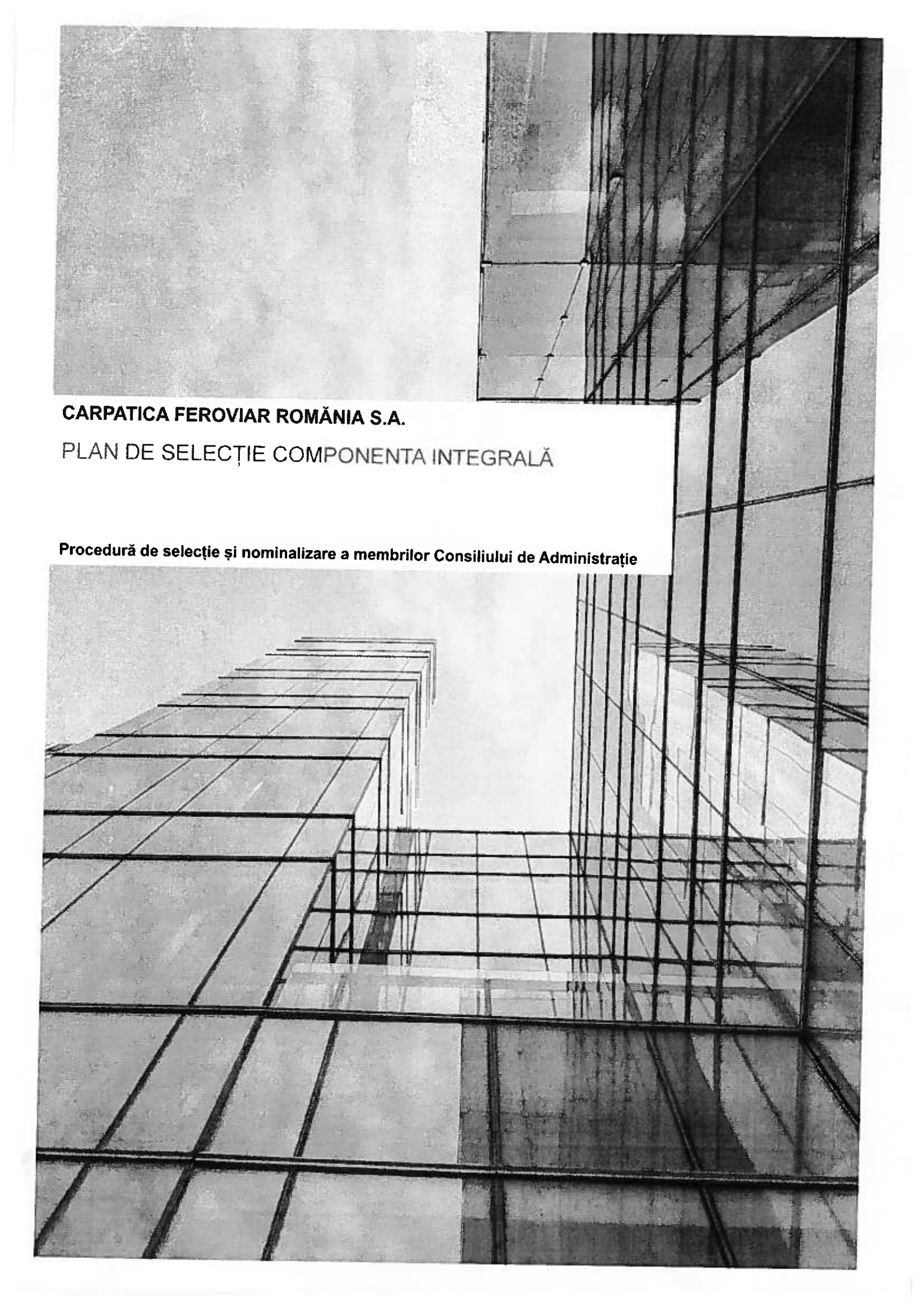




CARPATICA FEROVIAR ROMÂNIA S.A.

PLAN DE selecție COMPONENTA INTEGRALĂ

Procedură de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație

Cuprins

1. Cerințe contextuale.....	3
2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare	5
3. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale....	12
4. 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.....	13
5. Planul de interviu	14
6. Criterii de selecție	16
7. Modul de acordare a punctajului	19
8. Documente referitoare la Declarația de intenție	20
9. Anexe	22
a. Profilul Consiliului	22
b. Profilul Candidatului.....	22
c. Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online	22
d. Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5).....	22
e. Proiectul contractului de mandat.....	22
f. Componenta inițială a planului de selecție	22
g. Scrisoarea de așteptări	22

1. Cerințe contextuale

Contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate

Activitatea operațională de bază a Carpatica Feroviar România SA este conturată pentru a fi aliniată cu reformele în domeniul infrastructurii feroviare propuse prin Planul Național de Redresare și Reziliență al României pentru 2020-2030 (emis de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene) care presupune, inter alia (i) achiziția și modernizarea materialului rulant feroviar și (ii) modernizarea și reînnoirea infrastructurii feroviare.

