



PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală - proiect

5/16/24

CUPRINS

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală	2
Capitolul 2. Cerințe contextuale	2
Capitolul 3. Termene	4
Capitolul 4. Criteriile de selecție	12
Capitolul 5. Lista detaliată a documentelor necesare pe fiecare etapă a procedurii de selecție	12
Capitolul 6. Riscuri identificate	14
Capitolul 7. Planul de interviu	14
Capitolul 8. Modul de acordare a punctajului	16
Capitolul 9. Documente referitoare la Declarația de intenție	17
Capitolul 10. Reguli de confidențialitate	18
Anexe.....	18
• Scrisoare de așteptări	18
• Profilul Consiliului	18
• Profilul Candidatului	18
• Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5).....	18
• Anunțul pentru presa tipărită.....	18
• Anunțul pentru presa online	18
• Proiectul contractului de mandat.....	18

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală

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

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

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

Capitolul 2. Cerințe contextuale

În conformitate cu dispozițiile art. 1, alin 3. din Anexa nr. 1 a H.G. Nr. 639/2023 - Normele metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, din 27.07.2023,

cerințele contextuale sunt definite ca “ ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernare corporativă. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile organizației 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 la care se realizează evaluarea/selecția membrilor consiliului de administrație/supraveghere. Pe baza acestora se elaborează profilul consiliului și al candidatului, elemente componente ale planului de selecție”.

Misiunea ANTIBIOTICE S.A. este de a oferi profesioniștilor din domeniul sănătății – medici, farmaciști - din România și cele 55 de alte state în care realizează exporturi,

medicamente și substanțe active valoroase din punct de vedere terapeutic. Strategia de viitor dezvoltă producția pe clasa medicamentelor antiinfecțioase precum și pe arii terapeutice adresate afecțiunilor cardiovasculare, sistemului nervos central, tractului digestiv și cele pentru profilaxia unor boli sau destinate creșterii calității vieții.

Antibiotice S.A. deține un portofoliu de 168 produse finite din 11 clase terapeutice : medicamente cu prescripție medicală, medicamente fără prescripție medicală, suplimente alimentare, dermatocosmetice, dispozitive medicale, medicamente de uz veterinar, produse biocide și biofertilizatori.

Antibiotice S.A. este producător de substanțe active, lider mondial în producția de nistatină.

Capacitatea de Producție este formată din 4 divizii de fabricație : Divizia de Substanțe Active, Divizia de Produse Sterile, Divizia de Produse Topice, Divizia de Produse Forme Solide Orale.

Antibiotice S.A. activează în piața concurențială din România și din alte 55 de state în care vinde substanțe active și medicamente .

Cerințele contextuale pentru administratorii Antibiotice S.A. cu mandate pentru perioada 2024-2028 sunt:

1. să aibă o bună viziune asupra rolului Antibiotice S.A. asupra poziționării acesteia în piață, asupra riscurilor cu care aceasta se confruntă;
2. să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare economice și sociale cu care se confruntă societatea;
3. să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse apou de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură adaptate contextului întreprinderii publice;
4. să fie capabil ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire membrilor conducerii executive dorința de a depune efortul necesar pentru atingerea obiectivelor strategice;
5. să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea clienților, pe calitate și performanță;

Pe lângă aceste cerințe ce derivă din cele contextuale aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate membrii Consiliului de Administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele condiții:

1. să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență în domeniul de activitate al întreprinderii publice;
2. să cunoască responsabilitățile Consiliului și pe cele corespunzătoare funcției de administrator;
3. să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung, să aibă capacitatea de a-și asuma un Plan de Afaceri pe termen mediu și lung

4. să aibă calitățile necesare pentru a-și asuma responsabilitatea față de întregul Consiliu și să dea dovada de independență;
5. să dea dovadă de cunoaștere în ceea ce privește conducerea unei întreprinderi publice pe principii de bună guvernare corporativă,
6. să dea dovadă de cunoaștere privind dezvoltarea și menținerea unei afaceri pe principii de sustenabilitate;
7. să dea dovada de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți administratori și întreprinderea publică;
8. să aibă abilitățile necesare pentru muncă în echipă, pentru o bună comunicare, să aibă o cultură financiară și capacitate privind luarea de decizii;
9. să fie familiarizat cu cerințele legislației în domeniu și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;
10. să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizationale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Capitolul 3. Termene

Activitatea	Responsabil	Termen	Livrabil	Documente AMEPIP	Observații
Declanșarea procedurii de selecție	Autoritatea Publică Tutelară	Cu 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu	Document de declanșare	Actul constitutiv al întreprinderii publice Actul administrativ/hotărârea adunării generale a acționarilor/asociaților privind declanșarea procedurii de selecție	Conform prevederilor art. 3, alin (1), lit. c) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Notificare AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii	Autoritatea Publică Tutelară	În termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/hotărârilor adunării generale cu privire la	-		Conform prevederilor art. 3, alin (3), din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

		declanșarea procedurilor de selecție.			
Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea pentru consultare și formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție	Plan de selecție-proiect al componentei inițiale	Scrisoarea de așteptări și dovada realizării consultării cu acționarii Cerințele contextuale Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție	Autoritatea Publică Tutelară în consultare cu Adunarea Generală a Acționarilor	În termen de 5 zile de la etapa precedentă	Componenta inițială, care cuprinde, însă fără a se limita la acestea: scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor.	Componenta inițială și dovada publicării proiectului componentei inițiale a planului de selecție, respectiv a realizării consultării acționarilor	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 și art. 5 alin (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Contractarea expertului independent	Autoritatea Publică Tutelară sau AMEPIP	-	Contract prestări servicii		Conform prevederilor art. 6 din anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

Constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare	Autoritatea Publică Tutelară	-	Act administrativ al autorității publice tutelare cu privire la constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare.	Actul administrativ al APT de constituire a comisiei de selecție Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de selecție	Conform prevederilor art. 7 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Elaborarea Profilului Consiliului și a Profilului Candidatului	Compartimentul de guvernanță corporativă al Autorității Publice Tutelare	-	Profilul Consiliului Profilul Candidatului	Profilul consiliului și dovada consultării acționarilor	Conform prevederilor art. 12, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Elaborarea componentei integrale a planului de selecție	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 10 zile de la înființare	Plan de selecție-componenta integrală care cuprinde, fără a se limita la: profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție.	Componenta integrală a planului de selecție Justificare privind modul de stabilire a criteriilor de selecție a administratorilor, prin raportare la specificul și complexitatea activității societății, precum și la cerințele din scrisoarea de așteptări Proiectul contractului de mandat	Conform prevederilor art. 1, alin. (5) și art. 10, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Aprobarea	Autoritatea Publică		Act administrativ		Conform prevederilor

Profilului Consiliului și a Profilului candidatului	Tutelară sau Adunarea Generală a Acționarilor				art. 12, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Publicarea anunțului de selecție	Autoritatea Publică Tutelară	Minim 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț	Anunțul de selecție în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe pagina de internet AMEPIP, a întreprinderii publice și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național.	Anunțul privind selecția membrilor consiliului și dovada publicării acestuia cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț, conform cerințelor stabilite de art. 29 din OUG nr. 109/2011 Actul prin care s-a aprobat prelungirea termenului de depunere a dosarelor de candidatură (dacă este cazul) Anunțul privind prelungirea termenului de depunere a dosarelor de candidatură, precum și dovada publicării acestuia cu respectarea prevederilor art. 29 din OUG nr. 109/2011 (dacă	Conform prevederilor art. 19 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 și art. 29, alin. (4) din O.U.G. 109/2011

				este cazul)	
Elaborarea chestionarului de evaluare	Comisia de Selecție și Nominalizare	-	Chestionar de evaluare		-
Depunerea dosarelor de candidatură	Candidați	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului	Dosare de candidatură	Clarificări solicitate până la termenul limită de depunere a candidaturilor, precum și răspunsurile la acestea Dosarele de candidatură depuse până la data-limită specificată în anunț	Conform prevederilor art. 20, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și Elaborarea Listei Lungi	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea candidaturilor	Lista Lungă	Clarificările solicitate candidaților de către comisia de selecție, precum și răspunsurile primite Deciziile CSN de respingere a dosarelor de candidatură incomplete, (dacă este cazul) Lista lungă și analizele care au stat la baza realizării acesteia	-

Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de analiză a conformității dosarelor de candidatură	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de 1 zi de la elaborarea Listei Lungi	Informare	Comunicările CSN prin care informează candidații cu privire la respingerea dosarelor de candidatură incomplete	-
Evaluarea dosarelor de candidatură și avizarea acestora de către AMEPIP	Comisia de Selecție și Nominalizare și AMEPIP	Între 5 și 10 zile de la realizarea Listei Lungi	Chestionarul completat de către candidați	Avizele primite de la AMEPIP	-
Transmiterea, corectarea și scorarea chestionarelor de evaluare a candidaților			Matrice completată parțial	Informațiile suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de CSN	
Coroborarea rezultatelor și realizarea Listei Scurte			Lista Scurtă	Deciziile CSN de eliminare a candidaților de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați	
Comunicarea către candidați a reținerii/	Comisia de Selecție și Nominalizare	În cel mult 3 zile de la data comunicării	Răspunsurile la eventualele		-

nereținerii candidaturii pe Lista Scurtă		către candidați	contestații		
Primirea eventualelor contestații și oferirea răspunsurilor la acestea	Comisia de Selecție și Nominalizare			Comunicările CSN prin care candidații selectați sunt informați cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și prin care li se solicită să depună declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării	-
Comunicarea către candidații din Lista Scurtă a faptului că trebuie să depună declarația de intenție, în scris, la Autoritatea Publică Tutelară	Comisia de Selecție și Nominalizare	În termen de o zi de la realizarea Listei Scurte	Informare		
Depunerea declarațiilor de intenție	Candidații	În termen de 15 zile de la data comunicării	Declarații de intenție	Declarațiile de intenție ale candidaților din lista scurtă	Conform prevederilor art. 22, alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 3 și 5 zile de la expirarea termenului de depunere a declarațiilor	Matrice completată parțial	Analiza declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului	Conform prevederilor art. 22, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
Selecția finală a candidaților pe bază de interviu	Comisia de Selecție și Nominalizare	Între 5 și 10 zile de la analiza declarațiilor de intenție	Matricea completată total	Planul de interviu Procesul verbal al CSN privind realizarea	Conform prevederilor art. 22, alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

				<p>interviurilor</p> <p>Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă realizat în urma interviului</p>	
<p>Întocmirea clasamentului candidaților, a raportului final și transmiterea acestora către AMEPIP și conducătorul APT</p>	<p>Comisia de Selecție și Nominalizare</p>	<p>Între 3 și 5 zile de la data derulării interviurilor</p>	<p>Raportul Final</p>	<p>Procesele verbale și deciziile CSN</p>	<p>Conform prevederilor art. 22, alin. (7) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023</p>
				<p>Solicitări de informații adresate de către candidat despre aplicarea criteriilor de selecție în cazul personal, precum și despre punctajul obținut (dacă este cazul)</p> <p>Contestații primite și modul de soluționare a acestora (dacă este cazul)</p>	
				<p>Proiectul contractului de mandat</p> <p>Orice alte informații sau documente relevante aferente procesului de selecție</p>	

Capitolul 4. Criteriile de selecție

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

1. **criteriile de eligibilitate** – cerințe inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție;
2. **criteriile de evaluare** - competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii individuale.

