



MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII,
ANTREPRENORIATULUI ȘI TURISMULUI

Anexă la nota nr. 4861/AID/25.06.2026

SOCIETATEA UZINA MECANICĂ PLOPENI S.A.

PROFIL CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

PROIECT

CUPRINS

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație al Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A.	2
2. Analiza cerințelor contextuale	2
3. Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, a grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, a ponderii fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz. .	7

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.

Conform art. 1 pct. (15) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului de administrație al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului de administrație al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale, respectiv ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernare corporativă în ceea ce privește Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. . Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. și de mediul în care aceasta operează, de starea economică, financiară, de guvernare corporativă, contextul legislativ și poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul actual, moment la care se realizează evaluarea și selecția membrilor consiliului de administrație;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare - Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului;
- c) strategia Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. și a sectorului economic din care societatea face parte.

Profilul Consiliului de administrație, potrivit prevederilor cuprinse în Anexa nr. 1a la H.G. nr. 639/2023, conține:

- definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale sub forma unor competențele măsurabile,
- definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite,
- ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia,
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă,
- specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. Analiza cerințelor contextuale

Analiza cerințelor contextuale pentru societatea Uzina Mecanică Plopeni S.A. are în vedere cadrul strategic, legislativ și instituțional în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și rolul pe care operatorii economici din industria națională de apărare îl îndeplinesc în realizarea obiectivelor statului român în domeniul securității naționale și al dezvoltării capacităților industriale strategice.

Industria de apărare reprezintă un sector de importanță strategică pentru securitatea națională, fiind direct corelată cu capacitatea statului de a asigura producția, mentenanța și modernizarea echipamentelor militare necesare structurilor din cadrul Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Securitate Națională. În acest context, activitatea societăților din domeniu este influențată atât de evoluțiile mediului de securitate regional și internațional, cât și de politicile publice naționale și europene privind consolidarea bazei industriale și tehnologice de apărare.

Strategia guvernamentală în domeniul industriei de apărare este fundamentată pe obiectivele stabilite prin documentele programatice ale statului român privind securitatea națională, în special Strategia Națională de Apărare a Țării, precum și pe angajamentele asumate de România în cadrul NATO și al Uniunii Europene. Aceste documente evidențiază necesitatea consolidării capacităților interne de producție pentru apărare, ca element esențial al autonomiei strategice și al capacității statului de a răspunde eficient riscurilor și amenințărilor la adresa securității naționale.

În acest context, politica publică a statului român în domeniul industriei de apărare urmărește menținerea și dezvoltarea unei baze industriale și tehnologice naționale capabile să asigure, în mod predictibil și sustenabil, necesarul de armament, muniție și echipamente pentru instituțiile din cadrul Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Securitate Națională. De asemenea, se urmărește reducerea dependențelor critice față de furnizori externi și consolidarea securității lanțurilor de aprovizionare pentru produse și tehnologii cu relevanță strategică.

Pe termen mediu și lung, obiectivele sectoriale ale statului vizează modernizarea capacităților de producție din industria de apărare, creșterea nivelului tehnologic al produselor realizate, dezvoltarea activităților de cercetare-dezvoltare și inovare și integrarea operatorilor economici din domeniu în programe de cooperare industrială și tehnologică.

În vederea conturării unei imagini complete asupra cadrului în care își desfășoară activitatea Uzina Mecanică Plopeni S.A., analiza cerințelor contextuale trebuie realizată și prin raportare la evoluțiile mediului geopolitic regional, la politicile Uniunii Europene în domeniul industriei de apărare, la structura și organizarea industriei naționale de apărare, precum și la particularitățile economice și industriale ale societății.

Tendențe globale în industria de apărare și implicații pentru operatorii economici din România

Industria globală de apărare traversează o perioadă de transformare structurală, determinată nu doar de evoluțiile mediului de securitate, ci și de schimbările profunde care au loc în modul de organizare a producției industriale, în gestionarea resurselor tehnologice și în structura lanțurilor de valoare la nivel global. În acest context, operatorii economici din domeniul apărării sunt nevoiți să își adapteze

modelele de funcționare pentru a răspunde cerințelor tot mai complexe ale pieței și ale mediului strategic.

Una dintre tendințele relevante la nivel global este extinderea conceptului de management al ciclului de viață al produselor militare. În prezent, producătorii de echipamente de apărare nu se limitează doar la realizarea și livrarea produselor, ci sunt implicați tot mai mult în activități precum mentenanța, modernizarea, recondiționarea și extinderea duratei de utilizare a echipamentelor militare. Această abordare presupune dezvoltarea unor capacități industriale capabile să asigure suport tehnic pe termen lung, precum și integrarea unor sisteme eficiente de management logistic și tehnologic.

O altă tendință importantă este orientarea către flexibilitatea producției industriale. În contextul actual, statele urmăresc ca industria de apărare să fie capabilă să își adapteze rapid capacitățile de producție în funcție de necesitățile sistemului de apărare sau de evoluțiile mediului de securitate. Această flexibilitate presupune existența unor infrastructuri industriale adaptabile, capabile să gestioneze variații semnificative ale volumelor de producție și să răspundă rapid unor solicitări suplimentare generate de situații de criză sau de mobilizare.

De asemenea, industria globală de apărare acordă o importanță tot mai mare resursei umane specializate și dezvoltării competențelor tehnice avansate. Producția de echipamente militare implică procese industriale complexe și necesită personal calificat în domenii precum ingineria mecanică, materialele speciale, procesele tehnologice de precizie sau managementul calității. În acest context, menținerea și dezvoltarea capitalului uman devine un factor esențial pentru competitivitatea operatorilor economici din domeniul apărării.

În același timp, se observă o creștere a interacțiunii dintre sectorul industrial de apărare și economia civilă, în special în domenii precum ingineria industrială, materialele avansate, tehnologiile de producție sau managementul sistemelor complexe. Numeroase companii din industria de apărare dezvoltă produse sau tehnologii care pot avea aplicații atât în domeniul militar, cât și în sectoare civile. Această convergență contribuie la creșterea sustenabilității economice a operatorilor din industrie și la valorificarea mai eficientă a capacităților industriale existente.