Carpatica Feroviar România SA, potrivit obiectului său de activitate, asigură mobilitatea pentru mărfuri esențiale, echipamente și resurse, în sprijinul intereselor naționale, al armatei României și al partenerilor strategici din cadrul NATO și al Uniunii Europene, în situații de pace sau de conflict.

Totodată, mobilitatea militară reprezintă un element nou introdus de către Comisia Europeană pentru perioada de programare 2021-2027, acesta fiind inclus și în Regulamentul privind Mecanismul pentru Interconectarea Europei 2021. Statul român și-a asumat creșterea mobilității militare prin aderarea la cooperarea structurată permanentă (PESCO - Permanent Structured Cooperation) și în cadrul Summit-ului NATO din luna iunie 2018. Evenimentele extraordinare declanșate începând cu anul 2022 au relevat nevoia statului român de a se putea baza pe existența unei societăți de transport feroviar de marfă ce va putea realiza următoarele tipuri de transporturi:

- transportul de trupe, echipamente, utilaje, armament, în caz de mobilizare a forțelor armate ale României și ale partenerilor strategici;
- transportul de ajutor umanitar pentru zonele afectate de conflicte armate, pentru asigurarea cooperării internaționale;
- transportul de cereale, materii prime și combustibil, pentru evitarea unei crize alimentare sau energetice.

Obiectivul asumat prin PNRR de a face sectorul feroviar competitiv, respectiv măsurile orizontale privind protecția mediului, siguranța și eficiența globală a serviciilor de transport, creează premisele pentru dezvoltarea economică locală și regională (obiective corelate cu European Green Deal, politicile climatice ale UE, planul UE privind schimbările climatice, Strategia Europeană de Mobilitate Durabilă și Inteligentă, Regulamentul TEN-T).

În conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) 2021/241 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, minimum 20% din alocarea totală a PNRR trebuie să contribuie la tranziția digitală. Prin natura sa, transportul feroviar este mult mai ușor de digitalizat decât cel rutier, naval sau aerian. Prin urmare, investițiile în automatizarea acestui tip de transport sunt mai puțin costisitoare și produc rezultate superioare în eficiența transportului de mărfuri.

Viziunea societății este de a deveni un operator de transport feroviar de marfă de referință și un model de sustenabilitate, consolidând securitatea națională și atragerea obiectivelor europene de mediu. Acest deziderat va fi dus la îndeplinire prin îmbunătățirea constantă a eficienței operaționale și dezvoltarea unor parteneriate solide.

Misiunea societății este de a deveni un operator de transport feroviar de marfă orientat către furnizarea de servicii eficiente, de interes strategic, ecologice, care să contribuie la

dezvoltarea economică durabilă și la asigurarea securității naționale, prin următoarele direcții:

- Servicii de transport competitive
- Dezvoltarea capitalului uman
- Sustenabilitate și ecologizare
- Rol strategic național
- Creșterea competitivității

Obiectivele strategice generale privind dezvoltarea societății Carpatice Feroviar România S.A. sunt:

- Asigurarea mobilității prioritizate pentru mărfuri esențiale, echipamente și resurse, în sprijinul intereselor naționale, armatei României și al partenerilor strategici din cadrul NATO și al Uniunii Europene, în situații de pace, criză sau conflict;
- Realizarea de transporturi feroviare pentru industriile-cheie ale economiei naționale – agricultură, apărare, cărbune și petrol – contribuind astfel la securitatea alimentară, energetică și strategică a țării;
- Asigurarea transportului de ajutor umanitar către zonele de conflict sau afectate de urgențe majore, sprijinind eforturile internaționale de cooperare și solidaritate;
- Operarea eficientă și predictibilă a transporturilor feroviare de marfă, în funcție de cerințele pieței, asigurând adaptabilitate la nevoile clienților și la evoluția contextului geopolitic și economic;
- Utilizarea de rute țintite, în acord cu nevoile industriei și cu planificarea logistică națională, pentru transportul de cereale, produse agricole, cărbune, produse petroliere și alte mărfuri relevante;
- Crearea și consolidarea unei rețele operaționale capabile să funcționeze în regim de urgență, în situații speciale sau neprevăzute, cu rol de sprijin logistic pentru autorități naționale și internaționale;
- Dezvoltarea unui cadru intern de operare bazat pe eficiență, digitalizare, transparență și profesionalism, asigurând sustenabilitatea economică și pregătirea pentru o posibilă deschidere parțială către capital privat;
- Optimizarea continuă a fluxurilor de transport printr-un sistem integrat de planificare, monitorizare și analiză a performanței, în conformitate cu bunele practici din domeniu;
- Asigurarea pregătirii continue a personalului, în vederea operării în medii complexe, inclusiv în contexte cu relevanță strategică, de apărare sau urgență;
- Sprijinirea, prin infrastructura și serviciile oferite, a intereselor generale ale statului român, în concordanță cu angajamentele asumate la nivel internațional.

2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare
-

Prin HAGOA nr. 1 din 21.02.2025 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție pentru posturile de membru în Consiliul de administrație, în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a desemnat, prin ordin al președintelui, doi membri în Comisia de selecție și nominalizare, a desemnat Expertul independent și a comunicat autorității publice tutelare, respectiv întreprinderii publice ordinul președintelui și informarea cu privire la nominalizarea Expertului independent.

Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ a desemnat doi membri în Comisia de selecție și nominalizare și a constituit Comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 49 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Autoritatea publică tutelară a elaborat Componenta inițială a planului de selecție. Componenta inițială a planului de selecție a fost aprobată prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin OMTI nr. 1 din 21.02.2025. Autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, a elaborat profilul consiliului de administrație.

Comisia de selecție și nominalizare a elaborat Componenta integrală a planului de selecție.

Profilul Consiliului de Administrație și profilul candidatului fac parte din Componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, de Adunarea Generală a Acționarilor prin hotărâre.

Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publica, prin grija autorității publice tutelare, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (4) și (5) din O.U.G. nr. 109/2011 și ale art. 19 alin.(3) din Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (denumită în continuare H.G. nr.639/2023), cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

Dosarele de candidatură se depun până la data-limită specificată în anunț. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns.

În conformitate cu prevederile art.45 din OUG nr.109/2011, Autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP dosarele de candidatura (documentele depuse de fiecare candidat), în

vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, în termen de două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere. AMEPIP verifică documentele înaintate de candidați și transmite autorității publice tutelare avizul conform în termen de două zile lucrătoare.

Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere. Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, Comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă, care are caracter confidențial.

Comisia de selecție și nominalizare analizează informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocă punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul Profilului consiliului de administrație și Profilul candidatului pentru fiecare candidat.

Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la Profilul membrilor consiliului de administrație și Profilul candidatului. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, informații ce se obțin prin următoarele mijloace: clarificări solicitate în scris, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, verificarea referințelor oferite de către candidați. Ca urmare a informațiilor suplimentare, se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor Profilului candidatului. Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de membru al consiliului de administrație, rezultând astfel lista scurtă. Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși prin mijloace electronice.

Lista scurtă este realizată de Comisia de selecție și nominalizare. Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la autoritatea publică tutelară Declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării.

Comisia de selecție și nominalizare analizează Declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din Profilul candidatului se analizează în funcție de Profilul Consiliului de Administrație.

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului organizat de către Comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu.

După încheierea interviurilor, Comisia de selecție și nominalizare întocmește clasamentul candidaților și Raportul final. Raportul final se transmite către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct.(vii) din O.U.G. nr. 109/2011 și, ulterior, conducătorului autorității publice tutelare, pentru mandatarea reprezentantului în Adunarea Generală a Acționarilor, conform prevederilor art. 22 alin.(7) din Anexa nr. 1 la H.G. nr.639/2023.

După emiterea avizului conform al AMEPIP, Raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea

prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

Calendarul procedurii de selecție , documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate

Nr. Crt	Acțiune/Etapa	Termen	Termen (previzionat) finalizare	Responsabil	Observatii
1.	Declanșarea procedurii de selecție	HAGOA nr. 1 21.02.2025	150 de zile de la declanșare	Autoritatea publică tutelară (APT)	Conform prevederilor art. 3 lit. b) din Anexa nr. 1 la HG nr.639/2023
2.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție	În termen de 15 zile de la data declanșării procedurii		APT/ÎP	Conform prevederilor art. 5 alin. (1) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
3.	Aprobarea componentei inițiale a planului de selecție	În termen de 10 zile		APT/ÎP	Conform prevederilor art. 5 alin. (6) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
4.	Declanșarea procedurii de selecție a expertului independent și contractarea serviciilor			AMEPIP	Conform prevederilor art. 4, alin. (b) și art. 6 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
5.	Constituirea Comisiei de selecție			APT	Conform prevederilor art. 4 din OUG nr.109/2011 și art. 3-6 din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
6.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei integrale a planului de selecție	În termen de 10 zile de la înființare		Comisia de selecție și nominalizare/APT /ÎP	Conform prevederilor art. 10 alin. (1) – (2) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023

7.	Formularea de propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție	în termen de 5 zile de la data publicării		Acționarii	Conform prevederilor art. 10 alin. (3) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
8.	Aprobarea componentei integrale a planului de selecție			HAGA	Conform prevederilor art. 10 alin. (4) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
9.	Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului	cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț		APT/Președinte CA	Conform prevederilor art. 19 alin (2) – (3) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
10.	Depunerea dosarelor de candidatură	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului		Candidații	Conform prevederilor art. 20 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
11.	Evaluarea candidaturilor depuse în raport cu minimum de criterii	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data limita pentru depunerea candidaturilor		Comisia de selecție și nominalizare	Se va elabora lista lungă
12.	Solicitare de clarificări, în scris, privitoare la candidatură	În termen de 2 zile de la evaluare		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
13.	Informare în scris a candidaților respinși de pe lista lungă	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la de la data adoptării deciziei de respingere		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (3) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023