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

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

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

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

Pentru a participa la procesul de selecție pentru posturile de administrator al ANTIBIOTICE Iași S.A., candidații trebuie să depună un dosar de candidatură, care va trebui să conțină următoarele documente:

Etapă	Documente necesare
Depunerea dosarelor de	<ol style="list-style-type: none">1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);2. Curriculum vitae;3. Copii:

candidatură

- a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia cazierului judiciar;
 - c. Copia Cazierului fiscal (exclus certificat de atestare fiscală);
 - d. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
 - e. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - f. Copii ale altor forme de educație superioare absolvite (dacă este cazul) – alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
 - g. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă dacă este cazul), contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator pe persoană fizică eliberat de ONRC, adeverințe însușite prin semnătură și ștampilă de emitent din care să reiasă cifra de afaceri a angajatorului în perioadele specificate de candidat în CV, adeverințe însușite prin semnătură și ștampilă de emitent din care să reiasă perioadele exacte -an, luna- în care candidatul a exercitat un rol de membru în Comitetul de Audit din cadrul unui CA/CS (dacă este cazul), alte documente însușite prin semnătură și ștampilă de emitent care să ateste contribuția directă a candidatului la îmbunătățirea performanțelor financiare ale societăților pe care le-a administrat/ condus, etc.)
4. Formulare:
- a. F1 - Cererea de înscriere;
 - b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
 - c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
 - d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
 - e. F5 - Declarația de interese.
5. Scrisoare de recomandare (minim 1 - maxim 5).

Depunerea declarațiilor de intenție

Declarația de intenție

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe paginile de internet www.ms.ro și www.antibiotice.ro .

Capitolul 6. Riscuri identificate

Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate). Mai jos sunt câteva exemple:

	Risc identificat	Impact	Probabilitate de apariție	Măsuri de minimizare
1	Criza de timp	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapă a proiectului în planul detaliat al proiectului submis Comisiei de selecție.
2	Număr mic de candidați care aplică	mare	mică	- Adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare -Abordarea directă cu metode de head-hunting a țintelor identificate.
3	Retragerea candidaților aleși din lista scurtă în cadrul procesului de selecție	mare	mică	- Asigurarea unui flux inițial de sourcing de candidați suficient de mare pentru a permite ca pe lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați - Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat

Capitolul 7. Planul de interviu

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

ACOMODARE

Primirea și acomodarea candidatului:
Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.

<p>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII</p> <p>Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări) iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal - parcursul academis și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de administrator pentru care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății.</p>
<p>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A COMPETENȚELOR PE CARE LE DEȚINE ÎN DIRECTĂ CORELARE CU ETAPELE DIN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL ÎN CARE ȘI-A DEZVOLTAT ACESTE COMPETENȚE:</p>
<p>SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrarea în organizație a principiilor de acțiune și a metodelor de organizare și operare specifice producției de medicamente • Administrarea optimă a societății armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății • Găsirea și adoptarea soluțiilor viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății • Asigurarea unei structuri organizatorice optime • Asigurarea unei structuri optime a SCIM
<p>PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizarea și reorganizarea societăților/regiilor și a proceselor • Analiza afacerii • Digitalizarea organizațională • Negociere
<p>PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management prin obiective • Managementul sustenabilității afacerii • Integrarea în acțiuni a legislației de guvernanță corporativă
<p>PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE</p>
<p>Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii</p>

Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
CLARIFICARE
Întrebări puse de candidat interviuatorilor.
FINALIZARE
Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 30 minute.

Capitolul 8. Modul de acordare a punctajului

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none"> • 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 guvernanță 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.

Capitolul 9. Documente referitoare la Declarația de intenție

Declarația de intenție reprezintă răspunsul pe care candidatul îl dă necesității de a răspunde obiectivelor precizate de acționari în Scrisoarea de Așteptări și arată modul în care candidatul înțelege să traducă în acțiuni atingerea obiectivelor pe care Consiliul de Administrație și l-a propus în planul de administrare aprobat de Autoritatea Publică Tutelară.

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

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

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

Capitolul 10. Reguli de confidențialitate

1. Comisia de Selecție va asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție, respectând în același timp confidențialitatea asupra datelor furnizate de candidați.
2. Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întregul parcurs al procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediu online pe site-urile web desemnate.
3. Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.
4. Atât lista lungă cât și lista scurtă sunt confidențiale și nu se publică. Candidații acceptați pe sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.

Anexe

- Scrisoare de așteptări
- Profilul Consiliului
- Profilul Candidatului
- Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)

<https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2024/04/FORMULAR-01.pdf>

<https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2024/04/FORMULAR-2.docx.pdf>

<https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2024/04/FORMULAR-3.docx.pdf>

<https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2024/04/FORMULAR-4.docx.pdf>

<https://www.antibiotice.ro/wp-content/uploads/2024/04/FORMULAR-5.docx.pdf>

- Anunțul pentru presa tipărită
- Anunțul pentru presa online
- Proiectul contractului de mandat

C U P R I N S

(1)	PREZENTARE GENERALĂ	2
(2)	CADRUL STRATEGIC	3
(3)	CERINȚE CONTEXTUALE	4
4.1.	Așteptări privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	7
4.2.	Așteptări privind politica de finanțare aplicabilă întreprinderii publice	8
4.3.	Așteptări privind activitatea operațională a întreprinderii publice	9
4.4.	Așteptări privind rentabilitatea întreprinderii publice	10
4.5.	Așteptări privind politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	12
4.6.	Așteptări privind obiectivele de mediu	13
4.7.	Așteptări privind obiectivele referitoare la clienți	13
4.8.	Așteptări privind politica de resurse umane (include categoriile de indicatori referitoare la angajați, crearea de noi locuri de muncă, egalitatea de gen)	14
4.9.	Așteptări privind politica de inovare	14
4.10.	Așteptări privind guvernanta corporativă	16
4.11.	Așteptări cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice	16
4.12.	Așteptări privind calitatea și siguranța serviciilor și produselor oferite de întreprinderea publică	17
4.13.	Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	17

(1)	PREZENTARE GENERALĂ	
-----	---------------------	--

1.1. Prezentarea societății comerciale, scurt istoric

Antibiotice S.A. este principalul producător de medicamente generice din România cu capital majoritar de stat, înființat prin Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 2980/29.12.1952 sub denumirea de Fabrica de Antibiotice Iași care s-a transformat, în baza HG nr. 1200/1990 în S.C. Antibiotice S.A. Prin HG nr. 410/2009 s-a dispus transferul acțiunilor deținute în numele statului la Societatea Comercială Antibiotice - S.A. Iași din portofoliul Autorității pentru Valorificarea Activelor Statului la Ministerul Sănătății. Prin HG nr. 144/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, Antibiotice S.A. este inclusă în lista unităților aflate sub autoritatea ministerului.

Sediul social : municipiul Iași, str. Valea Lupului nr. 1,

Număr de Ordine în Registrul Comerțului : J 22/285/1991

Cod Unic De Înregistrare Fiscală : 1973096

Atribut Fiscal : RO

Obiectul principal de activitate : "Fabricarea produselor farmaceutice de bază" Cod CAEN 2110.

Societatea este listată la Bursa De Valori București din anul 1997, la categoria Premium.

Societatea este operator de servicii esențiale în economia națională.

Organele de conducere: Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație, Directorul General.

1.2. Forma juridică de organizare a întreprinderii publice, cu încadrarea întreprinderii publice în una dintre categoriile: comercial, de monopol reglementat sau serviciu public (la un cost acceptabil)

Forma juridică de organizare: societate comercială pe acțiuni care este organizată și funcționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990, privind societățile comerciale.

Antibiotice S.A. este încadrată în categoria comercial, ca societate listată la Bursa de Valori București categoria Premium și activează în piață liberă concurențială din România și alte peste 50 de state .

1.3. Structura acționariatului societății

Structura acționariatului la data prezentei Scrisori de Așteptări :

Nr. crt.	Acționar	Număr acțiuni	Procent capital social deținut
1.	Ministerul Sănătății	355.925.135	53,0173 %
2.	Infinity Capital Investments S.A.	197.475.826	29,4153 %
3.	Persoane fizice (47555 acționari)	90,742,613	13.5167 %
4.	Alți acționari persoane juridice (167 acționari)	27,194,466	4.0508 %
Total	671.338.040	100	%

1.4. Sectorul și subsectorul economic în care își desfășoară activitatea întreprinderea publică

- Sectorul economic: industria chimică.
- Subsectorul economic: fabricarea produselor farmaceutice de bază.

1.5. Legislație aplicabilă domeniului de activitate al întreprinderii publice, inclusiv legislația în domeniul guvernantei corporative

- Legea nr. 31/1990, privind societățile comerciale;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
- HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG 109/2011;
- Legea nr. 24/2017, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;
- Regulamentul nr. 5/2018 al A.S.F. privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;
- Legea nr. 95/2006, privind reforma în domeniul sănătății.

(2) CADRUL STRATEGIC

2.1. Sinteza strategiilor/obiectivelor europene (inclusiv cele care decurg din PNRR), în domeniul în care acționează întreprinderea publică

Politicele și acțiunile UE în materie de sănătate publică urmăresc să protejeze și să îmbunătățească sănătatea cetățenilor din statele membre. (Politica UE în domeniul sănătății - Consilium (europa.eu))

2.2. Sinteza strategiei guvernamentale, sectoriale 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

Strategia Națională de Sănătate 2023-2030 (SNS) reprezintă angajamentul Ministerului Sănătății, ca autoritate centrală de elaborare și coordonare a politicilor de sănătate la nivel național. (https://ms.ro/media/documents/Anexa_1_-_SNS.pdf)

Obiective ale Strategiei Naționale de Sănătate 2023-2030 care implică în mod direct întreprinderea publică Antibiotice S.A.:

- Asigurarea necesarului de medicamente în spitale și farmacii,
- dezvoltarea capacității naționale de producție a medicamentelor și dispozitivelor medicale;
- asigurarea disponibilității, siguranței și autenticității medicamentelor;
- realizarea unor activități de cercetare pentru dezvoltarea de noi medicamente.

3.3. Sinteza strategiei companiei, publicată și aprobată, aplicabilă în viitorul mandat

Strategia întreprinderii este cuprinsă în “Planul de Afaceri The Future Together 2023-2030”, elaborat de către consiliul de administrație și aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor. Planul de afaceri este un instrument strategic de adaptare continuă la piața internă și internațională, pentru dezvoltarea și creșterea afacerii. În baza acestuia consiliul și executivul își organizează activitatea stabilindu-și prioritățile, organizează și motivează personalul, monitorizează performanțele companiei.

