari

Articolul 40

Societatea trebuie să dețină o pagină proprie de internet, prin intermediul căreia să permită accesul acționarilor și al publicului, după caz, la documentele și informațiile a căror publicitate este prevăzută de lege.

Art. 40 a fost modificat de pct. 36 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 41

(1) Cu cel puțin 30 de zile înainte de data adunării generale și până la data desfășurării acesteia, întreprinderile publice-societăți comerciale trebuie să publice pe pagina proprie de internet convocatorul adunării, precum și documentele care urmează a fi prezentate acționarilor în cadrul adunării generale a acționarilor. Dispozițiile art. 117 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

(2) Accesul acționarilor la informațiile prevăzute la [alin. \(1\)](#) nu poate fi limitat publicului decât de cerințe necesare identificării acționarilor, confidențialității informațiilor, dacă este cazul, și securității comunicării electronice, numai în măsura în care aceste limitări sunt proporționale cu realizarea acestor obiective.

Alin. (2) al art. 41 a fost modificat de pct. 37 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(3) În cazul societăților ale căror valori mobiliare sunt tranzacționate pe o piață reglementată sunt aplicabile prevederile legislației privind piața de capital.

Articolul 42

Convocatorul adunării generale trebuie să cuprindă descrierea precisă a procedurilor care trebuie respectate de acționari pentru a putea vota în una dintre modalitățile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.

Articolul 43

Hotărârea adunării generale adoptată cu nerespectarea prevederilor [art. 40-42](#) este anulabilă. Dispozițiile art. 132 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

Articolul 44

Acționarii pot vota în adunarea generală a acționarilor personal, prin reprezentare, prin corespondență sau prin mijloace electronice.

Articolul 45

(1) Prin derogare de la prevederile art. 125 alin. (3) din Legea nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu este necesară depunerea procurii înainte de data ședinței adunării generale a acționarilor.

Alin. (1) al art. 45 a fost modificat de pct. 38 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(2) Acționarii pot să își desemneze reprezentanții și prin mijloace electronice. Întreprinderile publice sunt obligate să accepte notificarea desemnării prin mijloace electronice. În acest caz, procura și notificarea au încorporată, atașată sau logic asociată semnătura electronică.

(3) În procesul-verbal al adunării generale a asociațiilor se va face mențiune despre procurile primite în temeiul [alin. \(1\)](#) și (2).

(4) Sub rezerva îndeplinirii cerințelor art. 125 alin. (2) și (5) din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, întreprinderea publică nu poate limita eligibilitatea persoanelor desemnate ca reprezentanți.

(5) Acționarii pot vota prin corespondență sau prin mijloace electronice înainte de adunarea generală. Formularele de vot prin corespondență vor fi depuse de către acționari cu cel puțin 48 de ore înainte de adunarea generală.

Alin. (5) al art. 45 a fost modificat de pct. 38 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(6) Întreprinderile publice au obligația de a crea condițiile pentru exercitarea dreptului de vot al acționarilor prevăzut la [alin. \(5\)](#).

(7) Votul prin mijloace electronice și votul prin corespondență nu pot fi condiționate decât de cerințe necesare asigurării identificării acționarilor și securității comunicării electronice și numai în măsura în care sunt proporționale cu realizarea acestor obiective.

Articolul 46

Drepturile acționarilor instituite de dispozițiile prezentului capitol se completează cu drepturile prevăzute de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul IV Audit statutar și audit intern

Articolul 47

(1) Situațiile financiare ale întreprinderilor publice sunt supuse auditului statutar, care se efectuează de către auditori statutari, persoane fizice sau juridice autorizate în condițiile legii.

(1¹) Auditorii statutari sunt numiți înainte de încheierea exercițiului financiar de către adunarea generală a acționarilor, iar în cazul regiilor autonome de către consiliul de administrație, pentru o perioadă de minimum 3 ani.

Alin. (1¹) al art. 47 a fost introdus de pct. 39 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(2) Situațiile financiare anuale, auditate potrivit legii, se depun la unitățile teritoriale ale Ministerului Finanțelor Publice.