14.	Alcătuire lista lungă	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la de la data adoptării deciziei de respingere		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (4) din H.G. nr. 639/2023
15.	Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului și solicitarea de informații suplimentare dacă este necesar	În termen de 3 zile de la realizarea Listei lungi		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 21 din H.G. nr. 639/2023
16.	Realizarea listei scurte	În termen de 15 zile de la data limită de depunere a candidaturilor		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 22 alin. (1) din H.G. nr. 639/2023
17.	Depunerea declarației de intenție a candidaților din lista scurtă la autoritatea publică tutelară	În termen de 15 zile de la data informării candidaților		Candidații din lista scurtă	Conform prevederilor art. 22 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
18.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	5 zile de la depunerea declarației		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 22 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023

19.	Selecția finală a candidaților pe baza de interviu (în baza planului de interviu)	10 zile de la afișarea datei de interviu		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin. (4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
20.	Întocmirea clasamentului candidaților și a raportului final	5 zile de la încheierea interviurilor		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin.(6) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
21.	Transmiterea Raportului final la AMEPIP în vederea emiterii avizului conform			APT	Conform prevederilor art.22 alin.(7) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
22.	Publicare Raport final pe pagina de internet a APT, a întreprinderii publice și a AMEPIP	După emitere aviz conform de către AMEPIP		APT/ÎP/AMEPIP	Conform prevederilor art.22 alin.(8) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
23.	Desemnarea membrilor consiliului de administrație	Convocare AGA în maximum 10 zile de la data comunicării raportului final		APT	Conform prevederilor art.22 alin.(11) din Anexa 1 la HG nr.639/2023

Persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Secretariatul Comisiei de Selecție și Nominalizare: Daniela STAN – nr. contact 0751.192.364

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. Adeverință medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare, eliberată de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate cu cel mult 6 luni anterior depunerii candidaturii;
4. Certificatul de cazier judiciar, în termenul de valabilitate;

5. Certificatul de cazier fiscal, în termenul de valabilitate

6. Copii:

- a. Copia actului de identitate;
- b. 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;
- c. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
- d. Copii ale diplomelor de absolvire a altor 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;

e. 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 eliberat de ONRC, documente din care să reiasă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, documente din care să reiasă ca este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau ca deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public (dacă este cazul), alte documente însoțite 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, dovada înscrierii în corpul administratorilor de întreprinderi publice (dacă este cazul).

- **Toate documentele prezentate în dosarul de candidatură vor fi în limba română. Documentele redactate într-o limbă străină se depun în copie certificată, însoțită de traducerea legalizată, efectuată de un traducător autorizat.**
- **Pentru studiile efectuate în străinătate se vor depune echivalările acestora, după caz.**

7. Formulare:

- a. F1 - Cererea de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar.
- 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

3. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale

Comisia de selecție și nominalizare va asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție, respectând în același timp confidențialitatea asupra datelor furnizate de candidați.

Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întregul parcurs al procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediul online, pe paginile de internet desemnate.

Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.

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.

Toate dosarele de candidatură ale candidaților vor fi tratate în deplină confidențialitate de către toate părțile implicate în procedura de selecție și nominalizare. De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate, iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

Lista elementelor confidențiale:

- identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale candidaților;
- informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a candidaților.
- lista lungă a candidaților calificați și lista scurtă a candidaților calificați pentru următoarea etapă a selecției.

Elemente accesibile doar Comisiei de selecție și nominalizare

- toate punctajele obținute în cursul evaluărilor/clarificărilor intermediare și integrate în matrice;
- rezultatele interviurilor și elementele, amănuntele, exemplele și toate datele oferite de candidați pe parcursul acestora, cu excepția datelor cu caracter confidențial;

Elemente ce pot fi făcute publice

- Planul de selecție-componenta inițială care include Scrisoarea de așteptări
- Profilul consiliului de administrație
- Profilul candidatului
- Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online
- Criteriile de selecție
- Planul de interviu
- Modele de declarații

• Planul de selecție-componenta integrală

Raportul final se publică pe pagina de internet a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, Carpatica Feroviar România S.A. și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

4. 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

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 apariție	Observații
Criza de timp/neîncadrare în termenele prevăzute de legislație	Moderat	medie	- alocarea unor rezerve de timp pentru fiecare activitate și pentru fiecare etapă a procedurii; - pregătirea din timp a documentelor; Componenta integrală a planului de selecție - stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al CSN.
Întârzieri în derularea procedurii de selecție	moderat	medie	- respectarea strictă a etapelor planificate în derularea procedurii de selecție; - îndeplinirea de către toți membrii CSN, cu celeritate, a atribuțiilor stabilite
Număr mic de candidați care aplică	moderat	medie	- publicitate adecvată, adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare și selecție;
Abandon al procesului de selecție din partea candidaților din lista scurtă/nominalizați	mare	medie	- asigurarea unui flux inițial de candidați suficient de mare pentru a permite ca în Lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați; - scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat; - conștientizarea candidatului cu privire la derularea procedurii -clarificarea, pe cât posibil, a întrebărilor/problemelor ridicate de candidat legate de ocuparea postului.
Contestarea hotărârii APT la instanța de	mare	medie	Candidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut prin depunerea de contestații la instanța de contencios

contencios administrativ (art. 29, alin. (6) din O.U.G.109/2011) APT			administrativ, în termen de 15 zile de la data comunicării
--	--	--	---