Planul de afaceri va determina:

- a. îmbunătățirea stării de sănătate a populației,
- b. asigurarea disponibilității și a accesibilității ca preț a medicamentelor,
- c. siguranța, eficacitatea și calitatea medicamentelor,
- d. investiții în noi capacități de producție prin accesarea de fonduri europene,
- e. investiții în activități de cercetare-dezvoltare și inovare,
- f. digitalizarea activităților,
- g. sustenabilitatea și durabilitatea afacerii;
- h. valorificarea optimă a capacităților de producție;
- i. maximizarea potențialului de piață pentru produsele din portofoliu;
- j. optimizarea structurii de vânzări;
- k. maximizarea randamentelor pe termen lung;
- l. managementul costurilor;
- m. diversificarea surselor de finanțare pentru susținerea activităților curente și programelor de investiții;
- n. standardizarea și eficientizarea proceselor

(3) CERINȚE CONTEXTUALE

3.1. Contextul actual al ANTIBIOTICE S.A. este potențat de acei factori care-i determină performanța actuală și stadiul actual de dezvoltare, care este probabil să impactiveze semnificativ operațiunile, dezvoltarea și performanța viitoare și pe care viitorii administratori și directori vor trebui să-i ia în considerare în planificarea și abordarea viitorului mandat. Dintre aceștia, considerăm că cel mai mare impact îl vor avea următoarele circumstanțe:

- Interne:
 - o Starea financiară a companiei;
 - o Guvernanța corporativă a companiei;
 - o Sistemele/tool-urile de management:
 - ☐ MBO,
 - ☐ managementul performanței
 - ☐ managementul riscurilor
 - ☐ managementul portofoliului de produse
 - o Gradul de digitalizare
 - o Atragerea și retenția de resurse umane calificate
 - o Asigurarea investițiilor necesare
- Externe:
 - o Piețele țintă pe care compania este prezentă sau/și pe care dorește să le acceseze
 - o Contextul legislativ
 - o Noi cerințe UE
 - o Cerințe de sustenabilitate

Având în vedere toate aceste circumstanțe, considerăm că în viitorul mandat prioritățile Consiliului de Administrație vor trebui să fie următoarele:

- consolidarea afacerii în piața internă și internațională prin menținerea parteneriatelor de afaceri existente
- introducerea de noi produse în portofoliu
- dezvoltarea proiectelor de cercetare și inovare, având ca finalitate optimizarea produselor din portofoliu și/sau obținerea de noi produse
- digitalizarea, prin achiziția și punerea în funcțiune de soluții software și hardware pentru fluidizarea și optimizarea proceselor
- realizarea de investiții în scopul de a dezvolta noi capacități de producție și de a le moderniza și re tehnologiza pe cele existente
- realizarea unor politici de resurse umane care să asigure forța de muncă de înaltă calificare și retenția acesteia pe termen lung

- relaționarea eficientă cu autoritățile de reglementare din România și din celelalte teritorii în care întreprinderea activează, în scopul de a obține și menține toate autorizațiile și cerințele specifice industriei farmaceutice
- menținerea unui Sistem Integrat de Management al Calității
- optimizarea proceselor de producție în scopul reducerii costurilor de operare și a minimizării impactului asupra mediului înconjurător și protecției personalului
- susținerea proiectelor de sustenabilitate, responsabilitate socială și preocuparea constantă de a contribui la protejarea mediului înconjurător, la îmbunătățirea vieții și stării de sănătate a oamenilor
- menținerea unui climat de transparență și încredere în relațiile cu stakeholderii
- menținerea unui sistem de guvernare corporativă care să asigure echilibrul și independența organelor de conducere, un management eficient al riscurilor, transparență în relațiile cu investitorii și părțile interesate și un just management al performanței,
- creșterea anuală a cifrei de afaceri nete, având ca țintă atingerea valorii de 1.000 milioane lei în anul 2028;
- creșterea anuală a profitului net, având ca țintă atingerea valorii de 160 milioane lei în anul 2028.

Direcțiile de acțiune vor fi :

a. vânzarea produselor din portofoliu în structura optimă, prin structura optimă înțelegându-se acele produse care îndeplinesc cumulativ următoarele cerințe :

- sunt necesare sistemelor de sănătate, făcând parte din schemele de tratament - parte a protocoalelor terapeutice avizate de autoritățile europene și naționale

- prețul de vânzare asigură societății nivelul așteptat de profitabilitate, asigurând un raport calitate/preț optim prin comparație cu principalii competitori

b. completarea portofoliului cu noi produse necesare în schemele de tratament – parte a protocoalelor terapeutice avizate de autoritățile europene și naționale, care asigură societății nivelul minim de profitabilitate stabilit conform cu punctul a de mai sus

Direcțiile de acțiune așteptate sunt derivate din Politicile și acțiunile UE în materie de sănătate publică și Strategia Națională de Sănătate 2023-2030 (SNS).

3.2. Viziune, misiune, obiective și direcții strategice

Viziune

Autoritatea Publică Tutelară urmărește să aibă în portofoliu o societate producătoare de medicamente care să furnizeze în sistemul de sănătate medicamente sigure și accesibile în condiții de profitabilitate pentru întreprinderea publică. De asemenea Autoritatea Publică Tutelară urmărește să aibă în portofoliu un centru de cercetare – dezvoltare inovativă în domeniul farmaceutic.

Misiune și obiective

Dezvoltarea producției naționale de medicamente și a domeniului cercetare-dezvoltare inovativă.

Direcții strategice

- dezvoltarea portofoliului de produse,
- investiții pentru dezvoltarea de noi capacități de producție,
- investiții în cercetare – dezvoltare,
- investiții în proiecte de sustenabilitate,
- politici de resurse umane,
- digitalizare,
- sistem performant de bună guvernare corporativă.

3.3. Obiectivele ale ANTIBIOTICE S.A. pe fiecare direcție strategică, alături de indicatorii de performanță ce permit monitorizarea progresului în atingerea obiectivului

Nr.crt

Obiectiv	Obiectivul financiar /nefinanciar strategic de atins în viitorul mandat	Indicatori de performanță ce măsoară gradul de atingere al obiectivului
----------	-------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

1.	Creșterea cifrei de afaceri în UE	Livrarea de medicamente în UE
----	-----------------------------------	-------------------------------

	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete realizate in UE (inclusiv RO) de 2024 – 7 %; 2025 – 7 %; 2026 - 7 %; 2027 – 7 %; 2028 -7 %	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.	Creșterea cotei de piață în România	Strategii și campanii de marketing eficiente	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete totale de 2024 - 5%; 2025 - 5%; 2026 - 5%; 2027 - 5%; 2028 - 5%
----	-------------------------------------	----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Dezvoltarea capacității naționale de producție a medicamentelor și dispozitivelor medicale ;
Dezvoltare noi capacități de producție proprii și noi linii tehnologice

Dezvoltarea de noi capacități de producție și linii tehnologice

Cheltuieli de capital 2024 – 65(mil lei); 2025 – 65 (mil lei); 2026 – 65 (mil lei); 2027 – 65(mil lei); 2028 - 65(mil lei)

4. Asigurarea disponibilității, siguranței și autenticității medicamentelor

Menținerea sistemului de asigurare a calității produselor

Rata de retenție a clienților de pe piața internă 2024 – 80%; 2025 – 80%; 2026 – 80%; 2027 – 80%; 2028 - 80%

5. Realizarea unor activități de cercetare pentru dezvoltarea de noi medicamente

Derulare proiecte de cercetare-dezvoltare

Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare 2024 -15 mil lei; 2025 – 15 mil lei; 2026 – 15 mil lei; 2027 – 15 mil lei; 2028 - 15 mil lei

(4) AȘTEPTĂRILE ACȚIONARILOR

4.1. Așteptări privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

OBIECTIV

Dezvoltarea capacității naționale de producție a medicamentelor și dispozitivelor medicale ;
Dezvoltare noi capacități de producție proprii și noi linii tehnologice .

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

- punerea in functiune de capacitati noi productie (achiziții de noi aparaturi și echipamente de producție, realizarea de noi linii de producție, realizarea de noi site-uri de producție)
- consolidare capacității actuale de productie (re tehnologizare, înlocuire echipamente acolo unde este necesar)

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA
ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024 2025 2026 2027 2028

Cheltuieli de capital (milioane lei) 65 65 65 65 65

OBIECTIV

Realizarea unor activități de cercetare pentru dezvoltarea de noi medicamente .

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

- derularea de proiecte de cercetare având ca obiectiv crearea de noi medicamente,
- derularea unor parteneriate în cercetare-dezvoltare, având ca obiectiv crearea și / sau achiziția de noi medicamente în portofoliu,
- investiții în aparatură de laborator necesară proiectelor de cercetare dezvoltare,
- introducerea în portofoliul de produse a cel puțin 30 de produse noi rezultate din proiecte proprii de cercetare-dezvoltare și/sau proiecte de achiziții licențe (în perioada celor patru ani de mandat).

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA
ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024 2025 2026 2027 2028

Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare (milioane lei) 15 15 15 15 15

4.2. Așteptări privind politica de finanțare aplicabilă întreprinderii publice

OBIECTIV

Dezvoltarea capacității naționale de producție a medicamentelor și dispozitivelor medicale ;
Dezvoltare noi capacități de producție proprii și noi linii tehnologice .

Asigurarea disponibilității, siguranței și autenticității medicamentelor

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

- Elaborare și implementare strategii de marketing pentru creșterea notorității produselor și implicit a vânzărilor în condiții de profitabilitate
- Realizarea vanzarilor intr-o structura optima
- Asigurarea echilibrului financiar intre finantare pe termen lung si termen scurt

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA
ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Raportul dintre datorie și EBITDA 2,19 2,18 2,17 2,16 2,15

Fundamentare : Raportul dintre datorie si EBITDA (Datorii Totale/EBITDA) reflecta riscul de neplata al întreprinderii publice. Autoritatea Publică Tutelară va urmări ca raportul dintre Datorii Totale/EBITDA să fie conform planificării.

Obiectivele și acțiunile din Planul de afaceri al Antibiotice SA, sunt transpuse în valori pentru fiecare indicator de venituri și cheltuieli și pentru fiecare element patrimonial.

Indicatorul s-a prognozat prin analiza istoricului in perioada 2020-2023 respectiv: 4,78 în 2020 / 4,82 în 2021 / 2,95 în 2022 / 2,20 în 2023 coroborat cu obiectivul, pentru următorul mandat, de creștere și menținere a echilibrului între activitatea operațională, de investiții și de finanțare, ceea ce determină un trend descendent al raportului dintre datorii si EBITDA.

Indicatori de performanță ce reflectă progresul în atingerea obiectivului

Valori realizate		Valoarea estimativă țintă anuală a indicatorului (nivel maxim de realizare)										
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028		
Raportul dintre datorie și EBITDA	2,15				4,78	4,82	2,95	2,20	2,19	2,18	2,17	2,16

Formula de calcul : Raportul dintre datorie și EBITDA = Datorii Totale* / EBITDA**

*Datorii Totale = datorii pe termen scurt (scadența < 1 an) + datorii pe termen lung (scadența > 1 an)

**EBITDA = profit net + cheltuieli cu dobânzi + cheltuieli cu impozite + cheltuieli cu deprecierea + cheltuieli cu amortizarea

4.3. Așteptări privind activitatea operațională a întreprinderii publice

OBIECTIV STRATEGIC

Asigurarea necesarului de medicamente către sistemul de sanatate .

OBIECTIVUL Financiar privind activitatea operațională ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- Stabilirea de parteneriate pentru distribuția de medicamente
- Realizarea vanzarilor intr-o structura optima
- Incasarea creantelor la termenul contractual

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Rata de rotație a stocurilor	4,48	4,48	4,48	4,48	4,48
Rata de rotație a creanțelor totale	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1

Fundamentare : Autoritatea Publică Tutelară urmărește indicatorul “Rata de rotație a creanțelor ” care măsoară cât de eficientă este întreprinderea publică în colectarea creanțelor conturilor de la clienții săi . De asemenea Autoritatea Publică Tutelară urmărește indicatorul „Rata de rotație a stocurilor” pentru a monitoriza timpul necesar convertirii stocului în numerar.

Prin raportare la istoricul indicatorilor și la obiectivele financiare viitoare, s-au stabilit nivelurile minime privind ratele de rotație care asigură un grad ridicat de certitudine cu privire la atingerea indicatorilor financiari .

Nivelul minim așteptat pentru rata de rotație a creanțelor totale 2024-2028, are în vedere și posibilitatea de creștere a termenelor de decontare a creanțelor în sistemul medical din România.