Un alt aspect relevant îl reprezintă accentul tot mai mare pus pe reziliența industrială și pe capacitatea sistemelor economice de a susține eforturile de apărare în situații de criză. În acest sens, numeroase state analizează modul în care infrastructura industrială națională poate sprijini rapid producția de echipamente militare sau poate contribui la refacerea stocurilor strategice. Această abordare presupune menținerea unor capacități industriale care, deși pot avea perioade de utilizare limitată în timp de pace, sunt considerate esențiale pentru securitatea națională.

Pentru operatorii economici din industria de apărare din România, aceste tendințe globale implică necesitatea adaptării continue a strategiilor de dezvoltare și a modului de organizare a activităților industriale. Creșterea flexibilității producției, dezvoltarea competențelor profesionale și modernizarea infrastructurii tehnologice reprezintă elemente importante pentru menținerea relevanței industriei naționale de apărare în contextul evoluțiilor internaționale.

În acest cadru, societăți precum Uzina Mecanică Plopeni S.A. pot valorifica experiența industrială acumulată și pot contribui la consolidarea capacităților de producție ale industriei naționale de apărare, prin adaptarea proceselor industriale la cerințele actuale ale pieței și prin dezvoltarea unor modele de organizare orientate către eficiență, flexibilitate și sustenabilitate economică.

Analiza mediului geopolitic (Marea Neagră, războiul din Ucraina)

Evoluțiile recente ale mediului de securitate din regiunea Europei de Est și, în special, din zona extinsă a Mării Negre au determinat o reevaluare semnificativă a politicilor de apărare și a capacităților industriale necesare pentru susținerea acestora. Conflictul armat declanșat de Federația Rusă împotriva Ucrainei a generat transformări majore în arhitectura de securitate europeană și a evidențiat necesitatea consolidării capacităților de producție pentru armament și muniții la nivel național și european.

În acest context, statele membre ale Uniunii Europene și ale NATO au intensificat investițiile în domeniul apărării și au adoptat măsuri pentru creșterea capacităților industriale destinate producției de echipamente militare. Conflictul din Ucraina a evidențiat în mod particular importanța producției de muniții de artilerie, a sistemelor de apărare și a echipamentelor militare necesare operațiunilor de apărare convențională.

Războiul din Ucraina a demonstrat importanța menținerii unor capacități industriale interne capabile să susțină producția continuă de muniții, echipamente militare și sisteme de apărare. În acest context, numeroase state europene au adoptat politici orientate către creșterea investițiilor în apărare, refacerea stocurilor strategice de armament și dezvoltarea capacităților industriale necesare pentru susținerea pe termen lung a eforturilor de apărare.

Pentru România, aceste evoluții au o relevanță strategică deosebită, având în vedere poziția geografică a statului la frontiera estică a Uniunii Europene și a NATO, precum și rolul său în asigurarea stabilității și securității în regiunea Mării Negre. În acest context, consolidarea industriei naționale de apărare reprezintă un element esențial al capacității statului de a răspunde provocărilor de securitate și de a contribui la eforturile colective de apărare ale alianțelor din care face parte.

Politicile Uniunii Europene privind industria de apărare

În paralel cu măsurile adoptate la nivel național, Uniunea Europeană a dezvoltat în ultimii ani o serie de instrumente și programe destinate consolidării bazei industriale și tehnologice de apărare la nivel european.

Aceste inițiative urmăresc stimularea cooperării industriale între statele membre, creșterea investițiilor în cercetare și dezvoltare și consolidarea capacităților de producție pentru echipamente militare.

Unul dintre principalele instrumente în acest domeniu este Fondul European de Apărare (European Defence Fund - EDF), care finanțează proiecte de cercetare și dezvoltare în domeniul tehnologiilor militare și stimulează cooperarea industrială între statele membre. Prin intermediul acestui fond, Uniunea Europeană urmărește dezvoltarea unor capacități tehnologice avansate și reducerea fragmentării industriei de apărare europene.

De asemenea, Uniunea Europeană a instituit Instrumentul pentru consolidarea industriei europene de apărare prin achiziții comune (EDIRPA), care încurajează statele membre să realizeze achiziții comune de echipamente militare. Acest mecanism urmărește optimizarea utilizării resurselor financiare alocate apărării și consolidarea cooperării industriale între statele membre.

În același timp, a fost adoptat Actul pentru sprijinirea producției de muniții (ASAP - Act in Support of Ammunition Production), care are ca obiectiv creșterea capacității industriei europene de a produce muniții și rachete într-un ritm accelerat, în contextul cererii crescute generate de evoluțiile mediului de securitate.

Aceste inițiative reflectă preocuparea Uniunii Europene pentru consolidarea bazei industriale și tehnologice de apărare europene și pentru creșterea capacității statelor membre de a răspunde provocărilor de securitate prin dezvoltarea unor capacități industriale robuste și competitive.

Rolul Companiei Naționale ROMARM și al operatorilor economici din sistem

La nivel național, industria de apărare este structurată în jurul unui număr de operatori economici aflați în coordonarea statului, dintre care un rol central îl are Compania Națională ROMARM S.A. Aceasta coordonează activitatea unui număr semnificativ de societăți specializate în producția de armament, muniții, echipamente militare și componente tehnice pentru sistemele de apărare.

Rolul Companiei Naționale ROMARM este acela de a asigura menținerea și dezvoltarea capacităților industriale strategice ale statului român în domeniul apărării, precum și de a coordona activitatea operatorilor economici din sistem în vederea realizării programelor naționale de înzestrare și a obligațiilor care decurg din planurile de mobilizare ale economiei naționale.

În cadrul acestui sistem industrial, fiecare operator economic are un profil specific de activitate și contribuie la realizarea unor segmente distincte ale lanțului de

producție pentru echipamente militare. Cooperarea dintre aceste societăți este esențială pentru asigurarea funcționării eficiente a industriei de apărare și pentru menținerea capacităților tehnologice necesare realizării produselor militare.