5. Planul de interviu

1	ACOMODARE Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.
2.	PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII 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 academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de pentru care candidează pentru care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății
ÎNTREBARI ADRESATE DE CSN PENTRU A EVALUA CRITERIILE DE SELECTIE	
3	COMPETENTE SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII 1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al Societății; 1.2 Capacitatea de creștere a performanței Societății; 1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității; 1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale; 1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivele strategice.
4	COMPETENTE PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ 2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației; 2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a Societății; 2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță; 2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor; 2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de

	gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestionare a riscurilor; 2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile Societății.
5	COMPETENTE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ 3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante; 3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.
6.	COMPETENȚE SOCIALE ȘI PERSONALE 4.1 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului 4.2 Capacitatea de a reprezenta Societatea
7.	EXPERIENȚĂ PE PLAN LOCAL ȘI INTERNAȚIONAL 5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății 5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene
8.	COMPETENȚE ȘI RESTRICȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIONARIII PUBLICI SAU ALTE CATEGORII DE PERSONAL DIN CADRUL AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ORI DIN CADRUL ALTOR AUTORITĂȚI SAU INSTITUȚII PUBLICE 6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al Societății.
PREZENTAREA VIZIUNII ADMINISTRATIVE	
9.	Prezintă răspunsuri cu privire la: - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat; - profilul personal în directă corelare cu aceste obiective; - aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru

	societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor; - obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative; - propune indicatori pe care ii 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.
10.	TRĂSĂTURI 1. Reputație personală și profesională 2. Integritate 3. Independență 4. Expunere politică 5. Abilități de comunicare interpersonală 6. Viziune
11.	CLARIFICARE Întrebări puse de candidat intervievatorilor.
12.	FINALIZARE Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 50 de minute

6. Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit, sunt enumerate mai jos, grupate pentru analiză comparativă:

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al Societății

- 1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al Societății;
- 1.2 Capacitatea de creștere a performanței Societății;
- 1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității;
- 1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale;
- 1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

- 2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației;
- 2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a Societății;
- 2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- 2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor;
- 2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestionare a riscurilor;
- 2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile Societății.

3. Competențe de guvernanță corporativă

- 3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante;
- 3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.

4. Competențe sociale și personale

- 4.1 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului;
- 4.2 Capacitatea de a reprezenta societatea.

5. Experiență pe plan local și internațional

- 5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății;
- 5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene.

6. 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

- 6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al

Societății.

7. Alinierea cu scrisoarea de așteptări

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

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

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

7.4 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

7.5 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

7.6 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei

7.7 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor

7.8 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

7.9 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

7.10 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

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

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

B. Trăsături

1. Reputație personală și profesională
2. Integritate
3. Independență
4. Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală
6. Viziune

C. Alte criterii

1. Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
3. Criterii de gen

7. 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	-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	-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	-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 guvernanta 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	-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

8. Documente referitoare la Declarația de intenție

Conform art.1 din H.G. nr.639/2023, Anexa nr.1c, Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înainteză candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de membru al consiliului de administrație și de director.

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

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

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

- a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 4⁷ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

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.

Analiza Declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului

Analiza efectuată asupra Declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul legal va avea ca scop evaluarea următoarelor criterii de selecție:

Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat.

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

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

Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională.

Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară.

Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei.

Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor.

Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice.

Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor.

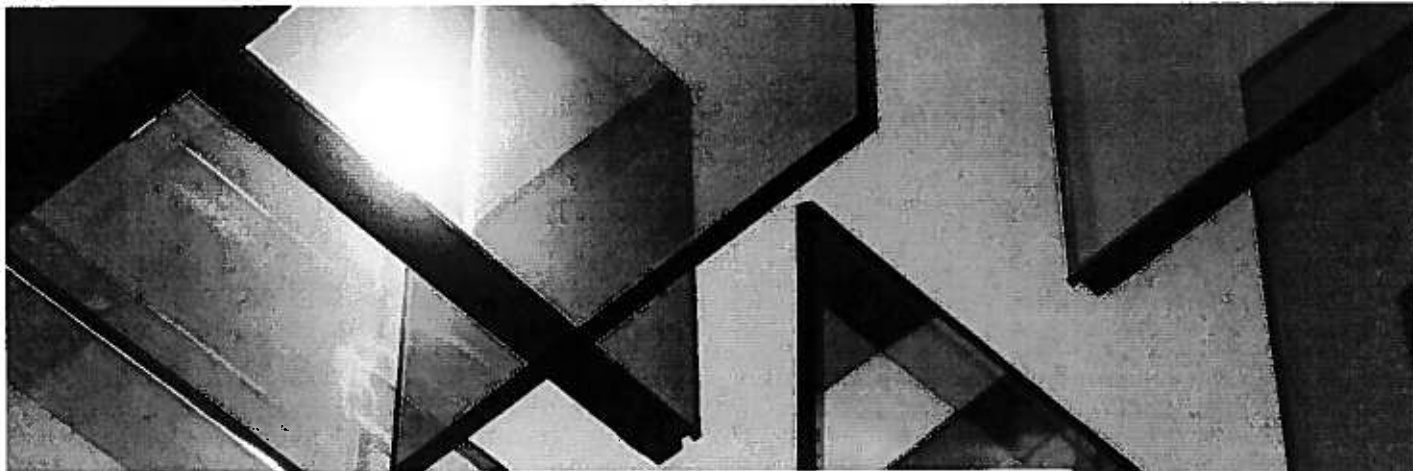
Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative.