Indicatori de performanță ce reflectă progresul în atingerea obiectivului

Valori realizate

Valoarea estimativă țintă anuală a indicatorului (nivel minim de realizare)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028			
Rata de rotație a stocurilor				3,73	3,43	4,23	4,25	4,48	4,48	4,48	4,48	4,48
Rata de rotație a creanțelor totale				1,15	1,39	2,06	2,80	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10

Formula de Calcul

Rata de rotație a creanțelor = cifra de afaceri netă / (creanțe la începutul perioadei (T o) + creanțe la finalul perioadei T 1) / 2

Rata de rotație a stocurilor = cifra de afaceri netă / valoarea medie stoc

4.4. Așteptări privind rentabilitatea întreprinderii publice

OBIECTIV STRATEGIC

Asigurarea necesarului de medicamente către sistemul de sanatate .

OBIECTIVUL Financiar privind rentabilitatea ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- Realizarea vanzarilor totale intr-o structura optima
- Incadrarea in nivelul planificat al cheltuielilor de exploatare

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Marja profitului din exploatare	17%	17%	17%	17%	17%
Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	5%	5%	5%	5%	5%

Fundamentare : Marja de profit din exploatare este un raport de rentabilitate sau de performanță care reflectă procentul din profit pe care o companie îl produce din operațiunile sale înainte de scăderea impozitelor și a dobânzilor. Autoritatea Publică Tutelară urmărește ca întreprinderea publică să aibă o marjă de profit care să îi permită reduceri de preț atunci când este necesar datorită competiției puternice și totodată să rămână profitabilă.

Autoritatea Publică Tutelară urmărește rata de creștere a cifrei de afaceri nete, pentru a monitoriza dacă întreprinderea își dezvoltă sau nu afacerea.

Nivelele minime ale indicatorilor sunt stabilite prin raportare la istoricul acestora și la valorile asumate prin Planul de Afaceri pe care întreprinderea publică l-a aprobat în Adunarea Generală.

Cifra de afaceri este mai mare de la un an la altul dar rata de creștere în procente este mai mică, datorită formulei de calcul în care baza la care se raportează creșterea este mai mare în fiecare an.

Indicatori de performanță ce reflectă progresul în atingerea obiectivului	Valori realizate											
	Valoarea estimativă țintă anuală a indicatorului (nivel minim de realizare)											
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028			
Marja profitului din exploatare	11%	9%	10%	16%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%
Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	-12%	8%	32%	24%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	5%											

Formula de Calcul

Marja de profit din exploatare = Profit din exploatare / cifra de afaceri netă

Rata de creștere a cifrei de afaceri nete = cifră de afaceri netă curent – cifră de afaceri netă anterior / cifră de afaceri netă anterior

OBIECTIV

Creșterea cifrei de afaceri în UE

OBIECTIVUL Financiar privind rentabilitatea ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- Consolidarea poziției pe piața din România
- Consolidarea prezentei în statele membre în care compania realizează în prezent vânzări
- Extinderea prezentei cu alte produse în statele membre în care deja activează
- Extinderea prezentei pe alte piețe din statele membre

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Rata de creștere a cifrei de afaceri nete realizate în UE (inclusiv RO) 7% 7% 7% 7%
7%

4.5. Așteptări privind politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

OBIECTIV STRATEGIC

Asigurarea necesarului de medicamente către sistemul de sanatate .

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

- Realizarea vanzarilor totale intr-o structura optima
- Incadrarea in nivelul planificat al cheltuielilor totale

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Rata de plată a dividendelor 9,60% 9,60% 9,60% 9,60% 9,60%

Fundamentare : Autoritatea Publică Tutelară, în calitate de acționar majoritar, stabilește un nivel minim de distribuire a anuală a profitului sub formă de dividende, având în vedere că pentru bugetul de stat dividendele oferite de întreprinderile publice reprezintă o sursă importantă de venit.

Valorile minimale ale indicatorului urmăresc să asigure un echilibru între nevoia de susținere a bugetului de stat prin plata de dividende și nevoia de auto-finanțare a întreprinderii publice pentru a asigura durabilitatea afacerii și implicit plata de dividende pe termen lung.

Valorile care vor fi stabilite ca indicatori ai administratorilor pentru fiecare an din mandatul consiliului vor respecta prevederile legale aplicabile, respectiv Ordonanța nr. 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, Memorandumurile Guvernului României, alte acte normative în vigoare la data la care se va hotărî repartizarea dividendelor.

Indicatori de performanță ce reflectă progresul în atingerea obiectivului

Valori realizate										
Valoarea estimativă țintă anuală a indicatorului (nivel minim de realizare)										
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Rata de plată a dividendelor				8,41%	7,17%	13,81%	68,65%	9,60%	9,60%	9,60%
	9,60%									

Formula de Calcul : Rata de plată a dividendelor t = dividende plătite / profit net

4.6. Așteptări privind obiectivele de mediu

OBIECTIV STRATEGIC

Dezvoltarea capacității naționale de producție a medicamentelor și dispozitivelor medicale ;
Dezvoltare noi capacități de producție proprii și noi linii tehnologice .

OBIECTIVUL Nefinanciar privind politica de mediu ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA
OBIECTIVULUI

- Punerea in functiune Centrala Electrica Fotovoltaica 3,7 MWh
- Monitorizarea consumurilor de energie electrica

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Consumul de energie (MWh) 0,024 0,024 0,024 0,024 0,024

4.7 Așteptări privind obiectivele referitoare la clienți

OBIECTIV STRATEGIC

Asigurarea disponibilității, siguranței și autenticității medicamentelor

Obiectivul Nefinanciar privind politica referitoare la clienți ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- menținerea sistemului de asigurare a calității produselor

INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI

2024

2025

2026

2027

2028

Rata de retenție a clienților ≥ 80% ≥ 80% ≥ 80% ≥ 80% ≥ 80%

Scorul satisfacției clienților de pe piața internă ≥ 80% ≥ 80% ≥ 80% ≥ 80% ≥ 80%

Fundamentare : Retentia clientilor are un impact semnificativ in succesul pe termen lung al afacerii întreprinderii publice, iar Autoritatea Publică Tutelară monitorizează acest indicator pentru a putea stabili în timp util măsuri de remediere în cazul în care acestea sunt necesare.

Scorul satisfacției clienților este un indicator esențial privind gradul de mulțumire al clienților întreprinderii publice cu privire la calitatea produselor acesteia. Se măsoară prin sondaje directe în care clienții sunt rugați să evalueze gradul de satisfacție pe o scară de la 1 la 5 iar Autoritatea Publică Tutelară monitorizează acest indicator pentru a putea stabili în timp util măsuri de remediere în cazul în care acestea sunt necesare.

Indicatori de performanță ce reflectă progresul în atingerea obiectivului

Valori realizate

Valoarea estimativă țintă anuală a indicatorului (nivel minim de realizare)

2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028

Rata de retenție a clienților > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80%

Scorul satisfacției clienților pe piața internă > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80% > 80%

Formule de Calcul : Rata de retenție a clienților t = număr de clienți t – număr de clienți noi t / număr de clienți t-1

Scor de satisfacție = număr de evaluări de 4 și 5t / total număr evaluat-1

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

OBIECTIV STRATEGIC

Asigurarea necesarului de medicamente către sistemul de sanatate .

OBIECTIVUL Nefinanciar privind resursa umana ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- Realizarea planului de instruire profesionala
- Implementarea politicii de resurse umane

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024

2025

2026

2027

2028

Numărul mediu de ore de formare per angajat 44 46 47 48 48

Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin $\geq 50\%$ $\geq 50\%$ $\geq 50\%$ $\geq 50\%$ $\geq 50\%$

4.9. Așteptări privind politica de inovare

OBIECTIV STRATEGIC

Realizarea unor activități de cercetare pentru dezvoltarea de noi medicamente

OBIECTIVUL Nefinanciar privind inovarea ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- Realizarea în termen a proiectelor de cercetare
- Realizarea în termen a proiectelor de in-licensing
- Obținerea în termen a Autorizațiilor de Punere pe Piață

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

2024 2025 2026 2027 2028

Ponderea vânzărilor de servicii și produse noi 0,1 % 0,4 % 0,5% 0,75 % 1 %

Fundamentare : Strategia publică a Ministerului Sănătății de stimulare a activităților de cercetare-dezvoltare în domeniul medicamentelor se materializează prin introducerea de noi medicamente în piața farmaceutică din România. Inovarea de noi medicamente este esențială pentru :

- combaterea bolilor emergente,
- combaterea rezistenței la medicamentele cunoscute ,
- îmbunătățirea tratamentelor existente,
- tratarea bolilor rare,
- îmbunătățirea calității vieții.

Ministerul Sănătății, în calitate de Autoritate Publică Tutelară a Antibiotice S.A. va stabili indicatori minimali privind aducerea unor noi produse în portofoliu, pentru fiecare an din mandatul consiliului de administrație.

Prin Scrisoarea de Așteptări ponderea vânzărilor de produse noi se stabilește la un nivel estimativ minimal, avându-se în vedere gradul mare de incertitudine în ceea ce privește prețurile cu care aceste produse vor putea fi vândute în perioada următoare.

Indicatorul nu poate fi într-un trend ascendent față de perioada anterioară întrucât trebuie corelat și cu durata de autorizare a unui produs nou, de circa 2 ani.

Datorită formulei de calcul, ponderea se diminuează chiar dacă numărul de produse noi este în creștere de la un an la altul, întrucât baza la care se raportează este mai mare datorită produselor noi din anii anteriori.

Valoarea estimativă din Scrisoarea de Așteptări are un caracter minimal și va fi adaptată anual la situația reală, respectiv la Proiectele de cercetare-dezvoltare finalizate cu dezvoltare de produse și cu Autorizațiile de Punere în Piață obținute.

În stabilirea valorilor estimate a indicatorilor s-a ținut seama și de faptul că durata de realizare a unui proiect de cercetare-dezvoltare este cuprinsă între 1 și 5 ani iar autorizarea unui produs se realizează în circa 2 ani. Astfel cheltuielile cu cercetarea-dezvoltarea dintr-un an au efect în vânzarea de produse noi peste 3 - 7 ani, iar ponderea vânzărilor de produse noi estimată pentru perioada 2024-2026 ani este corelată cu cheltuielile pentru cercetare-dezvoltare din anii 2017-2021.

Indicatori de performanță ce reflectă progresul în atingerea obiectivului

Valori realizate

Valoarea estimativă țintă anuală a indicatorului (nivel minim de realizare)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Ponderea vânzărilor de produse noi	0,64%	0,34%	0,72%	2,18%	0,10%	0,40%	0,50%		
	0,75%	1%							

Formule de Calcul : Ponderea vânzărilor de produse noi = vânzări de produse noi / total vânzări

4.10. Așteptări privind guvernanta corporativă

OBIECTIV STRATEGIC

Asigurarea necesarului de medicamente către sistemul de sanatate .