Contextul economic și industrial al Uzinei Mecanice Plopeni

În cadrul industriei naționale de apărare, Uzina Mecanică Plopeni S.A. reprezintă un operator economic cu tradiție în producția de muniții și componente pentru sisteme de armament, contribuind la menținerea capacităților industriale interne necesare sistemului național de apărare.

Activitatea societății se desfășoară într-un sector caracterizat printr-un nivel ridicat de specializare tehnologică și prin cerințe stricte privind siguranța operațională, calitatea produselor și respectarea standardelor tehnice aplicabile la nivel internațional. În acest context, societatea trebuie să își adapteze strategiile de dezvoltare la evoluțiile tehnologice din domeniul apărării și la cerințele de interoperabilitate stabilite în cadrul NATO și al Uniunii Europene.

Modernizarea capacităților de producție și dezvoltarea activităților de cercetare-dezvoltare reprezintă factori esențiali pentru menținerea competitivității societății și pentru asigurarea conformității produselor realizate cu standardele tehnice și operaționale aplicabile.

De asemenea, Uzina Mecanică Plopeni S.A. are un rol important în economia regională, contribuind la menținerea locurilor de muncă și la dezvoltarea infrastructurii industriale din zona în care își desfășoară activitatea. Prin activitatea sa, societatea participă la consolidarea bazei industriale strategice a statului român și la dezvoltarea ecosistemului industrial asociat sectorului de apărare.

În acest context, cerințele contextuale aplicabile societății trebuie analizate în raport cu evoluțiile mediului de securitate, cu politicile naționale și europene în domeniul apărării și cu necesitatea asigurării unei guvernante corporative eficiente și responsabile. Conducerea societății trebuie să fie capabilă să integreze aceste elemente în procesul de planificare strategică și în activitatea operațională, astfel încât societatea să contribuie în mod eficient la realizarea obiectivelor statului român privind securitatea națională și consolidarea industriei de apărare.

Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, a grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, a ponderii fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Condiții obligatorii pentru toți administratorii:

- Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:
 - o senatorii;

- deputații;
 - membrii Guvernului;
 - prefectii și subprefecții;
 - primarii și viceprimarii;
 - persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
 - persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
 - persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.
- trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.
 - cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.
 - să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.
 - nu pot fi numiți 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;

- majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 1382 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.
- Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.
- nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.
- nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în **art. 30 alin. (9) din O.U.G nr.109/2011 conform căruia ” În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.”;**
- nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 *pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare*, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 *privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare*, desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- au capacitate deplină de exercițiu;
- sunt apți din punct de vedere medical;
- nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- egalitate de gen;

- îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

Condiții de alcătuire a Consiliului de Administrație

- majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi formată din administratori independenți;
- selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit alin. (7), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- în cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit 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;
- nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află în România, conform art. 33 din O.U.G nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, care pot deține calitatea de membru în consiliul de administrație și/sau de membru în consiliul de supraveghere la maximum două întreprinderi publice sau în organele de conducere ale altor entități deținute de stat sau de unitățile administrativ - teritoriale al căror sediu se află pe teritoriul României, conform art. XII (1) din O.U.G nr.34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Acest criteriu trebuie validat de către candidați, începând cu momentul întocmirii Raportului Final; nerespectarea sa, împiedicând nominalizarea în postul de Administrator.
- cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

Criterii de selecție sunt grupate în următoarele categorii: competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale de importanță strategică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, competențe și restricții

specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, aliniere cu scrisoarea de așteptări, trăsături, alte criterii - rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, egalitate de gen.

Modalitatea de evaluare a candidaților

Evaluarea candidaților se face, după caz, prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, analiza declarației de intenție, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul Membrilor Consiliului de Administrație și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați.

Evaluarea profilului unui candidat este un proces complex care nu se limitează la aprecierea asupra nivelului de studii absolvite de către candidat sau la atestarea referitoare la vechimea în cadrul unei instituții, ci presupune evaluarea nivelului global de competență al fiecărui candidat. Se realizează și o analiză aprofundată a experienței profesionale adecvate, necesare îndeplinirii atribuțiilor ce îi vor reveni membrului Consiliului de Administrație, luând în considerare natura, amploarea și complexitatea activității desfășurate.

Precizăm faptul că, în spiritul legislației de guvernare corporativă și al principiilor generale de business, competența este cumulul de cunoștințe, abilități/capabilități și comportamente/atitudini, pe care o persoană le deține într-un anumit domeniu.

Evaluarea competențelor unui candidat presupune:

- observarea și aprecierea abilităților/capabilităților care îi permit candidatului să exercite acea competență, în scopul realizării cu succes a unor activități specifice;
- observarea comportamentelor/atitudinilor manifestate de candidat în momentul exercitării abilităților/capabilităților respective.

Potrivit prevederilor art. 16, Anexa nr. 1a din H.G. nr. 639/2023, criteriile de selecție obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție a candidaților în vederea numirii în Consiliul de administrație al Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A. sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. COMPETENȚE

a) Competențe specifice sectorului de activitate al Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A.

Competențele specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice desemnează ansamblul integrat de cunoștințe, abilități, experiențe și atitudini profesionale relevante pentru înțelegerea aprofundată și capacitatea de guvernare strategică a activităților derulate de întreprinderea publică în domeniul său specific de operare. În cazul Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A., aceste competențe implică un nivel ridicat de familiaritate cu particularitățile în care societatea activează, cu procesele tehnologice utilizate, precum și cu cerințele de conformitate și calitate asociate acestora.

Această grupă de competențe reflectă capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a influența decizional orientările strategice ale întreprinderii. Se referă totodată la abilitatea de a anticipa evoluțiile pieței, de a evalua corect riscurile și oportunitățile asociate proceselor, de a înțelege dinamica cererii și modul în care reglementările naționale și internaționale influențează activitatea întreprinderii publice.

b) Competențe profesionale de importanță strategică

Competențele profesionale de importanță strategică reprezintă ansamblul de cunoștințe, abilități, experiență și viziune necesare pentru a aborda provocările complexe și a lua decizii ce influențează pe termen lung direcția și performanța unei întreprinderi publice. Aceste competențe sunt esențiale pentru poziționarea și sustenabilitatea întreprinderii într-un context economic și tehnologic în continuă schimbare și pentru asigurarea aliniamentului cu obiectivele naționale și internaționale.