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

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

9. Anexa

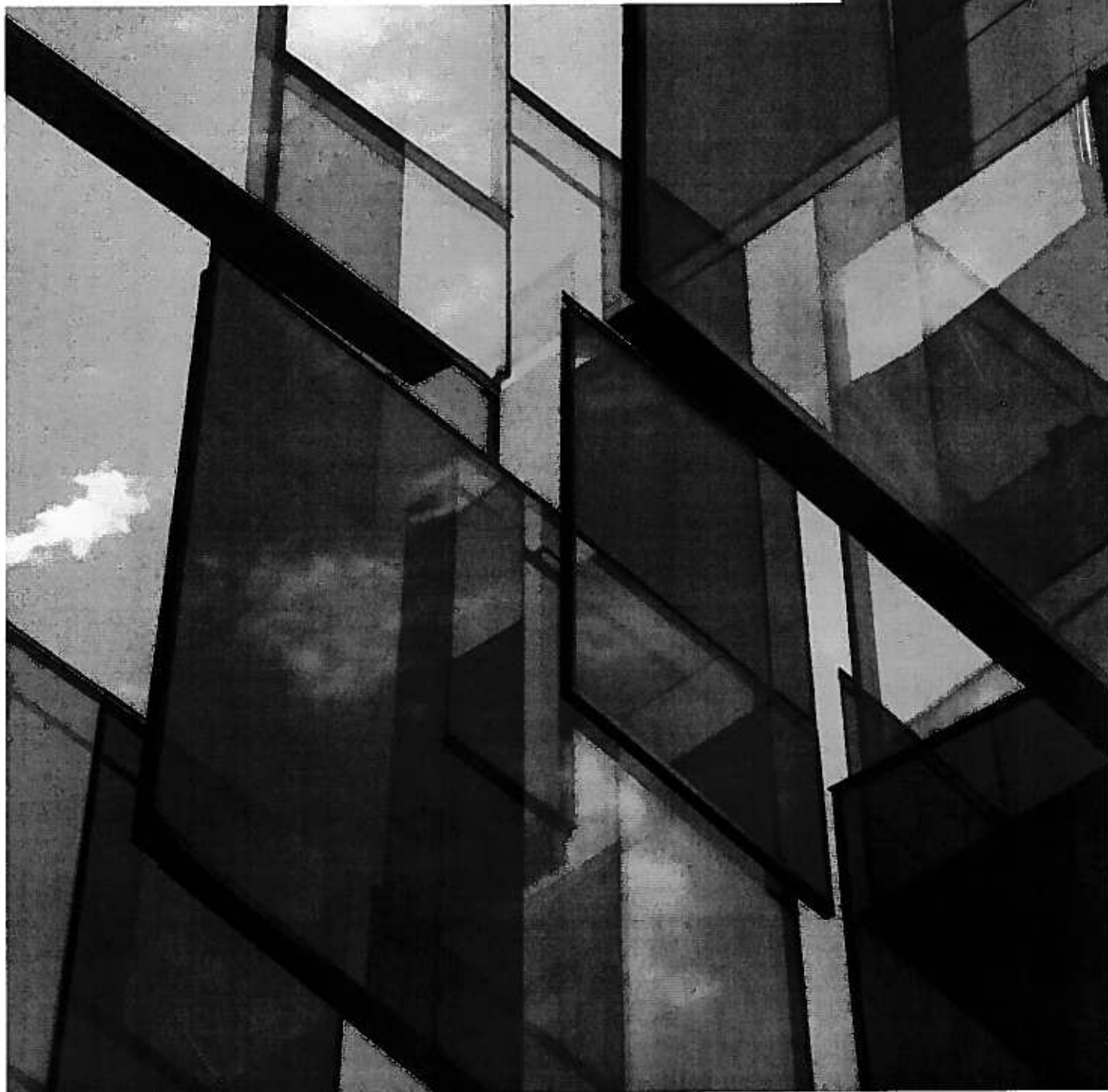
- a. Profilul Consiliului
 - b. Profilul Candidatului
 - c. Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online
 - d. Declarații necesare a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)
 - e. Proiectul contractului de mandat
 - f. Componenta inițială a planului de selecție
 - g. Scrisoarea de așteptări
-



CARPATICA FERROVIAR ROMANIA – S.A.

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Procedură de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație



CUPRINS

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație al societății Carpatica Feroviar Romania S.A.....	3
2. Analiza cerințelor contextuale.....	5
3. Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, a grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, a ponderii fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz....	9

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație al societății Carpatica Feroviar Romania S.A.