OBIECTIVUL Nefinanciar privind guvernanta corporativă ACȚIUNI MAJORE CE CONDUC LA ATINGEREA OBIECTIVULUI

- o menținerea și consolidarea structurii de guvernare corporativă din cadrul întreprinderii publice;
- o convocarea ședințelor Consiliului de Administrație cu respectarea termenelor și condițiilor impuse de legislația relevantă în acest sens;
- o identificarea riscurilor interne și externe specifice activității întreprinderii publice și stabilirea unor măsurilor eficiente de prevenire a producerii acestora;
- o selecția și menținerea în cadrul consiliului de administrație a cel puțin 4 administratori independenți și neexecutivi

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ CE REFLECTĂ PROGRESUL ÎN ATINGEREA OBIECTIVULUI VALOAREA ESTIMATIVĂ ȚINTĂ ANUALĂ A INDICATORULUI (nivel minim de realizare)

	2024	2025	2026	2027	2028
Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație	4 reuniuni	4 reuniuni	4 reuniuni	4 reuniuni	4 reuniuni
Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA	DA	DA	DA	DA
Rata membrilor independenți în consiliul de administrație	≥ 51% din numărul total al membrilor consiliului	≥ 51% din numărul total al membrilor consiliului	≥ 51% din numărul total al membrilor consiliului	≥ 51% din numărul total al membrilor consiliului	≥ 51% din numărul total al membrilor consiliului

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

Administratorii vor comunica periodic, în mod transparent și neechivoc atât cu acționarii societății cât și cu autoritatea publică tutelară-Ministerul Sănătății, pentru a asigura informarea în timp util cu privire la:

- direcțiile strategice de acțiune
- gradul de îndeplinire a obiectivelor strategice
- gradul de realizare a indicatorilor de performanță

4.12. Așteptări privind calitatea și siguranța serviciilor și produselor oferite de întreprinderea publică

Menținerea standardelor de bună practică în domeniul fabricației de medicamente în conformitate cerințele specificate de reglementările emise de EMA (Agentia Europeana a Medicamentului),

Agenția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale și FDA (Agentia Americana pentru controlul medicamentelor și alimentelor).

Menținerea, îmbunătățirea și eficientizarea continuă a sistemului de management integrat calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă în conformitate cu cerințele standardelor de referință ISO 9001:2015, ISO45001:2018, ISO14001:2015.

4.13. Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

Administratorii vor avea obligația de a cunoaște și susține valorile etice ale întreprinderii publice respectând și aplicând reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor. În acest sens vor respecta prevederile Codului de Etică al companiei care stabilește principii și reguli menite să determine o conduită onestă și să creeze o cultură organizațională bazată pe standarde de integritate, în conformitate cu legislația în vigoare.

De asemenea, administratorii vor avea obligația de declarare a averilor, intereselor și bunurilor primite cu titlu gratuit se realizează în conformitate cu prevederile legale. În conformitate cu prevederile Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr.144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, persoanele administratorii Antibiotice S.A., vor trebui să depună anual declarații de avere și declarații de interese.

Totodată administratorii vor lua la cunoștință și vor aplica măsurile prevăzute în Planul de integritate al Antibiotice S.A. elaborat în conformitate cu H.G. nr. 1269/17.12.2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025, document ce este structurat pe trei obiective generale: prevenirea corupției, educarea administratorilor, angajaților și a clienților, precum și combaterea corupției.

În ceea ce privește responsabilitatea corporativă, administratorii societății vor continua demersurile realizate, mai ales din perspectiva alinierii la standardele europene și creșterea calității procesului de raportare de la an la an, pentru a spori transparența și a prezenta indicatori relevanți adaptați la nevoile acționarilor.

Administratorii Antibiotice S.A. vor acționa pentru:

- respectarea obligațiilor care îi revin întreprinderii publice, conform obiectului de activitate;
- promovarea și respectarea principiilor asumate prin Codul de Etică;
- informarea corespunzătoare a participanților la piața de capital conform reglementărilor în vigoare;
- respectarea cerințelor legislației primare și secundare incidente.

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație

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

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

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

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

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

Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;

- d) Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. Componenta și rolul Consiliului de Administrație derivate din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de Așteptări

Din analiza cerințelor contextuale cuprinse în Scrisoarea de Așteptări rezultă că membrii consiliului trebuie să aibă competențele necesare privind o bună gestionare în legătură cu : starea financiară a societății, managementul portofoliului de produse, digitalizare, atragerea și retenția de resurse umane calificate, asigurarea investițiilor necesare, buna guvernare corporativă incluzând managementul performanței și managementul riscurilor, cerințe pentru sustenabilitatea afacerii precum și în legătură cu piețele țintă pe care societatea este prezentă sau/și pe care dorește să le acceseze, contextul legislativ intern și internațional.

Conform documentelor ce definesc existența și structura ANTIBIOTICE S.A., Consiliul său de Administrație este compus din 7 administratori.

Consiliul de Administrație al Societății, are, în principal următoarele atribuții:

1. stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
2. stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
3. contractarea de credite și refinanțări și garantarea acestora cu bunuri ale societății în limita a 20% din valoarea patrimoniului (20% din totalul activelor imobilizate, mai puțin creșterile), întocmirea de acte adiționale la contractele de credit, toate aceste decizii urmând a fi supuse ratificării în prima ședința AGA;
4. numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;

5. supravegherea activității directorilor;
 6. pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
 7. introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență;
 8. aprobarea anuală sau ori de câte ori este necesar a politicilor privind strategia de marketing, în funcție de particularitățile pieței interne și externe;
 9. reprezentarea societății în raport cu terții și în justiție;
 10. păstrarea atribuției de reprezentare a societății în raporturile cu directorii;
 11. înregistrarea la Registrul Comerțului a numelor persoanelor împuternicite să reprezinte societatea. Aceștia depun la Registrul Comerțului specimene de semnătură;
 12. exercitarea mandatului cu loialitate, în interesul societății, potrivit legii;
 13. alte sarcini impuse de lege, statutul societății și Regulamentul de funcționare al Consiliului.
3. Criterii de selecție

Criterii de eligibilitate generale *

- a) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani (dovedite cu documente); studiile superioare în domeniul de activitate al societății vor fi dovedite cu copii ale diplomelor de licență aferente uneia din următoarele specializări: Facultatea de Farmacie sau Facultatea de Chimie;
- b) au experiență de minim 12 luni în conducerea societăților sau regiilor autonome, dovedită cu documente;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- e) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;

- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apti din punct de vedere medical;
- i) nu sunt înscriși în cazierul fiscal;
- j) nu sunt înscriși în cazierul judiciar;
- k) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9), art. 33.

* Criteriile de eligibilitate generale sunt cerințe minime, aplicabile tuturor candidaților la funcția de administrator. Prin profilul consiliului sunt stabilite și criteriile de eligibilitate care includ cerințe suplimentare față de nivelul minim al criteriilor obligatorii. Cerințele suplimentare sunt stabilite numai pentru Administrator 1 și Administrator 2.

Criterii de alcătuire a Consiliului de Administrație

- a) consiliul de administrație este format din 7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.
- b) 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;
- c) cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.;
- d) cel mult doi membri ai consiliului sunt funcționari publici sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice;
- e) 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. Acest criteriu trebuie validat de către candidați, începând cu momentul întocmirii Raportului Final; nerespectarea sa, împiedicând nominalizarea în postul de Administrator.

f) mandatul administratorilor este de 4 ani.

Matricea membrilor Consiliului de Administrație

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

Criterii	Obligatorii (OB) sau Opțional (Opț)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert		
C1	Competențe specifice sectorului	
C1.1	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice producției de medicamente	OB 1
C1.2	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății	OB 1
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB 1
C1.4	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB 1
C1.5	Capacitatea de a asigura o structură optimă a Sistemul de Control Intern Managerial	OB 1
C2	Competențe profesionale de importanță strategică	
C2.1	Organizarea și reorganizarea societății și a proceselor acesteia	OB 0.75
C2.2	Analiza afacerii	OB 0.75
C2.3	Digitalizarea organizațională	OB 0.75
C2.4	Negociere	OB 0.75
C3	Competențe de guvernare corporativă	
C3.1	Management prin obiective	OB 1
C3.2	Managementul sustenabilității afacerii	OB 1
C3.3	Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă	OB 1
C4	Competențe sociale și personale	
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB 0.5

- C5 Experiență pe plan local și internațional
- C5.1 Experiență de administrare sau management pe plan național Opt. 0.1
- C5.2 Experiență de administrare sau management pe plan internațional Opt. 0.1
- C6 Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
- C6.1 Asigură alinierea activităților societății cu politica națională de dezvoltare în domeniul producției de medicamente și cu alte strategii naționale OB 1
- Alinierea cu Scrisoarea de așteptări
- A1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat OB 1
- A2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective OB 1
- A3 Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul specific al acesteia OB 1
- A4 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională OB 1
- A5 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară OB 1
- A6 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea produselor și/sau modul de administrare a infrastructurii OB 1
- A7 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice OB 1
- A8 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor OB 1
- A9 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice OB 1
- A10 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative OB 1
- A11 Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate OB 1
- A12 Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora OB 1
- Trăsături
- T1 Reputație personală și profesională OB 0.01

T2	Integritate	OB	0.01
T3	Independență	Opț.	0.01
T4	Expunere politică	Opț.	0.01
T5	Rigoare	Opț.	0.1
T6	Orientare către rezultate	Opț.	0.1
T7	Capacitate de sinteză	Opț.	0.1

TOTAL

TOTAL PONDERAT

CLASAMENT

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

4. Explicitarea matricii

I Competențe

C1 Competențe specifice sectorului

C1.1 Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice producției de medicamente

Explicitare

Capacitatea de a defini și optimiza permanent structura de organizare, procesele, procedurile, metodele de lucru, metodele de colaborare și de luare a deciziei ce definesc organizația, în așa fel încât aceasta să permită integrarea celor mai recente bune practici ale producției de medicamente.

Indicatori

- Găsește soluții de asigurare a continuității producției de medicamente
- Inițiază și implementează inițiative de îmbunătățire a proceselor
- Contribuie la implementarea inițiativelor de optimizare a performanței operaționale, financiare, comerciale
- Asigură corecta reprezentare a societății pe piețele pe care aceasta este prezentă

- Asigură implementarea celor mai moderne și fiabile sisteme integrate (de management al performanței, de management al portofoliului, de management financiar, de management al riscului, etc.)

C1.2 Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății

Explicitare

Capacitatea de a captura nevoile de administrare specifice producției de medicamente, de a le prioritiza, de a găsi căi optime de satisfacere, de a clarifica și de a implementa planuri complexe de acțiune, care, pe de o parte satisfac nevoile ariilor deservite, iar pe de altă parte servesc intereselor de afaceri ale societății. Indicatori

- Are capacitatea de a identifica și analiza nevoile de administrare specifice producției de medicamente
- Are capacitatea de a identifica suprapuneri între procesele organizaționale și nevoile sesizate
- Are capacitatea de a formula obiective de afaceri ale societății, care să satisfacă în același timp, și nevoile de administrare specifice producției de medicamente
- Are capacitatea de a imprima societății o permanentă orientare către satisfacerea nevoilor de administrare specifice producției de medicamente

C1.3 Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății

Explicitare

Capacitatea de a analiza nominal diferența dintre baza materială existentă și cea necesară societății pentru a funcționa la standarde optime de calitate și de performanță, în conformitate cu bunele practici în domeniu, identificate în piața națională și internațională și de a găsi și implementa soluții viabile de reducere a acestei diferențe. Indicatori

- Capacitatea de a analiza nevoile de echipamente necesare societății prin atingerea obiectivelor stabilite
- Capacitatea de a analiza modul de utilizare a activelor aflate în patrimoniul societății
- Capacitatea de a planifica și derula achiziții de active, asigurând surse viabile de finanțare
- Capacitatea de a imprima organizației obișnuința de a utiliza just și optim baza materială pusă la dispoziție

C1.4 Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă

Explicitare

Capacitatea de a atribui proceselor fundamentale de afaceri definite pentru societate, o structură de organizare optimă și coerentă, atât cu nevoile de afaceri ale societății, cât și cu prerogativele legislației de guvernare corporativă în vigoare. Indicatori