În cazul Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A., competențele profesionale de importanță strategică se referă la capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a anticipa evoluțiile macroeconomice, reglementările guvernamentale, provocările economice, și de a orienta compania către investiții și dezvoltări pe termen lung, în concordanță cu misiunea și viziunea acesteia. Aceste competențe includ gândirea strategică, abilitatea de a coordona resursele pentru obținerea unui avantaj competitiv sustenabil, precum și capacitatea de a construi parteneriate, de a atrage investiții și de a înțelege implicațiile deciziilor de guvernare asupra întreprinderii publice.

c) Competențe de guvernare corporativă

Includ capacitatea de înțelegere a principiilor OCDE privind guvernarea corporativă, capacitatea de a implementa și supraveghea prevederile OUG nr. 109/2011, capacitatea de a asigura separarea atribuțiilor decizionale și executive, implicarea în stabilirea obiectivelor și indicatorilor de performanță și urmărirea eficienței structurilor de control intern.

Competențele de guvernare corporativă presupun o înțelegere solidă a principiilor de transparență, responsabilitate, echilibru decizional și control intern, cu aplicabilitate directă asupra rolului Consiliului de Administrație, alături de capacitatea de a contribui la definirea obiectivelor strategice, la monitorizarea

execuției acestora, la validarea rapoartelor de performanță și la supervizarea conducerii executive.

d) Competențe sociale și personale

Acestea se referă la capacitatea de a lucra eficient în echipă, de a adopta decizii în mod obiectiv, de a gestiona situații de criză, de a asigura dialogul constructiv cu stakeholderii societății.

Competențele sociale și personale se referă la comportamente și aptitudini de relaționare, negociere, decizie și gestionare a situațiilor complexe.

e) Experiență pe plan local și internațional

Se referă la cunoștințele și experiența dobândite prin activitatea desfășurată într-un context local, național sau internațional, care permit membrilor Consiliului de Administrație să înțeleagă și să răspundă eficient provocărilor și oportunităților la nivel regional și național.

Experiența pe plan local și internațional este importantă pentru un membru al Consiliului de Administrație, deoarece acest tip de experiență asigură o înțelegere completă a diversității mediilor economice și legislative în care compania își desfășoară activitatea și permite formularea unor decizii strategice care să beneficieze atât de pe urma oportunităților. De asemenea, experiența internațională oferă o capacitate sporită de a înțelege standardele și bunele practici internaționale, care sunt din ce în ce mai relevante într-un sector globalizat, în care companiile trebuie să fie în permanență adaptate la schimbările pieței și reglementărilor externe.

f) Competențe și restricții specifice funcționarilor publici sau altor categorii din cadrul autorităților publice

Competențele și restricțiile specifice funcționarilor publici sau altor categorii de personal provenit din autoritatea publică tutelară vizează capacitatea de a-și exercita mandatul cu respectarea regimului juridic al incompatibilităților și conflictelor de interese. Este necesară înțelegerea clară a limitelor între atribuțiile publice și cele aferente unei funcții de administrator într-o societate reglementată de legislație specifică.

g) Altele, în funcție de specificitatea Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.

Aceste competențe reflectă capacitatea de a răspunde așteptărilor Autorității Publice Tutelare formulate în Scrisoarea de Așteptări.

B. TRĂSĂTURI

a) Reputație personală și profesională

Reputația personală și profesională reprezintă fundamentul încrederii în capacitatea candidatului de a acționa cu responsabilitate și integritate în exercitarea mandatului. Aceasta este confirmată prin activitatea profesională anterioară,

recunoașterea în mediul profesional și lipsa oricăror suspiciuni de comportament neconform.

b) Integritate

Integritatea se referă la comportamente conforme cu legislația, cu standardele etice și cu principiile de bună conduită, incluzând lipsa oricăror condamnări penale, abateri disciplinare sau sancțiuni în calitate de administrator ori director.

c) Independență

Independența implică libertatea de gândire, de decizie și de acțiune în interesul exclusiv al instituției, neinfluențată de interese politice, de afaceri sau personale. Această trăsătură este impusă inclusiv prin cerințele legale de independență a unei părți a membrilor Consiliului de Administrație.

d) Expunere politică

Se evaluează gradul de expunere politică a candidatului și impactul acesteia asupra imparțialității în luarea deciziilor. Se urmărește evitarea politizării excesive a societății. Expunerea politică este analizată în scopul asigurării neutralității politice și a echidistanței decizionale.

e) Abilități de comunicare interpersonală

Capacitatea de a argumenta decizii în mod convingător, de a susține puncte de vedere complexe în contexte dificile și de a dialoga eficient cu instituțiile tutelare și partenerii financiari. Abilitățile de comunicare interpersonală sunt necesare pentru colaborarea eficientă în cadrul Consiliului, pentru dialogul constructiv cu partenerii instituționali și pentru reprezentarea corectă a poziției instituției în relațiile publice și de guvernanță.

f) Alte trăsături relevante

Se bazează pe nevoia identificată de a contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate către rezultate, etică și responsabilitate și sunt gândire critică, orientare către rezultate, capacitate de decizie, agilitate strategică, capacitate de sinteză.

C. ALTE CRITERII

a) Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Analiza performanței entităților în care candidatul a ocupat funcții de administrare sau conducere, pe baza indicatorilor financiari. Se analizează performanța entităților respective în termeni de profitabilitate, rentabilitate, sustenabilitate financiară și impact strategic.

b) Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Existența unui cazier judiciar și fiscal fără înscrisuri care să nu îi permită ocuparea funcției este o condiție de eligibilitate neechivocă și constituie garanția legalității și a reputației profesionale.

c) Criterii de gen

Se are în vedere încurajarea diversității de gen pentru asigurarea unei diversități echilibrate în structura consiliului, în conformitate cu politicile publice și recomandările Comisiei Europene, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011.