Conform art. 1 pct. (15) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului de administrație al societății Carpatica Feroviar Romania S.A. (în continuare denumit „întreprinderea publică” sau „societatea”) cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului de administrație al Carpatica Feroviar Romania S.A. se bazează pe următoarele componente:

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

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

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

Structura consiliului de administrație

Carpatica Feroviar Romania S.A. este administrată de către Consiliul de Administrație format din 5 (cinci) membri dintre care unul este desemnat Președinte. Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți pentru un mandat de patru ani.

Structura Consiliului de Administrație este derivată din cerințele contextuale și este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu prin raportare la cerințele contextuale și atribuțiile membrilor Consiliului de Administrație.

Statul Român a înființat societatea Carpatica Feroviar România - S.A., prin Hotărârea de Guvern nr. 1327/25.10.2024 privind înființarea societății, publicată în Monitorul Oficial nr. 1073/25.10.2024.

Societatea Carpatica Feroviar România S.A este întreprindere publică în sensul art. 2, pct. 2, lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Forma juridică: persoană juridică română, având forma juridică de societate pe acțiuni care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și cu actul constitutiv al acesteia.

Sistem de administrare: Unitar

Societatea se află sub autoritatea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, administrează serviciile de transport feroviar de marfă și intenționează să presteze și activități de reparație vagoane și locomotive pentru terți, având capacitatea de a repara un anumit număr pe an.

Societatea Carpatica Feroviar România S.A. are sediul în municipiul București, sectorul 1, bd. Dinicu Golescu nr. 38, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J2024036251009, cod de înregistrare fiscală RO 50795396.

Capitalul social este în valoare de 1.784.659.000 lei și este subscris integral și vărsat în numerar de statul român, în calitate de acționar unic, care își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile prin Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, în calitate de reprezentant legal al statului român. Capitalul social al Carpatica Feroviar România S.A este divizat în 178.465.900 de acțiuni, cu o valoare nominală de 10 lei fiecare, deținute în totalitate de statul român, prin reprezentantul legal Ministerul Transporturilor și Infrastructurii.

Obiectul de activitate: Domeniul principal de activitate al companiei este "Transporturi de marfă pe calea ferată" – 492 cod CAEN. Activitatea principală a companiei constă în "Transporturi de marfă pe calea ferată" – 492 cod CAEN.

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și

completările ulterioare și de Actul Constitutiv al Societății Carpatice Feroviar România S.A.

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

Consiliul de administrație delegă conducerea societății unui director, numit Director general care poate fi dintre administratorii companiei sau din afară consiliului de administrație. Președintele consiliului de administrație nu poate fi numit și director general.

Durata mandatului membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul de înființare și nu poate depăși 4 ani. Mandatul membrilor consiliului de administrație poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

2. Analiza cerințelor contextuale

Analiza cerințelor contextuale pentru societatea Carpatice Feroviar România S.A. evidențiază un cadru strategic complex, determinat de evoluțiile recente ale mediului geopolitic, economic și instituțional, precum și de angajamentele asumate de statul român la nivelul Uniunii Europene și al NATO. Apariția evenimentelor extraordinare din perioada 2020–2023 – pandemia, criza energetică și alimentară, perturbările lanțurilor logistice și conflictul armat din proximitatea frontierelor – a demonstrat necesitatea existenței unei companii de transport feroviar de marfă cu capital de stat, capabilă să execute necondiționat transporturi strategice în condiții de criză, război sau mobilizare militară. În acest context, Carpatice Feroviar România S.A. este concepută ca o societate cu dublă misiune: pe de o parte, operator comercial viabil și competitiv pe o piață liberalizată, iar pe de altă parte, entitate de interes strategic național, destinată să asigure continuitatea transporturilor de importanță critică pentru apărarea, securitatea și reziliența economică a României.

În plan instituțional, societatea se înființează prin Hotărâre de Guvern, funcționând pe baza legislației privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, respectiv OUG nr. 109/2011 și Legea nr. 31/1990 privind societățile. Întrucât transportul feroviar este reglementat la nivel european, Carpatice Feroviar România S.A. trebuie să fie aliniată politicilor europene privind mobilitatea durabilă și inteligentă, tranziția verde și digitalizarea. Prin urmare, societatea adopta un cadru de guvernare corporativă robust, bazat pe transparență, responsabilitate și control intern, cu o structură de conducere formată din administratori cu experiență în logistică, transporturi, apărare, finanțe și digitalizare.

Din punct de vedere operațional, societatea își dezvoltă capabilități tehnice și logistice care să-i permită să asigure mobilitatea militară și intervențiile umanitare în regim de urgență, inclusiv transportul rapid de trupe, echipamente, materiale strategice și ajutoare internaționale. Pentru aceasta, este necesară deținerea unui parc de material rulant interoperabil și eficient energetic, compatibil cu infrastructura feroviară națională și europeană, precum și implementarea unor sisteme digitale integrate pentru managementul transporturilor, planificarea capacităților și monitorizarea în timp real a fluxurilor de marfă. Digitalizarea completă a proceselor operaționale – de la alocarea resurselor și programarea trenurilor până la raportarea performanței și gestiunea mentenanței – reprezintă o soluție pentru atingerea obiectivelor de eficiență, siguranță și transparență impuse de cadrul european.