Articolul 48

Întreprinderile publice contractează serviciile auditorului statutar în conformitate cu prevederile [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 34/2006](#) privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 337/2006](#), cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 49

Auditul statutar va fi exercitat în condițiile prevăzute de [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2008](#), aprobată cu modificări prin [Legea nr. 278/2008](#), cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 50

Întreprinderile publice organizează auditul intern în conformitate cu dispozițiile [Legii nr. 672/2002](#) privind auditul public intern, cu modificările și completările ulterioare. Auditorii interni raportează direct consiliului de administrație.

Capitolul V Transparență. Obligații de raportare

Articolul 51

(1) Întreprinderea publică, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere, trebuie să publice pe pagina proprie de internet, pentru accesul acționarilor sau asociaților și al publicului, următoarele documente și informații:

- a) hotărârile adunărilor generale ale acționarilor, în termen de 48 de ore de la data adunării;
- b) situațiile financiare anuale, în termen de 48 de ore de la aprobare;
- c) raportările contabile semestriale, în termen de 45 de zile de la încheierea semestrului;
- d) raportul de audit anual;
- e) lista administratorilor și a directorilor, CV-urile membrilor consiliului de administrație și ale directorilor sau, după caz, ale membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, precum și nivelul remunerației acestora;
- f) rapoartele consiliului de administrație sau, după caz, ale consiliului de supraveghere;
- g) raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar;
- h) Codul de etică, în 48 de ore de la adoptare, respectiv la data de 31 mai a fiecărui an, în cazul revizuirii acestuia.

Alin. (1) al art. 51 a fost modificat de pct. 40 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(2) Situațiile financiare anuale și raportările contabile semestriale, rapoartele consiliului de administrație sau, după caz, ale consiliului de supraveghere și raportul de audit anual sunt păstrate pe pagina de internet a întreprinderii publice pe o perioadă de cel puțin 3 ani.

Articolul 52

(1) Consiliul de administrație sau, după caz, consiliul de supraveghere convoacă adunarea generală a acționarilor pentru aprobarea oricărei tranzacții dacă aceasta are, individual sau într-o serie de tranzacții încheiate, o valoare mai mare de 10% din valoarea activelor nete ale întreprinderii publice sau mai mare de 10% din cifra de afaceri a întreprinderii publice potrivit ultimelor situații financiare auditate, cu administratorii ori directorii sau, după caz, cu membrii consiliului de supraveghere ori ai directoratului, cu angajații, cu acționarii care dețin controlul asupra societății sau cu o societate controlată de aceștia.

(2) Obligația de convocare revine consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere și în cazul tranzacțiilor încheiate cu soțul sau soția, rudele ori afinii până la gradul IV inclusiv ai persoanelor prevăzute la [alin.](#)

(1).

(3) Consiliul de administrație sau, după caz, consiliul de supraveghere informează acționarii, în cadrul primei adunări generale a acționarilor ce urmează încheierii actului juridic, asupra oricărei tranzacții încheiate de întreprinderea publică cu:

a) persoanele prevăzute la [alin. \(1\) și \(2\)](#), dacă valoarea tranzacției este sub nivelul stabilit la [alin. \(1\)](#);

b) o altă întreprindere publică ori cu autoritatea publică tutelară, dacă tranzacția are o valoare, individual sau într-o serie de tranzacții, de cel puțin echivalentul în lei a 100.000 euro.

(4) În cazul regiilor autonome, consiliul de administrație informează de îndată autoritatea publică tutelară asupra oricărei tranzacții prevăzute la [alin. \(1\)-\(3\)](#).

(5) Directorul general sau, după caz, directoratul supune aprobării consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere orice tranzacție din categoria celor prevăzute la [alin. \(1\)](#) dacă aceasta are, individual sau într-o serie de tranzacții, o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 50.000 euro. Pentru a decide asupra tranzacției, consiliul de administrație poate dispune efectuarea unei expertize independente, pentru a verifica dacă tranzacția este corectă în raport cu ofertele de același tip existente pe piață.