- Analizează organizarea și funcționarea societății
- Definește procese optimizate
- Atașează acestor procese structuri organizaționale adaptate
- Asigură coerența structurii de organizare optimizate
- Se asigură de aducerea la zi a tuturor documentelor ce definesc structura de organizare (ROF, organigrama, fișe de post, sistem de evaluare a performanței, sistem de organizare a societății)
- Asigură tranziția către noua structură de organizare cu minime costuri și minime tulburări de climat social

C1.5 Capacitatea de a asigura o structură optimă a Sistemului de Control Intern Managerial

Explicitare

Capacitatea de a achiziționa/ aduce la zi sistemul informatic complex, modern și eficient al societății, care să corespundă punctelor de control predefinite ale SCIM și să permită monitorizarea în timp real a evoluției indicatorilor de performanță cuprinși în dashboard-ul societății. Indicatori

- ☐ Aduce la zi harta punctelor de control, stabilește indicatori de performanță relevanți și coerenți
- ☐ Stabilește ținte realiste de performanță pentru indicatorii aleși
- ☐ Alege indicatorii optimi pentru dashboard-ul societății
- ☐ Identifică nevoia de completare sau modificare a sistemului informatic existent pentru a permite monitorizarea indicatorilor din dashboard
- ☐ Armonizează procedurile de management ale societății, cu noua structură a SCIM

C2 Competențe profesionale de importanță strategică

C2.1 Organizarea și reorganizarea societăților/regiilor și a proceselor

Explicitare

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

- înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficiente
- are o abordare procesuală a organizării
- comunică eficient deciziile de organizare

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

C2.2 Analiza afacerii

Explicitare

Capacitatea de a utiliza informațiile și datele disponibile pentru a înțelege și evalua situația actuală a organizației și a dezvolta strategii și soluții eficiente pentru îmbunătățirea performanței și atingerea obiectivelor stabilite. Indicatori

- identifică și colectează date relevante din surse diverse, cum ar fi rapoarte financiare, date operaționale, feedback de la clienți și angajați etc.
- înțelege obiectivele organizației pe termen lung și dezvoltă strategii și planuri pentru a atinge aceste obiective în mod eficient.
- comunică eficient rezultatele analizei și recomandările către diferitele niveluri de management și influențează deciziile și acțiunile organizației

C2.3 Digitalizarea organizațională

Explicitare

Are capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.

Indicatori

- se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa să adopte schimbările necesare
- cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea
- evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației
- gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea

C2.4 Negociere

Explicitare

Capacitatea de a conduce și finaliza cu succes negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație. Indicatori

- este persuasiv în discursul său, exprimând idei și argumente în mod convingător și adaptându-se la stilurile și preferințele comunicative ale celorlalți participanți la negocieri

- înțelege în profunzime situația și interesele proprii, precum și cele ale părților cu care se negociază, identificând punctele comune și diferențele pentru a găsi soluții acceptabile pentru toți

- este flexibil și adaptabil în timpul negocierilor, ajustând strategiile și tactica în funcție de evoluțiile și schimbările din timpul procesului de negociere

C3 Competențe de guvernare corporativă

C3.1 Management prin obiective

Explicitare

Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați.

Indicatori

- ☐ înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART
- ☐ setează interactiv și formalizează obiective
- ☐ gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță)
- ☐ incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective,
- ☐ monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor,
- ☐ are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management

C3.2 Managementul sustenabilității afacerii

Explicitare

Capacitatea de stabili și implementa deciziile necesare pentru ca activitatea societății să se desfășoare fără a epuiza resursele disponibile și fără a distruge mediul.

Indicatori

- ☐ înțelege și utilizează corect termenul de sustenabilitate

- ☒ - identifică și propune măsuri concrete pentru protejarea mediului înconjurător
- ☒ identifică și propune măsuri concrete pentru durabilitatea afacerii pe termen lung

C3.3 Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă

Explicitare

Capacitatea de a conduce procesele, echipele și colaboratorii cu respectarea principiilor de guvernare corporativă, integrând în decizii și acțiuni prevederile legislației de guvernare corporativă și imprimă înțregii organizației dorința de a se conforma acestor principii. Indicators

- Respectă și încurajează respectarea transparenței
- Respectă și încurajează la respectarea egalității de gen
- Are o puternică orientare către performanță
- Prioritizează raportarea fidelă a rezultatelor către APT
- Dezvoltă relații armonioase cu APT și cu toate celelalte părți interesate

C4 Competențe sociale și personale

C4.1 Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului

Explicitare

Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea. Indicators

- ☒ este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile
- ☒ își subliniază mesajele verbale prin gesturi
- ☒ are o ținută potrivită mesajelor transmise
- ☒ dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii
- ☒ utilizează înțelept formularea
- ☒ utilizează corect tehnica întrebărilor
- ☒ compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale
- ☒ este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere
- ☒ utilizează corect procesul de persuadare

C5 Experiență pe plan local și internațional

C5.1 Experiență de administrare sau management pe plan național

Explicitare

Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul său profesional că a activat, deținând rol de coordonare de entitate organizatorică națională. Indicatori

-gestionarea aspectelor strategice, operaționale și administrative ale organizației într-un context național, având în vedere nevoile și cerințele specifice ale pieței și ale mediului de afaceri din țară

C5.2 Experiență de administrare sau management pe plan internațional

Explicitare

Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul său profesional că a activat, deținând rol de coordonare de entitate organizatorică, în cadrul unor companii cu capital străin.

Indicatori

- abilitatea de a naviga în complexitatea culturilor, legislațiilor și piețelor din diverse țări și regiuni, precum și de a coordona activitățile și de a lua decizii strategice pentru a atinge obiectivele organizaționale

C6 Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

C6.1 Asigură alinierea activităților societății cu politica națională de dezvoltare în domeniul producției de medicamente și cu alte strategii naționale

Explicitare

Capacitatea de a pondera deciziile CA și acțiunile societății, în așa fel încât acestea să fie aliniate cu viziunea și strategia APT, conforme cu politica locală de dezvoltare în domeniul producției de medicamente și cu alte strategii naționale Indicators

- evaluează în ce măsură deciziile și acțiunile sunt conforme cu obiectivele și prioritățile stabilite în politica locală de dezvoltare în domeniul producției de medicamente

- deciziile și acțiunile sale contribuie la implementarea obiectivelor și măsurilor stabilite în strategiile naționale relevante pentru producția de medicamente

- se implică și colaborează cu diverse părți interesate, cum ar fi autorități locale și naționale, organizații de afaceri, asociații profesionale și alte entități relevante pentru a asigura o abordare integrată și eficientă a producției de medicamente, conform viziunii și strategiei APT

II Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

A1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Explicitare

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

A2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

Explicitare

Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

A3 Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul specific al acesteia

Explicitare

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

A4 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Explicitare

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

A5 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Explicitare

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

A6 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea produselor și/sau modul de administrare a infrastructurii

Explicitare

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

A7 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Explicitare

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

A8 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

Explicitare

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

A9 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

Explicitare

Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.

A10 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

Explicitare

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

A11 Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

Explicitare

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

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

Explicitare

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

III Trăsături

T1 Reputație personală și profesională

Explicitare

Candidatul va prezenta între una și cinci scrisori de recomandare, primind câte un punct pentru fiecare din acestea.

T2 Independență

Explicitare

Candidatul declară pe propria răspundere situația sa referitoare la independența ca administrator.

T3 Integritate

Explicitare

Candidatul prezintă cazierul fiscal și cazierul judiciar fără înscrisuri.

Punctare:

- 1 punct pentru cazierul cu înscrisuri
- 5 puncte pentru cazierul fără înscrisuri

T4 Expunere politică

Explicitare

Candidatul declară pe propria răspundere expunerea sa politică.

Punctare:

- 1 punct pentru desfășurarea activității politice în rol de lider
- 3 puncte pentru desfășurarea activității politice ca membru al unui partid politic fără rol de conducere
- 5 puncte pentru absența activității politice

T5 Rigoare

Explicitare

Acționează cu atenție, precizie, în conformitate cu standardele și procedurile stabilite în îndeplinirea responsabilităților sale. Utilizează o abordare structurată și ordonată în gestionarea informațiilor, proceselor și proiectelor, astfel încât să se minimizeze riscurile și să se maximizeze eficiența.

T6 Orientare către rezultate

Explicitare

Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

T7 Capacitate de sinteză

Explicitare

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

5. Grila de punctare

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none">•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.• 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.
6.	Pragul minim colectiv	

Comisia de Selecție și Nominalizare a stabilit un prag minim colectiv global de minim 70% din punctajul maxim ponderat pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu.

1. Despre Profilul Candidatului

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

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

2. Rolurile posturilor de (denumire post/uri)

Administrator 1

Condiții de eligibilitate :

- ☐ studii superioare finalizate cu diplomă de licență în domeniul economic, dovedite cu documente;
- ☐ minimum 10 ani de vechime în specialitate (domeniul economic).
- ☐ experiență profesională de minim 10 ani în societăți cu cifra de afaceri de cel puțin 50 milioane de euro;
- ☐ minimum 10 ani de experiență în poziții de conducere la societăți comerciale sau regii autonome;
- ☐ experiență anterioară ca membru într-un consiliu de administrație;
- ☐ experiență minimum 10 ani în domeniul de activitate al întreprinderii respectiv “fabricarea produselor farmaceutice de bază”;

- ☐ nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- ☐ nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- ☐ nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- ☐ nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- ☐ au capacitate deplină de exercițiu;
- ☐ sunt apți din punct de vedere medical;
- ☐ nu sunt înscriși în cazierul fiscal;
- ☐ nu sunt înscriși în cazierul judiciar;
- ☐ îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9), art. 33.

Competențe specifice necesare

Competențe specifice sectorului

- ☐ Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice producției de medicamente
- ☐ Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății
- ☐ Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății
- ☐ Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă
- ☐ Capacitatea de a asigura o structură optimă a Sistemul de Control Intern Managerial

Competențe profesionale de importanță strategică

- ☐ Organizarea și reorganizarea societății și a proceselor acesteia
- ☐ Analiza afacerii
- ☐ Digitalizarea organizațională
- ☐ Negociere

Competențe de guvernare corporativă

- ☐ Management prin obiective
- ☐ Managementul sustenabilității afacerii
- ☐ Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă
- ☐ Competențe sociale și personale
- ☐ Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului
- ☐ Experiență pe plan local și internațional
- ☐ Experiență de administrare sau management pe plan național
- ☐ Experiență de administrare sau management pe plan internațional

Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări (conform matrice)

Trăsături

- ☐ Reputație personală și profesională
- ☐ Integritate
- ☐ Independență

- ☒ Expunere politică
- ☒ Rigoare
- ☒ Orientare către rezultate
- ☒ Capacitate de sinteză

Administrator 2

condiții de eligibilitate :

- a) studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani (dovedite cu documente); studiile superioare în domeniul de activitate al societății vor fi dovedite cu copii ale diplomelor de licență aferente uneia din următoarele specializări: Facultatea de Farmacie sau Facultatea de Chimie;
- b) experiență de minim 12 luni în conducerea societăților sau regiilor autonome, dovedită cu documente;
- c) 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 și/sau 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 sau
- d) nu se află în conflict de interese care să îi (le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- g) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- h) au capacitate deplină de exercițiu;
- i) sunt apți din punct de vedere medical;

- j) nu sunt înscrisi în cazierul fiscal;
- k) nu sunt înscrisi în cazierul judiciar;
- l) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9), art. 33 și art. 34 alin. (1), (3) și (41).