Astfel, criteriile de selecție, definirea acestora și gruparea lor pentru analiza comparativă sunt prezentate în continuare:

I. Competențe specifice sectorului de activitate al Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A.

C1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările specifice domeniului de activitate al Societății UZINA MECANICĂ PLOENI S.A.

Abilitatea de a demonstra o înțelegere aprofundată a caracteristicilor specifice industriei naționale de apărare și a activităților desfășurate de Societatea Uzina Mecanică Ploeni S.A., în special în domeniul producției de muniții, componente și echipamente destinate sistemelor de armament, în condiții de respectare a reglementărilor legale aplicabile, a standardelor de securitate și calitate, precum și a cerințelor operaționale ale beneficiarilor din cadrul Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Securitate Națională.

Această competență presupune capacitatea de a înțelege specificul mediului industrial din domeniul apărării, caracterizat prin cerințe tehnice ridicate, procese de producție specializate, standarde stricte de conformitate și necesitatea adaptării continue la evoluțiile tehnologice și la cerințele pieței.

Indicatori:

- demonstrează cunoașterea obiectului principal de activitate al Societății Uzina Mecanică Ploeni S.A., precum și a rolului acesteia în cadrul industriei naționale de apărare și al sistemului de producție de armament și muniții;
- înțelege specificul activităților industriale desfășurate în domeniul producției de muniții și componente pentru sisteme de armament, precum și cerințele tehnice, operaționale și de securitate aplicabile acestui sector;
- identifică soluții eficiente pentru gestionarea provocărilor specifice industriei de apărare, inclusiv cele legate de modernizarea capacităților de producție, adaptarea la cerințele tehnologice actuale și consolidarea competitivității societății;
- înțelege rolul societății în asigurarea capacităților industriale strategice ale statului român și valorifică acest rol în vederea susținerii programelor naționale de înzestrare și a obiectivelor de securitate națională;

- identifică tendințele relevante din industria de apărare și are capacitatea de a adapta orientările strategice ale societății în funcție de evoluțiile mediului economic, industrial și tehnologic;
- demonstrează, prin exemple concrete din experiența profesională, capacitatea de a gestiona situații complexe sau de criză specifice mediului industrial, inclusiv perturbări ale lanțurilor de aprovizionare, modificări legislative sau presiuni operaționale generate de cerințele beneficiarilor instituționali.

C1.2 Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.

Definiție: Abilitatea de a dezvolta și implementa strategii care conduc la sporirea veniturilor și a profitului net al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A., într-un mod eficient și sustenabil.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere aprofundată a factorilor care influențează sustenabilitatea financiară a Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A., inclusiv contextul macroeconomic și politicile publice aplicabile ca răspuns la scenarii de adaptare strategică la modificări legislative sau cicluri economice.
- demonstrează utilizarea unor metode eficiente de control al costurilor, optimizare a cheltuielilor operaționale și maximizare a rentabilității prin prezentarea unor măsuri de optimizare bugetară implementate anterior și rezultatele obținute.

C1.3 Capacitatea de dezvoltare de strategii de risc, de identificare a riscurilor cu care se confruntă Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. și a soluțiilor de minimizare a riscurilor

Definiție: abilitatea de a înțelege și de a aplica principii și tehnici adecvate de management al riscurilor pentru a proteja operațiunile și activitatea strategică a întreprinderii publice.

Indicatori:

- înțelege diferitele tipuri de riscuri (operaționale, financiare, etc.) care pot afecta activitatea Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A., inclusiv riscuri externe (legislative, economice, de securitate națională) și interne (proces, tehnologie, resurse umane)
- evaluează severitatea și probabilitatea riscurilor identificate, stabilind un plan de acțiune pentru a le aborda pe cele cu impact semnificativ asupra obiectivelor strategice ale Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.
- propune soluții și măsuri de atenuare pentru riscurile majore, având în vedere resursele și reglementările specifice domeniului de activitate al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.

- înțelege riscurile financiare care pot afecta activitatea Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.
- și propune măsuri de protejare a integrității financiare a societății.

C1.4 Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței

Definiție: abilitatea de a construi, articula și susține un cadru strategic coerent, prospectiv și sustenabil, aliniat atât obiectivelor întreprinderii publice, cât și evoluțiilor relevante

Indicatori:

- exprimă o direcție strategică realistă, aliniată misiunii și valorilor Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A., demonstrând clar cum poate fi atinsă prin acțiuni concrete;
- demonstrează înțelegerea principalelor dinamici ale pieței (cerere, competitori, reglementări, tehnologii noi) și le utilizează în formularea viziunii.
- înțelege modul în care serviciile Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A., sunt utilizate și reglementate și propune adaptări pentru a răspunde acestor realități.
- propune o direcție și mecanisme de implementare: parteneriate, investiții, reorganizări, dezvoltare de produse
- demonstrează flexibilitate și capacitate de ajustare a viziunii în funcție de schimbări legislative sau tehnologice.

II. Competențe profesionale de importanță strategică

C2.1 Planificare strategică

Definiție: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii întreprinderii publice, precum și de a elabora planuri de acțiune care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- definește obiective specifice, cuantificabile, realizabile, relevante și limitate în timp (SMART) care sunt aliniate cu misiunea și viziunea organizației aducând exemple concrete de obiective strategice formulate în trecut și rezultatele obținute- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- utilizează modele și instrumente de planificare strategică recunoscute, precum analiza SWOT, analiza PESTEL, analiza Porter's Five Forces, sau BCG Matrix, pentru a dezvolta planuri de acțiune.
- explica modul în care misiunea și viziunea Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. au fost integrate în formularea și implementarea planurilor strategice arătând legătura clară între viziunea și misiunea organizației și obiectivele strategice;
- identifica riscurile asociate cu implementarea strategiei și propunerea de măsuri de gestiune a acestora descriind strategiile de prevenire a riscurilor și măsurilor corective implementate în cadrul unor proiecte strategice anterioare.