(6) În rapoartele semestriale și anuale ale consiliului de administrație sau, după caz, ale directoratului se vor menționa, într-un capitol special, actele juridice încheiate în condițiile [alin. \(1\) și \(3\)](#), precizându-se următoarele elemente: părțile care au încheiat actul juridic, data încheierii și natura actului, descrierea obiectului acestuia, valoarea totală a actului juridic, creanțele reciproce, garanțiile constituite, termenele și modalitățile de plată, precum și alte elemente esențiale și semnificative în legătură cu aceste acte juridice. În rapoarte se vor menționa și orice alte informații necesare pentru determinarea efectelor actelor juridice respective asupra situației financiare a societății.

Art. 52 a fost modificat de pct. 41 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 53

(1) Este anulabil actul juridic încheiat în fraudă intereselor întreprinderii publice de un membru al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere, de un director sau, după caz, de un membru al directoratului cu:

a) soțul, ascendenții sau descendenții săi, cu rudele în linie colaterală sau cu afinii săi până la gradul IV inclusiv;

b) administratorii ori directorii sau, după caz, cu membrii consiliului de supraveghere ori ai directoratului, cu angajații, cu acționarii care dețin controlul asupra societății sau cu o societate controlată;

c) soțul persoanelor prevăzute la [lit. b\)](#), cu ascendenții sau descendenții acestora, cu rudele în linie colaterală sau cu afinii până la gradul IV inclusiv ai acestora.

(2) Acțiunea în anulare poate fi introdusă de orice acționar sau de persoana desemnată de adunarea generală a acționarilor în termen de 6 luni de la data la care a cunoscut faptul încheierii tranzacției, dar nu mai mult de 6 luni de la data aprobării de către adunarea generală a tranzacției, potrivit [art. 52 alin. \(1\) și \(2\)](#).

Art. 53 a fost modificat de pct. 42 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 54

Directorul general sau, după caz, directoratul întreprinderii publice elaborează trimestrial și prezintă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere un raport în care sunt prezentate informații privind execuția mandatului său, schimbările semnificative în situația afacerilor și în aspectele externe care ar putea afecta performanța întreprinderii publice sau perspectivele sale strategice.

Articolul 55

(1) Consiliul de administrație sau, după caz, consiliul de supraveghere al întreprinderii publice prezintă semestrial, în cadrul adunării generale a acționarilor, un raport asupra activității de administrare, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale directorilor, respectiv ale membrilor directoratului, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările contabile semestriale ale societății.

(2) Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație sau, după caz, din cadrul consiliului de supraveghere elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar.

(3) Raportul prevăzut la [alin. \(2\)](#) este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit [art. 39 alin. \(1\)](#) și cuprinde cel puțin informații privind:

Partea introductivă a alin. (3) al art. 55 a fost modificată de pct. 43 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

Articolul 56

Consiliul de administrație sau, după caz, consiliul de supraveghere elaborează un raport anual privind activitatea întreprinderii publice, nu mai târziu de data de 31 mai a anului următor celui cu privire la care se raportează. Raportul se publică pe pagina de internet a întreprinderii publice.

Art. 56 a fost modificat de pct. 44 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 57

(1) Consiliul de administrație sau directorul general, în cazul în care conducerea executivă este exercitată de directori, ori, după caz, directoratul are obligația să transmită Ministerului Finanțelor Publice și, după caz, autorității publice tutelare sau acționarilor care dețin mai mult de 5% din capitalul social, trimestrial și ori de câte ori se solicită, fundamentări, analize, situații, rapoartări și orice alte informații referitoare la activitatea întreprinderii publice, în formatul și la termenele stabilite prin ordine sau circulare ale beneficiarilor.

(2) Structurile de guvernare corporativă din cadrul autorității publice tutelare raportează indicatorii de performanță monitorizați la întreprinderile publice de către Ministerul Finanțelor Publice, trimestrial, până la sfârșitul lunii următoare trimestrului precedent.

(3) Indicatorii de performanță monitorizați la întreprinderile publice se stabilesc de către autoritatea publică tutelară prin contractul de mandat al administratorilor.