Competențe specifice necesare

Competențe specifice sectorului

☐ Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice producției de medicamente

☐ Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății

☐ Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății

☐ Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă

☐ Capacitatea de a asigura o structură optimă a Sistemul de Control Intern Managerial

Competențe profesionale de importanță strategică

☐ Organizarea și reorganizarea societății și a proceselor acesteia

☐ Analiza afacerii

☐ Digitalizarea organizațională

☐ Negociere

Competențe de guvernare corporativă

☐ Management prin obiective

☐ Managementul sustenabilității afacerii

☐ Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă

Competențe sociale și personale

☐ Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului

Experiență pe plan local și internațional

☐ Experiență de administrare sau management pe plan național

Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări

Trăsături

☐ Reputație personală și profesională

☐ Integritate

☐ Independență

☐ Expunere politică

☐ Rigoare

☐ Orientare către rezultate

☐ Capacitate de sinteză

Administratorii 3, 4, 5, 6 și 7

condiții de eligibilitate :

- a) studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani (dovedite cu documente); studiile superioare în domeniul de activitate al societății vor fi dovedite cu copii ale diplomelor de licență aferente uneia din următoarele specializări: Facultatea de Farmacie sau Facultatea de Chimie;
- b) experiență de minim 12 luni în conducerea societăților sau regiilor autonome, dovedită cu documente;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- e) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;
- i) nu sunt înscriși în cazierul fiscal;
- j) nu sunt înscriși în cazierul judiciar;
- k) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9), art. 33.

Competențe specifice necesare

Competențe specifice sectorului

☑ Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice producției de medicamente

- ☐ Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele partenerilor de afaceri cu cele ale societății
- ☐ Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății
- ☐ Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă
- ☐ Capacitatea de a asigura o structură optimă a Sistemul de Control Intern Managerial

Competențe profesionale de importanță strategică

- ☐ Organizarea și reorganizarea societății și a proceselor acesteia
- ☐ Analiza afacerii
- ☐ Digitalizarea organizațională
- ☐ Negociere

Competențe de guvernare corporativă

- ☐ Management prin obiective
- ☐ Managementul sustenabilității afacerii
- ☐ Integrarea în acțiuni a legislației de guvernare corporativă

Competențe sociale și personale

- ☐ Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului

Experiență pe plan local și internațional

- ☐ Experiență de administrare sau management pe plan național

Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări

Trăsături

- ☐ Reputație personală și profesională

- ☐ Integritate
- ☐ Independență
- ☐ Expunere politică
- ☐ Rigoare
- ☐ Orientare către rezultate
- ☐ Capacitate de sinteză

3. Criterii de selecție

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

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

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

- Competențe specifice sectorului de activitate
- Competențe de importanță strategică/tehnică
- Competențe de guvernare corporativă
- Competențe sociale și personale
- Trăsăturile
- Alinierea cu scrisoarea de așteptări
- Criteriile prescriptive și proscriptive

Nici trăsăturile nici criteriile de competență nu sunt eliminatorii.

Criteriile de eligibilitate / criteriile proscriptive sunt un mix de cerințe, generate fie de prevederi legale aplicabile, fie de documentele constitutive ale întreprinderii, fie de așteptările acționarilor

exprimate prin Scrisoarea de Așteptări, fie de cerințe explicit exprimate de decidenții de pe procesul de recrutare.

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

- a) Au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani;
- b) Au certificare CAFR ca auditor financiar sau au cel puțin 3 ani de experiență ca membru al unor comitete de audit; acest criteriu este valabil pentru postul de administrator cu expertiză în domeniul auditului financiar;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art.30 alin. 9 și art.36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- e) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;
- i) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- j) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- k) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

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

Criteriile de nominalizare sunt:

1. majoritatea membrilor CA va fi formată din administratori independenți;
2. cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor sunt bărbați;
3. cel mult doi dintre membrii consiliului pot face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice.

CONTRACT DE MANDAT

nr. din data de

Art.1. Părțile contractului

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

și

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

denumite în continuare în mod individual "Partea" sau "Părțile",

Având în vedere următoarele:

1. Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. din, prin care este numit domnul/doamna în funcția de Administrator, pentru un mandat începând cu data semnării prezentului contract, până la, ;
2. Domnul/Doamna a acceptat în mod expres să dețină și să exercite funcția de Administrator al Societății conform Declarației pe proprie răspundere autentificată la cu nr. din
3. Potrivit prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Potrivit art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările

ulterioare, aduse de Legea nr. 187/2023, membrii Consiliului de Administrație sunt desemnați de Adunarea Generală a Acționarilor, la propunerea Comisiei de Selecție și Nominalizare.

5. Potrivit prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice

Art.2. Durata Contractului de mandatului

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

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

Art.3. Obiectul contractului de mandat

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

Art.4. Limitele mandatului

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

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

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

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

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

Art.5. Remunerația Mandatarului

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

- a) Componenta financiară fixă, care constă într-o indemnizație fixă lunară;

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

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

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

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

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

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

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

e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

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

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

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

Art.6. Drepturile și obligațiile administratorului

6.1 Drepturile administratorilor

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

6.1.2 Să beneficieze de diurnă și cheltuieli de delegare (transport, cazare, cheltuieli suplimentare) în interesul Societății, cu respectarea prevederilor legale în vigoare;

6.1.3 Să beneficieze de asigurarea de răspundere civilă profesională;

6.1.4 Să beneficieze de asigurarea de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului, inclusiv contractarea serviciilor unor experți, consilieri sau personal de specialitate, încadrați, în condițiile legii, în baza unui contract de muncă pe durată determinată;

6.1.5 Să beneficieze de orice alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al întreprinderii publice sau care sunt aprobate de Autoritatea Publică Tutelară/Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților;

6.1.6 Să primească plata de daune-interese în cazul revocării fără justă cauză, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 13 alin. (5), art. 30 alin. (3³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și art. VII alin. (2) din Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

6.2. Obligațiile administratorilor

6.2.1 Să elaboreze planul de administrare în termenul prevăzut de art. 13 alin. (1), respectiv de art. 30 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;

6.2.2 Să negocieze indicatorii-cheie de performanță cu Autoritatea Publică tutelară/Adunarea Generală a Acționarilor/ Asociaților, după caz, în termenul

prevăzut de art. 13 alin. (4), respectiv de art. 30 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;

6.2.3 Să îndeplinească obiectivele și indicatorii-cheie de performanță prevăzuți în anexa la contract;

6.2.4. Să contribuie la elaborarea proiectului bugetului întreprinderii publice și, după caz, a programului de activitate pe exercițiul financiar următor;

6.2.5 Să se pregătească și să participe la ședințele consiliului, în comitetele de specialitate, precum și la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului;

6.2.6 Să se pregătească și să participe la Adunările Generale ale Acționarilor/Asociaților;

6.2.7 Să-și îndeplinească obligația de reprezentare a societății, dacă această facultate i s-a acordat în mod expres;

6.2.8 Să participe la elaborarea și transmiterea, către Autoritatea Publică Tutelară, AMEPIP, Ministerul Finanțelor și alte autorități, a rapoartelor prevăzute de lege, a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării îndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță din contractul de mandat, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;

6.2.9 Să formuleze propuneri cu privire la strategia de dezvoltare a întreprinderii publice;

6.2.10 Să participe la selecția, numirea și revocarea directorilor sau membrilor directoratului, evaluarea activității și aprobarea remunerației acestora;

6.2.11 Să aprobe recrutări și revocarea, după caz, a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;

6.2.12 Să participe la cel puțin un program de formare profesională continuă/an în domeniul de activitate al întreprinderii publice, guvernantei corporative, management, precum și în orice alte domenii relevante pentru întreprinderea publică;

6.2.13 Să verifice funcționarea sistemului de control intern managerial;

6.2.14 Să sesizeze conflictele de interese și incompatibilitățile pentru membrii organelor de administrare și conducere ori pentru personalul întreprinderii publice;

6.2.15 Să declare, conform legislației în vigoare și codului de etică, a oricărui conflict de interese existente și incompatibilități; în situații de conflict de interese, administratorul are obligația de a se abține de la participarea la procesul decizional în cadrul consiliului/comitetelor consultative/în exercitarea atribuțiilor de administrator;

6.2.16 Să respecte obligația de neconcurență și de informare conform art. 153¹⁵ și 153¹⁷ din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

6.2.17 Să exercite mandatul cu loialitatea, prudența și diligența unui bun administrator, în interesul exclusiv al întreprinderii publice;

6.2.18 Să respecte dispozițiile legale și statutare privind creditarea și încheierea de acte juridice cu întreprinderea publică;

6.2.19 Să respecte alte obligații prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

Art.7. Drepturile și obligațiile întreprinderii publice

7.1. Drepturile întreprinderii publice

7.1.1 Să solicite informații, rapoarte și alte documente cu privire la îndeplinirea mandatului;

7.1.1 Să negocieze indicatorii-cheie de performanță în termenul prevăzut de lege;

7.1.3 Să evalueze activitatea pe baza indicatorilor-cheie de performanță aprobați, anexă la contract;

7.1.4 Să promoveze acțiunea în răspundere și acțiunea în despăgubiri pentru daunele cauzate întreprinderii prin încălcarea îndatoririlor prevăzute de lege și actul constitutiv;

7.1.5 Alte drepturi prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

7.2. Obligațiile întreprinderii publice

7.2.1 Să realizeze plata remunerației;

7.2.2 Să realizeze plata asigurării de răspundere profesională;

7.2.3 Să realizeze plata oricăror alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al întreprinderii publice sau care sunt aprobate de autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor/asociaților;

7.2.4 Să asigure condițiile pentru ca administratorul să își desfășoare activitatea prin deplina libertate a acestuia în exercitarea mandatului.

Art.8. Răspunderea părților

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.10. Condițiile modificării, încetării și reînnoirii mandatului

10.1 Condițiile de modificare a contractului de mandat:

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

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

10.2 Condițiile de încetare a contractului de mandat:

- a) expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condițiile legii;
- b) demisie;
- c) deces;
- d) neîndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță înscrși în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului;
- e) deschiderea procedurii insolvenței generale sau a falimentului;
- f) încălcarea dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligațiilor de neconcurență;
- g) încălcarea obligațiilor de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică;
- h) renunțarea Mandatarului la mandatul încredințat, cu respectarea termenului de 60 de zile calendaristice, pentru notificarea prealabilă;
- i) acordul Părților încheiat în formă scrisă;
- j) intervenirea unui caz de incompatibilitate sau a unei interdicții prevăzute de lege, constatată potrivit legii;
- k) apariția unei situații de Forță Majoră sau caz fortuit care fac imposibilă continuarea executării prezentului Contract;
- l) alte cauze prevăzute de lege.

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

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

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

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

Art.12. Criterii de integritate și etică

12.1 Să respecte Codul de etică al Societății.

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

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

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

Art.13. Neplata/Restituirea componentei variabile a remunerației

13.1 În cazul în care plata componentei variabile a remunerației a devenit excesiv de oneroasă din cauza unor împrejurări excepționale a căror întindere nu a fost și nici nu putea fi avută în vedere de către părți la încheierea contractului de mandat, întreprinderea publică este îndreptățită să ceară adaptarea rezonabilă și echitabilă a contractului de mandat. În cazul în care părțile nu convin adaptarea contractului, întreprinderea publică este îndreptățită să sesizeze instanța potrivit dispozițiilor art. 1.271 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

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

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

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

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

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

(i) identificarea posibililor clienți;

(ii) comunicarea efectivă cu clienții existenți sau potențiali;

(iii) reducerea costurilor de funcționare sau creșterea eficienței sistemului;

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

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

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

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

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

Administrație, sau exceptând cazurile în care se stipulează altfel în prezentul Contract de mandat.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.15. Modalitatea de evaluare a administratorilor

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

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

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

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

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

Art.17. Clauze privind independența administratorului

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

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

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

Art.18. Condițiile contractării de asistență la nivelul consiliului

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

Art.19. Forța majoră

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

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

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

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

Art.20. Modalitatea de soluționare a litigiilor

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

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

Art.21. Alte clauze

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

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

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

21.4 În cazul în care orice prevedere din prezentul Contract de mandat sau orice aplicare a acesteia este considerată nulă, ilegală sau inaplicabilă, nu va afecta

validitatea, legalitatea și aplicabilitatea restului prevederilor acestui Contract de mandat.