C2.2 Leadership

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

Indicatori:

- demonstrează înțelegerea conceptului de delegare a responsabilități, încredințând echipei sarcini clare și lăsându-le autonomia necesară pentru a îndeplini acele sarcini exemplificate prin răspunsuri referitoare la modul în care a delegat sarcini complexe și a susținut echipele pentru a le îndeplini eficient.
- influențează deciziile și comportamentele echipei prin motivație și exemple personale, nu doar prin exercitarea autorității formale exemplificând prin răspunsuri care demonstrează utilizarea influenței pentru a obține colaborarea echipei și a atinge obiectivele stabilite.
- rămâne rezilient și eficient chiar și în fața provocărilor sau schimbărilor majore care pot apărea într-o organizație dând exemple în care a trecut prin perioade de schimbare majoră și a reușit să păstreze echipele motivate și concentrate pe obiective.
- transforma o viziune strategică în acțiuni clare, făcându-le accesibile și realizabile pentru echipa sa dând exemple din cariera unde viziunea strategică a fost concretizată într-un plan de acțiune eficient.

C2.3 Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor

Definiție: abilitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.

Indicatori:

- demonstrează abilitatea de a analiza procesele existente, de a identifica punctele slabe și de a propune soluții de îmbunătățire, precum și de a implementa soluțiile respective pentru a crește eficiența organizațională oferind răspunsuri din experiențele anterioare în care a condus sau a contribuit la optimizarea unui proces de business;
- aloca eficient resursele (umane, financiare, etc.) în scopul îndeplinirii obiectivelor, asigurându-se că sarcinile sunt distribuite conform competențelor și capacităților membrilor echipei oferind răspunsuri din experiențele anterioare în care a demonstrat abilități de alocare a resurselor într-un mod strategic și eficient.

- se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare și formalizează deciziile de organizare
- nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.

C2.4 Digitalizarea organizațională

Definiție: abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere solidă a tehnologiilor digitale emergente și a tendințelor din industrie și cum acestea pot fi aplicate pentru a îmbunătăți performanța organizațională arătând înțelegerea tehnologiilor emergente și experiența în aplicarea acestora într-un context organizațional.
- poate crea strategii de digitalizare care se aliniază cu obiectivele strategice ale organizației, având în vedere impactul asupra eficienței și competitivității pe termen lung arătând exemple de strategii de digitalizare dezvoltate și implementate cu succes, cu rezultate clare.

III. Competențe de guvernare corporativă

C3.1 Raportare și transparență

Definiție: abilitatea de a comunica eficient, precis și transparent informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către consiliul de administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.

Indicatori:

- demonstrează un comportament constant de transparență în raportarea informațiilor relevante pentru toate părțile interesate, respectând reglementările legale și standardele internaționale de raportare, comunicând informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia.
- răspunde clar și prompt la întrebările din partea părților interesate, explicând raționamentele din spatele datelor raportate.

C3.2 Managementul performanței

Definiție: abilitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecart-uri și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.

Indicatori:

- demonstrează capacitatea de a analiza performanța organizațională pe baza indicatorilor relevanți (financiari, tehnici, operaționali, etc.), având o

înțelegere profundă a acestora și utilizându-le pentru a evalua eficiența activităților

- folosește datele colectate în timpul evaluării performanței pentru a ajusta procesele și strategiile organizaționale astfel încât să se reducă ecart-urile și să se îmbunătățească performanța oferind exemple concrete de ajustări strategice sau operaționale implementate ca urmare a evaluării performanței.
- informează structurile abilitate despre ecart-urile constatate și ia măsuri de corectare a ecart-urilor și propune măsuri corective eficiente pentru a remedia aceste ecart-uri;
- în implementarea unui sistem de management al performanței care să urmărească în mod eficient progresul obiectivelor stabilite de detalii privind tipologia sistemului de management al performanței implementat, scopul acestuia și cum a ajutat organizația să îmbunătățească performanța.

C3.3 Guvernanță corporativă a întreprinderilor publice și bune practici în domeniul guvernantei corporative

Definiție: abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativa

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere profundă a legislației naționale și internaționale relevante pentru guvernanta corporativă, precum și a reglementărilor aplicabile întreprinderilor publice exemplificând cu situații din experiența sa în implementarea și respectarea reglementărilor de guvernanta corporativă;
- garantează un echilibru adecvat între autoritatea executivă și autoritatea de supraveghere, asigurându-se că există o separare clară a funcțiilor și că responsabilitățile sunt distribuite corect, dând exemple de cazuri în care a gestionat echilibrul între autoritatea executivă și cea de supraveghere.

IV. Competențe sociale și personale

C4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Definiție: abilitatea de a comunica de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- argumentează în mod logic și coerent în fața diverselor audiențe și influențează deciziile sau comportamentele acestora în mod etic și eficient, dând exemple de situații în care a convins o echipă sau un grup de colaboratori să adopte o anumită direcție sau abordare, argumentând temeinic pentru aceasta;
- arată flexibilitate în modul de comunicare, adaptându-și stilul în funcție de audiență și contextul instituțional sau organizațional (de exemplu, comunicarea cu autoritățile, echipele interne sau publicul larg) dând exemple de situații în care candidatul a schimbat stilul de comunicare pentru a se potrivi contextului și nevoilor audienței;

- demonstrează abilități de negociere și de încheiere a acordurilor între părțile interesate, menținând o abordare cooperantă și eficientă, exemplificând situații de negociere în cadrul unor proiecte interinstituționale sau între agenții de reglementare și organizații externe.

V. Experiență pe plan local și internațional

- **C5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.**

Definiție: Candidatul(a) a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al societății, constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate.

Indicatori:

- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice din domeniul de activitate al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A., constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate
- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși stakeholderi specificați, prezentate în documentele atașate.

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.2 Experiență de colaborare în rețele de parteneriat interinstituțional și internațional

Definiție: Candidatul(a) a acumulat experiență de colaborare în rețele de parteneriat interinstituțional și internațional, constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate.