(4) Structurile de guvernare corporativă de la nivelul întreprinderii publice raportează indicatorii de monitorizare din contractul de mandat, trimestrial, până la data de 20 a lunii următoare trimestrului precedent.

Art. 57 a fost modificat de pct. 45 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 58

(1) Autoritatea publică tutelară elaborează în fiecare an un raport privitor la întreprinderile publice aflate în subordine, în coordonare, sub autoritate ori în portofoliu. Raportul este publicat pe pagina de internet a autorității publice tutelare până la sfârșitul lunii iunie a anului în curs.

(2) Raportul prevăzut la [alin. \(1\)](#) va cuprinde cel puțin informații privind:

- a) politica de acționariat a autorității publice tutelare;
- b) modificări strategice în funcționarea întreprinderilor publice: fuziuni, divizări, transformări, modificări ale structurii de capital ș.a.;
- c) evoluția performanței financiare și nefinanciare a întreprinderilor publice aflate în subordine, în coordonare, sub autoritate ori în portofoliul autorității publice tutelare: reducerea plăților restante, profit ș.a.;
- d) politicile economice și sociale implementate de întreprinderile publice aflate în subordine, în coordonare, sub autoritate ori în portofoliul autorității publice tutelare și costurile sau avantajele acestora;
- e) date privind opiniile cu rezerve ale auditorilor externi și preocupările de înlăturare și prevenire a acestora;
- f) alte elemente stabilite prin decizie sau ordin a/al autorității publice tutelare.

(3) Informațiile referitoare la politica de acționariat a autorității publice tutelare vizează cel puțin:

- a) obiectivele politicii de acționariat exprimate prin scrisoarea de așteptări și prevăzute în contractul de mandat;
- b) indicatorii economico-financiar și nefinanciar, raportați la ținte asumate public prin scrisoarea de așteptări, sau bugetele de venituri și cheltuieli ale întreprinderilor publice;
- c) evoluția participației statului la întreprinderi publice (privatizare, dobândirea de noi acțiuni);
- d) valoarea dividendelor repartizate statului - acționar;
- e) selecția administratorilor și a directorilor, execuția mandatului acestora.

(4) În luna august a anului ulterior celui cu privire la care se face raportarea, Ministerul Finanțelor Publice elaborează și prezintă Guvernului un raport anual privind întreprinderile publice. Acest raport este publicat pe pagina proprie de internet a Ministerului Finanțelor Publice.

Art. 58 a fost modificat de pct. 46 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 59

Neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență atrage, în condițiile legii, răspunderea disciplinară, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor cu atribuții în aplicarea prezentei ordonanțe de urgență.

Art. 59 a fost modificat de pct. 47 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 59¹

(1) Neîndeplinirea de către autoritatea publică tutelară a obligațiilor prevăzute la [art. 3 alin. \(1\) lit. a](#)) și [alin. \(2\) lit. c](#)) , [art. 5 alin. \(8\)](#), [art. 29 alin. \(7\)](#), [art. 57 alin. \(2\)](#) și [art. 58 alin. \(1\)](#) teza a doua constituie contravenție și se sancționează cu avertisment sau amendă de la 3.000 la 5.000 lei.

(2) Neîndeplinirea de către președintele consiliului de administrație sau supraveghere a obligațiilor prevăzute la [art. 5 alin. \(8\)](#), [art. 18 alin. \(7\)](#), [art. 29 alin. \(7\)](#), [art. 35 alin. \(6\)](#) și [art. 39 alin. \(3\)](#) constituie contravenție și se sancționează cu avertisment sau amendă de la 2.000 la 4.000 lei.

(3) Neîndeplinirea de către președintele consiliului de administrație sau supraveghere a obligațiilor prevăzute la [art. 51 alin. \(1\)](#) se sancționează cu avertisment sau amendă de la 1.000 la 3.000 lei.

(4) Dacă prin actul de constatare a contravenției sunt prevăzute măsuri de remediere a situației, stabilindu-se și un termen în acest scop, neîndeplinirea măsurilor dispuse, în termenul stabilit, cu vinovăție, constituie contravenție și se sancționează cu amendă a cărei limită minimă și, respectiv, a cărei limită maximă sunt dublul limitelor amenzii prevăzute de lege pentru contravenția în legătură cu care s-au dispus măsuri de îndreptare.