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

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

MANDANT
S.C. S.A.

.....
.....

MANDATAR

.....

AVIZAT
DIRECȚIA JURIDICĂ

OBIECTIVE ȘI INDICATORI-CHEIE DE PERFORMANȚĂ

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

H.G. nr. 639/2023

Art. 18

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

Art. 19

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

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

Art. 20

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

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

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

Art. 22

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

- a) conjuncturi favorabile de piață;
- b) forța majoră;
- c) nealocarea integrală a sumelor de la bugetul de stat sau bugetul local, conform angajamentelor asumate de autoritatea publică tutelară la momentul încheierii contractelor de mandat;

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

Art. 23

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

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

Anexa 2 la contractul de mandat nr. _____ din data de _____

OBLIGAȚII DE NECONCURENȚĂ

1. Neconcurență:

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

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

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

2. Abținerea de la solicitarea de servicii:

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

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

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

2.3 solicita sau accepta orice afacere, patronaj, comenzi, cumpărători sau clienți pentru sine sau pentru orice altă persoană sau entitate, de la orice client sau cumpărător al Societății care reprezintă 20 % sau mai mult din veniturile Societății în ultimele trei trimestre calendaristice dinaintea încetării respective sau să acorde oricărei alte persoane, firme sau corporații dreptul de a efectua oricare dintre cele de mai-sus;

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

3. Încălcarea obligațiilor de neconcurență

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

MANDANT
S.C. S.A.

MANDATAR

Anexa 3 la contractul de mandat nr. _____ din data de _____

ACORD DE CONFIDENȚIALITATE

Încheiat între:

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

Și:

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

Capitolul 1. Definiții

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

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

Informațiile Confidențiale sunt:

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

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

Informații clasificate “Secret de serviciu” sunt informațiile aparținătoare _____ S.A. care sunt înregistrate și marcate corespunzător în conformitate cu prevederile legale.

Nu intră în categoria informațiilor confidențiale următoarele :

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

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

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

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

Capitolul 2. Obiectul Acordului de Confidențialitate

Prezentul Acord de Confidențialitate are ca obiect angajamentul Mandatarului de păstrare a confidențialității asupra Informațiilor Confidențiale

în activitatea de administrare, precum și angajamentul Mandantului de păstrare a confidențialității datelor și informațiilor referitoare la derularea activității MANDATARULUI și prevederile contractului de mandat nr. _____ din data de _____, cu toate prevederile, anexele, actele adiționale și modificările ulterioare, pentru o perioadă de doi ani de la încetarea mandatului;

În acest sens, obligațiile Părților sunt după cum urmează:

Mandatarul se obligă:

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

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

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

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

Mandantul se obligă:

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

Să nu utilizeze Informațiile Confidențiale în nici un alt scop;

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

Capitolul 3. Situații speciale

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

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

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

Capitolul 4. Obligații. Despăgubiri.

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

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

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

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

Capitolul 5. Proceduri legale

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

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

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

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

Capitolul 6. Notificări

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

O notificare se consideră a fi recepționată de cealaltă Parte:

La momentul remiterii, dacă este predată personal;

La data confirmării primirii, dacă este trimisă prin poștă,

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

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

Capitolul 7. Legea și jurisdicția aplicabilă

Prezentul Acord de Confidențialitate este guvernat de legea română.

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

Capitolul 8. Intrarea în vigoare. Durata Acordului de Confidențialitate

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

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

Capitolul 9. Dispoziții finale

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

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

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

MANDANT
S.C. S.A.

MANDATAR

ANUNȚ DE SELECȚIE PENTRU POZIȚIA DE MEMBRU ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL
ANTIBIOTICE S.A. IAȘI

Ministerul Sănătății anunță declanșarea procedurii de selecție a candidaților pentru nominalizarea în vederea numirii a 7 (șapte) membri în Consiliul de Administrație al Antibiotice S.A. Iași. Acest proces de selecție se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată prin Legea nr.111/2016, cu completările și modificările aduse prin Legea nr.187/2023 și cu cele ale H.G. nr.639/2023.

I. ETAPELE PROCESULUI DE SELECȚIE

Procesul de selecție a candidaților are următoarele etape:

Depunerea dosarelor de candidatură 30 zile de la data publicării anunțului de recrutare
Realizarea Listei Lungi 5 zile de la primirea avizului AMEPIP pentru candidaturile depuse
Evaluarea candidaturilor și realizarea Listei Scurte 5-10 zile de la elaborarea Listei Lungi
Depunerea Declarațiilor de Intenție 15 zile de la comunicarea includerii pe Lista Scurtă
Interviurile de selecție finală 3-10 zile de la depunerea Declarației de Intenție

Toate aceste etape sunt eliminatorii.

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

II. CRITERII ȘI CERINȚE

Candidații pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii Administratorilor Antibiotice S.A. trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii și cerințe:

Cerințe de participare

Pentru postul de Administrator 1

- a) studii superioare finalizate cu diplomă de licență în domeniul economic, dovedite cu documente;
- b) minimum 10 ani de vechime în specialitate (domeniul economic).
- c) experiență profesională de minim 10 ani în societăți cu cifra de afaceri de cel puțin 50 milioane de euro;
- d) minimum 10 ani de experiență în poziții de conducere la societăți comerciale sau regii autonome;
- e) experiență anterioară ca membru într-un consiliu de administrație;
- f) experiență minimum 10 ani în domeniul de activitate al întreprinderii respectiv "fabricarea produselor farmaceutice de bază";
- g) nu se află în conflict de interese care să îi (le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- h) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- i) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- j) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- k) au capacitate deplină de exercițiu;
- l) sunt apți din punct de vedere medical;

- m) nu sunt înscriși în cazierul fiscal;
- n) nu sunt înscriși în cazierul judiciar;
- o) apt din punct de vedere medical;
- p) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (4), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9) și art. 33.

Pentru postul de Administrator 2

- a) studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani (dovedite cu documente); studiile superioare în domeniul de activitate al societății vor fi dovedite cu copii ale diplomelor de licență aferente uneia din următoarele specializări: Facultatea de Farmacie sau Facultatea de Chimie;
- b) experiență de minim 12 luni în conducerea societăților sau regiilor autonome, dovedită cu documente;
- c) 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 și/sau 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 sau
- d) nu se află în conflict de interese care să îi (le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- g) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- h) au capacitate deplină de exercițiu;

- i) sunt apți din punct de vedere medical;
- j) nu sunt înscriși în cazierul fiscal;
- k) nu sunt înscriși în cazierul judiciar;
- l) apt din punct de vedere medical;
- m) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (4), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9), art. 33 și art. 34 alin. (1), (3) și (41).

Pentru postul de Administrator 3, 4, 5, 6 și 7

- a) studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani (dovedite cu documente); studiile superioare în domeniul de activitate al societății vor fi dovedite cu copii ale diplomelor de licență aferente uneia din următoarele specializări: Facultatea de Farmacie sau Facultatea de Chimie;
- b) experiență de minim 12 luni în conducerea societăților sau regiilor autonome, dovedită cu documente;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 30 alin. 9 și art. 36 alin. 7 din O.U.G nr.109/2011;
- e) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- f) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;
- i) nu sunt înscriși în cazierul fiscal;

- j) nu sunt înscriși în cazierul judiciar;
- k) apt din punct de vedere medical;
- l) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, respectiv: art. 4, art. 28 alin. (1), (3), (4), (5), (6) și (7), art. 30 alin. (9) și art. 33.

III. CRITERII DE EVALUARE

Aceste criterii sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; aceste criterii sunt grupate în următoarele grupe: competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică / tehnică, competențe de guvernanta corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și național, competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, competențe specifice acționarilor și autorității publice tutelare trăsături specifice postului, alinierea cu Scrisoarea de așteptări.

Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la Profilul Consiliului și al Candidatului.

IV. DEPUNEREA DOSARELOR DE CANDIDATURĂ

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

Dosarul în format letric (pe suport de hârtie)

Dosarele de candidatură pe suport de hârtie vor fi depuse în plic închis și sigilat, pe care se va menționa următorul text: „Candidatură Administrator X al Antibiotice S.A. / [Numele și Prenumele candidatului]” la Registratura Ministerului Sănătății, situată în

Dosarul electronic

Dosarele de candidatură în format electronic se transmit la următoarele adrese de e-mail 109@pluri.ro și cu mențiunea în subiectul mesajului a următorului text: „Candidatura Administrator X ANTIBIOTICE S.A. / [Numele și Prenumele candidatului]”.

Reguli obligatorii:

- Mesajele e-mail de depunere a dosarului în format electronic, cât și documentele atașate vor trebui să conțină, în mod obligatoriu, numele și prenumele candidatului (de exemplu „CV Popescu Ion”).
- Formularele F1-F5 și CV-ul din dosarul în format electronic vor fi transmise ca fișier de tip PDF (extensie .pdf) cât și ca fișier editabil (extensie .docx).
- Copiile documentelor solicitate vor fi scanate și transmise ca documente separate, având în titlu tipul documentului, numele și prenumele candidatului – de exemplu ”Diploma licență Popescu Ion” sau ”Extras REGES Popescu Ion”.
- Dosarele în format electronic NU vor fi transmise prin aplicații de transfer de fișiere (de ex: WeTransfer sau alte aplicații similare) – în cazul în care dimensiunea dosarului depășește capacitatea mesajului, se vor transmite mai multe mesaje succesive numerotate (de exemplu ”Candidatura Administrator X Antibiotice SA Popescu Ion 1”, ”Candidatura Administrator X Antibiotice SA Popescu Ion 2”, etc.)

V. DOCUMENTE NECESARE PENTRU DEPUNEREA CANDIDATURII

Dosarele de candidatură vor conține în mod obligatoriu următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;
3. Copii:
 - a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia cazierului judiciar;
 - c. Copia Cazierului fiscal (exclus certificat de atestare fiscală);
 - d. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
 - e. Copia diplomei de licență sau echivalentă;

- f. Copii ale diplomelor de absolvire a alor cicluri de studii universitare (dacă este cazul) – alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
- g. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă dacă este cazul), contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator pe persoană fizică eliberat de ONRC, adeverințe însușite prin semnătură și ștampilă de emitent din care să reiasă cifra de afaceri a angajatorului în perioadele specificate de candidat în CV, adeverințe însușite prin semnătură și ștampilă de emitent din care să reiasă perioadele exacte -an, luna- în care candidatul a exercitat un rol de membru în Comitetul de Audit din cadrul unui CA/CS (dacă este cazul), alte documente însușite prin semnătură și ștampilă de emitent care să ateste contribuția directă a acandidatului la îmbunătățirea performanțelor financiare ale societăților pe care le-a administrat/ condus, etc.)
4. Formulare:
- a. F1 - Cererea de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
- c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
- d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
- e. F5 - Declarația de interese.
5. Scrisoare de recomandare (minim 1 - maxim 5).

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe paginile web www.ms.ro și www.antibiotice.ro.

VI. ALTE INFORMAȚII

a. Comunicarea cu candidații

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

b. Protecția datelor personale

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