Indicatori:

- Candidatul(a) a acumulat experiența de colaborare în rețele de parteneriat interinstituțional și internațional, constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

VI. 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

C6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice

Definiție: Abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate, de corelare a direcțiilor macro-strategice cu interesele instituționale, de a asigura conformitatea cu cadrul normativ aplicabil și de a implementa soluții eficiente pentru atingerea rezultatelor urmărite prin viziune aplicată, planificare strategică și o bună înțelegere a ecosistemului instituțional în care organizația își desfășoară activitatea.

Indicatori:

- candidatul(a) este capabil(a) să analizeze politicile publice și identifice prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice.
- candidatul(a) este capabil(a) să coordoneze și să mențină comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor.
- candidatul(a) demonstrează că înțelege strategiile sectoriale relevante (ex: Pactul Verde European, Planul Național de Redresare și Reziliență, Strategia Digitală a României, etc.) și poate identifica impactul lor asupra întreprinderii.
- candidatul(a) poate oferi exemple din cariera anterioară privind implicarea sa în transformarea unor obiective strategice în acțiuni, proiecte sau reforme instituționale, cu rezultate măsurabile.
- candidatul(a) dovedește că poate construi și gestiona relații interinstituționale pentru atingerea obiectivelor comune, fie prin reprezentare oficială, participare la grupuri de lucru, fie prin colaborări trans-sectoriale. Se evaluează modul în care candidatul optimizează alocarea și utilizarea resurselor financiare, umane, tehnice și informaționale pentru a atinge ținte concrete, în conformitate cu obiectivele strategice.
- candidatul(a) are ca demers crearea unui consens, construcția de echipe transversale și stimularea cooperării dintre autorități, sectorul privat și societatea civilă pentru realizarea obiectivelor comune.

VII. Alinierea cu scrisoarea de așteptări

A1 Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

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

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

A2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

Definiție: abilitatea de a prezenta profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul carierei profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

A3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă compania în corelare cu contextul acesteia

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

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

A4 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Definiție: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

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

A5 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Definiție: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

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

A6 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei

Definiție: abilitatea de a formula obiective SMART cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

Indicatori: Formulează obiective SMART cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

A7 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor

Definiție: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

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

A8 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

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

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

A9 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

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

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

A10 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

Definiție: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare

corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

A11 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

Definiție: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

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

A12 Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora

Definiție: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

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

VII. Trăsături

T1 Reputație personală și profesională

Descriere: Percepția asupra consecvenței valorilor, comportamentul responsabil și contribuțiilor relevante în domeniul său de activitate

Indicatori

- candidatul(a) este capabil(ă) să își descrie parcursul profesional într-un mod structurat, punând accent pe momentele în care a acționat în conformitate cu valori etice ferme, chiar și în situații dificile.
- candidatul(a) recunoaște deschis eventuale momente tensionate din carieră, explică deciziile luate și reflectă asupra lecțiilor învățate, fără a da vina exclusiv pe factori externi.
- candidatul(a) aduce exemple de colaborări cu instituții, persoane sau autorități cu reputație solidă, indicând indirect că este recunoscut și validat în cercuri profesionale relevante.
- candidatul(a) poate exprima convingător principiile personale care i-au ghidat conduita profesională (ex: responsabilitate, transparență, echitate), oferind exemple concrete.

T2 Integritate

Descriere: Fără a aduce atingere oricăror drepturi fundamentale, se considera ca persoana evaluata respecta cerințele privind buna reputație, onestitate și integritate dacă nu există motive obiective care să indice contrariul, luând în considerare, în special, informațiile disponibile cu privire la factorii sau criteriile de evaluare.

Indicatori:

La evaluarea reputației, a onestității și a integrității vor fi luate în considerare cel puțin următoarele:

- a. acțiunile de urmărire penală în curs sau cercetările administrative în curs, având în vedere elemente precum punerea în mișcare a acțiunii penale, forma de vinovăție și de participație, sancțiunea aplicată, faza procesuală, circumstanțele atenuante sau agravante în care s-a produs fapta, gravitatea oricărei infracțiuni sau contravenției ori a acțiunii de administrare, timpul scurs de la comiterea faptei, comportamentul ulterior comiterii faptei, relevanța infracțiunii sau a contravenției sau a acțiunii de administrare în contextul rolului pe care îl îndeplinește membrul în cadrul organului de conducere, precum și o eventuală reabilitare.
- b. condamnări sau acțiuni de urmărire penală în curs cu privire la săvârșirea unei infracțiuni, în special cu privire la:
 - infracțiuni prevăzute de legislația ce guvernează activitatea bancară, nebankară, financiară, privind titlurile de valoare ori asigurările sau privind piețele de titluri de valoare sau instrumentele financiare sau de plată, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația privind prevenirea și combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului, manipularea pieței, încheierea de tranzacții bazate pe informații privilegiate și cămătăria;
 - infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, fraude comise prin sisteme informatice și mijloace de plată electronice sau alte infracțiuni în legătură cu domeniul financiar;
 - infracțiuni în materie fiscală;
 - alte infracțiuni prevăzute în legislația aplicabilă societăților, insolvenței sau falimentului;
 - alte măsuri relevante, actuale sau anterioare evaluării, inclusiv contravenții, aplicate de orice autoritate sau organism de reglementare ori profesional, pentru nerespectarea legislației privind protecția consumatorului, activitatea bancară, financiară, privind titlurile de valoare sau de asigurări;

Evaluarea reputației, a onestității și a integrității membrilor organelor de conducere are în vedere și impactul efectelor cumulative ale incidentelor minore asupra reputației unui membru și elementele de risc reputațional la care este expusă societatea.

T3 Independență

Definiție: Exercițarea atribuțiilor într-un mod autonom, integru și profesionist, cu luarea deciziilor pe baza analizei faptelor, a cadrului legal aplicabil și a interesului public sau organizațional, și nu sub influența unor factori subiectivi sau de oportunitate.