(5) Constatarea contravenției și aplicarea sancțiunii contravenționale se realizează de către persoanele împuternicite din cadrul Ministerului Finanțelor Publice.

Art. 59¹ a fost introdus de pct. 48 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Capitolul VI

Dispoziții tranzitorii și finale

Articolul 60

(1) După intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, numirea administratorilor sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere al întreprinderilor publice pentru pozițiile devenite vacante pentru orice cauză de încetare a mandatului administratorului se va face potrivit procedurii prevăzute la [art. 5](#), respectiv la [art. 29](#)

(2) Prin derogare de la prevederile [art. 28 alin. \(1\)](#), [art. 29](#) și [art. 34](#), în cazul societăților înființate conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care nu sunt organizate ca societăți pe acțiuni, numărul administratorilor și procedura de selecție a acestora, precum și constituirea unor comitete ale administratorilor sunt stabilite de autoritatea publică tutelară prin actul constitutiv al societăților respective.

Art. 60 a fost modificat de pct. 49 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 61

(1) Prin excepție de la prevederile [art. 60](#), în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, în cazul întreprinderilor publice în care statul este acționar unic sau majoritar, cu o cifră de afaceri realizată în 2010 de peste 1.000.000.000 lei și un număr de cel puțin 1.000 de angajați, se întrunește adunarea generală, în condițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care va hotărâri asupra inițierii de îndată a procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație sau, după caz, ai consiliului de supraveghere.

(2) Autoritatea publică tutelară mandatează reprezentanții statului în adunarea generală a acționarilor să propună începerea procedurii de selecție a noilor administratori, neexecutivi și/sau executivi ori, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere, potrivit prezentei ordonanțe de urgență.

(3) Selecția candidaților pentru posturile de administratori neexecutivi și/sau executivi ori, după caz, de membri ai consiliului de supraveghere se realizează printr-o procedură de selecție internațională de consiliul de administrație sau comitetul de nominalizare, dacă acesta a fost constituit, ori, după caz, de consiliul de supraveghere. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.

(4) În procesul de selecție, consiliul de administrație sau, după caz, comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

(5) În cel mult 3 zile de la data publicării hotărârii adunării generale a acționarilor, întreprinderea publică inițiază procedura de selecție a expertului în resurse umane, în condițiile [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 34/2006](#), aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 337/2006](#), cu modificările și completările ulterioare.

(6) Expertul independent elaborează anunțul de selecție și condițiile și criteriile de selecție a administratorilor, cu luarea în considerare a domeniului de activitate, a specificului și complexității întreprinderii publice.

(7) În cel mult 10 zile de la data încheierii contractului de asistență cu expertul independent prevăzut la [alin. \(6\)](#), consiliul de administrație sau, după caz, comitetul de nominalizare transmite spre publicare un anunț privind selecția membrilor consiliului de administrație sau, după caz, ai consiliului de supraveghere. Anunțul se publică în limba română și în limba engleză în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire. Anunțul trebuie să includă condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de selecție a acestora.

Alin. (7) al art. 61 a fost modificat de pct. 50 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

(8) Persoanele interesate vor fi invitate să depună în vederea selecției, în termen de 30 de zile de la publicarea anunțului, un curriculum vitae, o ofertă tehnică și orice documente care să facă dovada îndeplinirii criteriilor prevăzute la [art. 29](#) și a criteriilor specifice stabilite de expertul independent care asistă consiliul de administrație sau comitetul de nominalizare în procedura de selecție.

(9) Autoritatea publică tutelară, prin reprezentanții săi în adunarea generală, poate propune candidați pentru poziția de membru al consiliului de administrație. Aceste propuneri sunt făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de autoritatea publică tutelară, în condițiile legii. În acest caz, autoritatea publică tutelară va suporta costurile procedurii de selecție. Dispozițiile [alin. \(5\)-\(8\)](#) se aplică în mod corespunzător.

Articolul 62

Lista întreprinderilor publice care îndeplinesc condițiile prevăzute la [art. 61 alin. \(1\)](#) este stabilită prin ordin al conducătorului autorității publice tutelare, care se emite în termen de cel mult 15 zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

Articolul 63

(1) În cazul întreprinderilor publice prevăzute la [art. 62](#), în termen de 15 zile de la numirea noului consiliu de administrație se va iniția procedura de selecție pentru pozițiile de directori, în cazul în care aceștia nu sunt, în același timp, și administratori, în conformitate cu prevederile [art. 35](#). Termenele prevăzute la [art. 61 alin. \(5\)](#), (7) și (8) sunt aplicabile selecției directorilor care nu sunt, în același timp, membri ai consiliului de administrație.

(2) La data numirii noilor administratori, a noilor directori sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere și directoratului, contractele de mandat ale actualilor administratori, directori sau, după caz, membri ai consiliului de supraveghere și directoratului încetează de drept.

Articolul 64

(1) Componenta consiliului de administrație ori, după caz, a consiliului de supraveghere și directoratului este supusă legislației în vigoare aplicabile la data constituirii consiliului de administrație sau de supraveghere, acte normative care rămân aplicabile până la data numirii noilor administratori sau directori ori a noilor membri ai consiliului de supraveghere și directoratului potrivit prevederilor [art. 5](#), [art. 18](#) sau, după caz, [art. 29](#), [art. 35](#) ori [art. 61](#).

(2) Oricare dintre acționari, inclusiv acționarul - stat, prin autoritatea publică tutelară, poate cere consiliului de administrație sau, după caz, directoratului să convoace adunarea generală a acționarilor, pentru a supune aprobării acesteia propunerea de a se solicita consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere acceptarea prevederilor planului de administrare în derulare de către noii administratori sau elaborarea unui plan de administrare pentru perioada de mandat rămasă, pe baza scrisorii de așteptări prezentate de autoritatea publică tutelară, prin reprezentanții săi în adunarea generală a acționarilor. Consiliul de administrație sau, după caz, consiliul de supraveghere prezintă planul de administrare spre aprobare adunării generale a acționarilor, în termen de 90 de zile de la data la care solicitarea a fost aprobată. În vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite prin planul de administrare, societatea încheie cu administratorii, pentru perioada de mandat rămasă, contracte de mandat sau, după caz, acte adiționale la contractul de mandat.

(3) Nivelul remunerațiilor membrilor consiliilor de administrație, consiliilor de supraveghere și directorilor care nu au fost numiți în condițiile prezentei ordonanțe de urgență se stabilește prin asimilare cu cele prevăzute la [art. 8](#), 37 și 38, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate la nivelul întreprinderii publice.

(4) Numărul mandatelor exercitate concomitent de o persoană fizică rămâne supus legislației în vigoare la momentul încheierii contractelor de mandat.

Art. 64 a fost modificat de pct. 51 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 64¹

(1) În caz de vacanță a unuia sau a mai multor posturi de administrator al regiei autonome, autoritatea publică tutelară poate proceda la desemnarea unor administratori provizorii, până la finalizarea procedurii de selecție a administratorilor, potrivit prezentei ordonanțe de urgență.

(2) Dacă vacanța prevăzută la [alin. \(1\)](#) determină scăderea numărului administratorilor sub minimul legal, autoritatea publică tutelară numește administratori provizorii pentru completarea numărului minim legal de membri ai consiliului de administrație, până la finalizarea procedurii de selecție, potrivit prezentei ordonanțe de urgență.

(3) În caz de vacanță a unuia sau a mai multor posturi de administrator al unei societăți, acționarii, inclusiv acționarul - stat, prin autoritatea publică tutelară, pot convoca adunarea generală a acționarilor în vederea numirii unuia sau mai multor administratori provizorii, până la finalizarea procedurii de selecție a administratorilor, potrivit prezentei ordonanțe de urgență. Acționarii, inclusiv acționarul - stat, prin autoritatea publică tutelară, vor putea prezenta în adunarea generală a acționarilor propuneri de candidați.