Descriere - Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.
- prezență susținută în procesele de decizie (ședințe, comitete, avize), însoțită de exprimarea de opinii independente, motivate și în scris, inclusiv atunci când acestea diferă de majoritate.
- exprimă, în mod formal, opinii divergente în cadrul Consiliului de Administrație sau altor structuri decizionale, cu argumentare și fără presiune externă.
- deciziile luate sunt însoțite de note de fundamentare, analize de impact și raportări individuale sau în cadrul comisiilor din care face parte.

T4 Expunere politică

Descriere: Candidatul declară pe propria răspundere expunerea sa politică.

Indicatori:

1	3	5
Candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003	Candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003	Candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003

T5 Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Arată capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și de a reține informațiile transmise de interlocutor precum și capacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și perspectivele celorlalți.

Indicatori: Arată capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și de a reține informațiile transmise de interlocutor precum și capacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și perspectivele celorlalți.

T6 Gândire critică

Descriere: Candidatul analizează și evaluează informațiile, argumentele și ideile în mod obiectiv și logic. Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aibă o gândire independentă, aceasta reprezentând un model de comportament manifestat în special în timpul discuțiilor și la luarea deciziilor în cadrul organului de conducere, indiferent dacă membrul respectiv este sau nu considerat

independent în sensul art. 138 2 alin (2) din Legea societăților nr. 31/1990 republicata, cu modificările și completările ulterioare.

Indicatori: Evaluarea gândirii independente are în vedere:

- a. dispunerea de abilitățile comportamentale necesare, inclusiv:
 - curaj, convingere și puterea de a evalua și de a contesta în mod eficient deciziile propuse de către alți membri ai organului de conducere;
 - capacitatea de a pune întrebări membrilor conducerii superioare cu privire la exercitarea atribuțiilor lor;
 - capacitatea de a nu fi influențat de opiniile celorlalți membri fără realizarea unei analize proprii atente a respectivelor opinii.
- b. regăsirea în situații de conflicte de interese, într-o măsură care ar afecta capacitatea acestora de a-și îndeplini sarcinile în mod independent și obiectiv.

T7 Orientare către rezultate

Descriere: Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecart-urilor constatate.

Indicatori: Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecart-urilor constatate.

T8 Capacitate de decizie

Descriere: Arată capacitatea de a analiza o situație problematică și de a alege cea mai potrivită soluție.

Indicatori: Arată capacitatea de a analiza o situație problematică și de a alege cea mai potrivită soluție.

T9 Agilitate strategică

Descriere: Răspunde rapid și eficient la schimbări. Fire flexibilă, adaptabilă, cu o capacitate excelentă de inovare.

Indicatori: Răspunde rapid și eficient la schimbări. Fire flexibilă, adaptabilă, cu o capacitate excelentă de inovare.

T10 Capacitate de sinteză

Descriere: Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.

Indicatori: Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.

VII Alte criterii

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

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

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

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment/insolventa pe perioada exercitării mandatului
5	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolventa pe perioada exercitării mandatului

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

1	2	3	4	5
Are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				Nu are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii

Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați.

Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin

1	2	3	4	5
				M/F

În conformitate cu dispozițiile Anexei 1a din normele metodologice menționate, profilul consiliului se realizează în baza unui tabel care cuprinde competențele

măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și cele care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Criteriile de evaluare, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, specificarea pragului minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu precum și ponderea criteriilor de selecție sunt prezentate în Matricea Consiliul de Administrație de mai jos:

Criterii	Obligatoriu sau opțional	Pondere (0-1)	Nominalizați					Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
			Membrul 1	Membrul 2	Membrul 3	Membrul 4	Membrul 5				
	Competențe										
	I. Competențe specifice sectorului de activitate al SOCIETĂȚII UZINA MECANICĂ PLOPENI SA.										
C1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările specifice domeniului de activitate al Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.									60%	
C1.2	Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.									60%	
C1.3	Capacitatea de dezvoltare de strategii de risc, de identificare a riscurilor cu care se confruntă Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A. și a soluțiilor de minimizare a riscurilor									60%	
C1.4	Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului industriei naționale de apărare și specificului activităților de producție de armament și muniții									60%	
	II. Competențe profesionale de importanță strategică										
C2.1	Planificare strategică									60%	
C2.2	Leadership									60%	
C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor									60%	
C2.4	Digitalizarea organizațională									60%	
	III. Competențe de guvernare corporativă										
C3.1	Raportare și transparență									60%	
C3.2	Managementul performanței									60%	
C3.3	Guvernare corporativă a întreprinderilor publice și bune practici în domeniul guvernării corporative									60%	
	IV. Competențe sociale și personale										
C4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului									60%	
	V. Experiență pe plan local și internațional									60%	
C5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al I Societății Uzina Mecanică Plopeni S.A.										

C5.2	Experiență de colaborare în rețele de parteneriat interinstituțional și internațional											60%	
VI. 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													
C6.1	Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice											60%	
VI. Alinierea cu scrisoarea de așteptări													
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat											60%	
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective											60%	
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia											60%	
A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională											60%	
A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară											60%	
A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei											60%	
A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor											60%	
A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice											60%	
A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor											60%	
A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative											60%	
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate											60%	
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora											60%	
VII. Trăsături													
T1	Reputație personală și profesională											60%	
T2	Integritate											60%	
T3	Independență											60%	
T4	Expunere politică											20%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală											60%	
T6	Gândire critică											60%	
T7	Orientare către rezultate											60%	
T8	Capacitate de decizie											60%	
T9	Agilitate strategică											60%	
T10	Capacitate de sinteză											60%	

VIII. Alte criterii												
C1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director											100%
C2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar											100%
C3	Criterii de gen											100%
	Total											--
	Total ponderat											
	Clasament											

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat după cum urmează:

- 1 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 20%;
- 3 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 60%;
- 5 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 100%.

Grila comuna de evaluare pentru criteriile stabilite

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	<ul style="list-style-type: none"> • Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none"> • Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<ul style="list-style-type: none"> • Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.

		<ul style="list-style-type: none"> • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	<ul style="list-style-type: none"> • Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	<ul style="list-style-type: none"> • Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.