(4) Dacă vacanța prevăzută la [alin. \(3\)](#) determină scăderea numărului administratorilor sub minimul legal, acționarii, inclusiv acționarul - stat, prin autoritatea publică tutelară, singuri sau împreună, vor convoca, de îndată, adunarea generală a acționarilor pentru completarea numărului de membri ai consiliului de administrație cu administratori provizorii, până la finalizarea procedurii de selecție a administratorilor, potrivit prezentei ordonanțe de urgență. În acest scop acționarii, inclusiv acționarul - stat, prin autoritatea publică tutelară, vor putea prezenta în adunarea generală a acționarilor propuneri de candidați.

(5) În situațiile prevăzute la [alin. \(2\)-\(4\)](#), durata mandatului este de 4 luni, cu posibilitatea prelungirii, pentru motive temeinice, până la maximum 6 luni.

(6) În cazul în care procedura de selecție este suspendată sau anulată de instanța judecătorească, mandatul administratorului provizoriu continuă până la numirea noului administrator.

(7) Remunerația administratorilor provizorii va fi egală cu remunerația administratorilor prevăzuți la [art. 64 alin. \(3\)](#).

Art. 64¹ a fost introdus de pct. 52 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 64²

(1) În cazul în care au fost delegate atribuții de conducere a întreprinderii publice către directori, iar postul/posturile de director rămâne/rămân vacant/vacante, consiliul de administrație poate desemna un director provizoriu până la finalizarea procedurii de selecție, potrivit prevederilor prezentei ordonanțe de urgență. Durata mandatului este de 4 luni, cu posibilitatea prelungirii acestuia, pentru motive temeinice, până la maximum 6 luni.

(2) Remunerația directorilor provizorii va fi egală cu remunerația directorilor prevăzuți la [art. 64 alin. \(3\)](#).

Art. 64² a fost introdus de pct. 52 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Articolul 64³

(1) Numărul reprezentanților statului sau ai unității administrativ-teritoriale în adunarea generală a acționarilor la întreprinderile publice este de maximum două persoane.

(2) Funcționarii publici, personalul contractual și persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică pot fi desemnați să reprezinte statul sau unitatea administrativ-teritorială la maximum două întreprinderi publice, în calitate de membru al adunării generale a acționarilor, cu respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile și conflictul de interese reglementate de Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Autoritățile publice tutelare care au în coordonare, sub autoritate, în subordine sau în portofoliu întreprinderile publice iau măsuri pentru a asigura funcționarea acestora în condițiile prezentului articol.

Art. 64³ a fost introdus de pct. 52 al art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Notă CTCE

Reproducem mai jos prevederile art. VII din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016:

"Art. VII

(1) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, persoanele prevăzute la [art. 64³ alin. \(2\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, numite reprezentanți ai statului sau ai unității administrativ-teritoriale în mai multe adunări generale ale acționarilor la mai multe întreprinderi publice își vor exercita opțiunea.

(2) În situația în care persoanele prevăzute la [art. 64³ alin. \(2\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, nu își exercită dreptul de opțiune în termenul prevăzut la alin. (1), acestea își pierd de drept calitatea de reprezentant al statului sau al unității administrativ-teritoriale din toate adunările generale ale acționarilor ale întreprinderilor publice."

Articolul 64⁴

(1) În caz de vacanță a unuia sau mai multor posturi de administratori, procedura de selecție se declanșează, prin grija autorității publice tutelare, în termen de 45 de zile de la vacantare.

(2) În caz de vacanță a unuia sau mai multor posturi de directori, procedura de selecție se declanșează, prin grija președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, în termen de 30 de zile de la vacantare.

(3) Procedura de selecție pentru membrii consiliului de administrație sau supraveghere și directori se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la declanșare.

(4) Nerespectarea de către conducătorul autorității publice tutelare a termenului de declanșare a selecției prevăzut la [alin. \(1\)](#) de către întreprinderile publice aflate în subordine, coordonare sau în portofoliu constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei.

(5) Nerespectarea de către președintele consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere a termenului de declanșare a selecției prevăzut la [alin. \(2\)](#) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000 la 5.000 lei.

(6) Nerespectarea de către persoana responsabilă a termenului prevăzut la [alin. \(3\)](#) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de 2.000 lei.

Art. 64⁴ a fost introdus de pct. 52 al [art. I din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016.

Norme de aplicare

NORME METODOLOGICE din 28 septembrie 2016

Articolul 3

Potrivit art. 64⁴ din ordonanța de urgență și art. V din Legea nr. 111/2016, declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe:

- a) în cazul regiilor autonome, la data la care autoritatea publică tutelară emite actul administrativ prin care hotărăște inițierea procedurii de selecție a membrilor consiliului;
- b) în cazul societăților la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, la data la care autoritatea publică tutelară emite actul administrativ în acest sens;
- c) în cazul societăților la care statul sau o unitate administrativ-teritorială deține capital majoritar sau deține controlul, la data hotărârii adunării generale a acționarilor, convocată la cererea acționarului-stat sau unitate administrativ-teritorială, prin care se aprobă declanșarea procedurii de selecție a noilor membri ai consiliului.

Articolul 65

(1) La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se abrogă dispozițiile [art. 7](#) și [art. 12-14 din Legea nr. 15/1990](#) privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 8 august 1990, cu modificările ulterioare.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se abrogă dispozițiile [art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2008](#) privind măsuri economico-financiare la nivelul unor operatori economici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 465 din 23 iunie 2008, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 203/2009](#), cu modificările și completările ulterioare.

Notă CTCE

Reproducem mai jos prevederile [art. II-VII din LEGEA nr. 111 din 27 mai 2016](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 1 iunie 2016:

"Art. II

Contractele de mandat ale membrilor consiliului de administrație și directorilor, respectiv ale membrilor consiliului de supraveghere și directoratului rămân supuse legislației în vigoare la data încheierii acestora, dacă părțile nu convin modificarea lor, potrivit prezentei legi.

Articolul III

Autoritățile publice tutelare înființează structuri de guvernare corporativă proprii care asigură exercitarea atribuțiilor și competențelor prevăzute de [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, la întreprinderile publice. Personalul încadrat în aceste structuri are statut de funcționar public.

Articolul IV

Normele metodologice prevăzute la [art. 3¹ alin. \(4\) și \(5\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se aprobă prin hotărâre a Guvernului în termen de 4 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(1) Pentru întreprinderile publice la care nu a fost declanșată procedura de selecție a membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere conform [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se declanșează procedura de selecție, prin grija autorității publice tutelare, în termen de 50 de zile de la intrarea în vigoare a normelor metodologice prevăzute la art. IV.

(2) Nerespectarea de către conducătorul autorității publice tutelare a termenului de declanșare a selecției prevăzut la alin. (1) de către întreprinderile publice aflate în subordine, coordonare sau în portofoliu constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei.

Articolul VI

Prevederile [art. 7 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum au fost modificate prin prezenta lege, se aplică numai în cazul contractelor de mandat încheiate după data intrării în vigoare a prezentei legi.

(1) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, persoanele prevăzute la [art. 64³ alin. \(2\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, numite reprezentanți ai statului sau ai unității administrativ-teritoriale în mai multe adunări generale ale acționarilor la mai multe întreprinderi publice își vor exercita opțiunea.

(2) În situația în care persoanele prevăzute la [art. 64³ alin. \(2\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011](#) privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, nu își exercită dreptul de opțiune în termenul prevăzut la alin. (1), acestea își pierd de drept calitatea de reprezentant al statului sau al unității administrativ-teritoriale din toate adunările generale ale acționarilor ale întreprinderilor publice."

PRIM-MINISTRU

EMIL BOC

Contrasemnează:

Ministrul justiției,

Cătălin Marian Predoiu

Ministrul economiei, comerțului și mediului de afaceri,

Ion Ariton

Ministrul transporturilor și infrastructurii,

Anca Daniela Boagiu

p. Ministrul administrației și internelor,

Mihai Capră,

secretar de stat

Ministrul finanțelor publice,

București, 30 noiembrie 2011.

Nr. 109.

C.T.C.E. Piatra Neamt