În plan comercial, Carpatica Feroviar România S.A. operează pe o piață deschisă și competitivă – fapt ce creează o oportunitate strategică pentru un nou operator național. Acesta trebuie să poată prelua o parte semnificativă a fluxurilor economice critice, asigurând în același timp o concurență sănătoasă și stimulând modernizarea generală a pieței.

Modelul economic al societății combină contractele de interes strategic, cu grad ridicat de predictibilitate, cu activitățile comerciale orientate către eficiență și profitabilitate. Transporturile energetice, agricole, de materii prime industriale, de mărfuri constituie segmentele de bază ale portofoliului de activitate. În paralel, Carpatica Feroviar România S.A. asigură parteneriate intermodale cu porturi, terminale și operatori logistici, pentru a susține transferul de trafic rutier către modurile de transport mai sustenabile.

În planul investițiilor, compania a adoptat o strategie echilibrată între achiziția și modernizarea materialului rulant, digitalizarea proceselor și tranziția către tehnologii verzi. Eficiența economică va depinde de capacitatea de control a costurilor de operare, de gradul de utilizare a parcului și de integrarea unor soluții de mentenanță predictivă și management energetic.

Resursa umană reprezintă un alt element definitoriu al succesului societății. Societatea atrage și formează personal calificat – mecanici, dispeceri, specialiști în interoperabilitate și securitate – și dezvoltă o cultură organizațională bazată pe siguranță, responsabilitate și performanță.

În același timp, Carpatica Feroviar România S.A. respectă standarde ridicate de siguranță, protecție a mediului și securitate cibernetică.

Prin prisma acestor condiționări, Carpatica Feroviar România S.A. se conturează ca un proiect de importanță strategică, merit să consolideze capacitatea logistică a României, să contribuie la obiectivele europene de decarbonizare și digitalizare și să ofere un model de guvernare corporativă bazat pe profesionalism, eficiență și responsabilitate publică. Într-o piață competitivă, în care transportul feroviar devine tot mai mult un instrument al securității economice și energetice, succesul noii companii

va depinde de coerența viziunii strategice, de calitatea guvernanței și de capacitatea sa de a îmbina misiunea publică cu performanța economică.

Modelul de guvernanță adoptat de Carpatica Feroviar Romania S.A. presupune o responsabilitate partajată și integrată între Consiliul de Administrație și conducerea executivă în ceea ce privește supravegherea și operaționalizarea managementului riscurilor.

Atribuțiile administratorilor și directorilor sunt stabilite prin Actul Constitutiv al Carpatica Feroviar Romania S.A. în vigoare.

Competența luării deciziilor de administrare și a deciziilor de conducere a societății și răspunderea, în condițiile legii, pentru efectele acestora revine consiliului de administrație și directorilor, dacă le-au fost delegate atribuțiile de conducere a Societății în condițiile legii și ale actului constitutiv al Societății.

Membrii Consiliului de Administrație vor elabora în termen de 30 de zile de la numire o propunere de componentă de administrare a Planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari. Componenta de administrare se va completa cu componenta de management elaborată de directorul general în termen de 60 de zile de la numire.

Consiliul de administrație va trebui să stabilească direcții clare de dezvoltare a Societății și să le comunice tuturor părților implicate, precum să asigure că resursele acesteia sunt alocate eficient.

Totodată, Consiliul de Administrație trebuie să colaboreze îndeaproape cu autoritatea publică tutelară pentru a asigura informarea în timp util și să comunice constant cu privire la direcțiile strategice ale Carpatica Feroviar Romania S.A, transmiterea în termenele prevăzute de lege și actele administrative emise de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, a rapoartelor elaborate de Consiliul de Administrație/directorul general, realizarea indicatorilor de performanță prevăzuți în contractele de mandat în vederea monitorizării acestora și a oricăror alte informații pe care autoritatea publică tutelară le consideră necesare.

Astfel, Consiliul de Administrație, în parteneriat cu directorul general și directorul economic, are obligația de a identifica, documenta și prioritiza indicatorii de risc majori cu relevanță pentru activitatea societății – fie că este vorba despre riscuri economico-financiare, riscuri operaționale, riscuri juridice, riscuri reputaționale sau riscuri patrimoniale. Acești indicatori trebuie să fie corelați direct cu obiectivele strategice asumate de companie și să fie supuși unei monitorizări permanente, cu scopul de a reduce gradul de expunere și de a asigura o capacitate de reacție rapidă și bine fundamentată.

Funcția managerială joacă un rol central în acest sistem: directorul general și directorul economic trebuie să raporteze periodic Consiliului de Administrație riscurile identificate, evaluarea probabilității și a impactului acestora, precum și măsurile de control implementate. Această raportare trebuie să fie dublată de o analiză cauzală a principalelor abateri față de obiectivele stabilite și de formularea unor măsuri corective

și preventive bine justificate. Mai mult, performanța activităților trebuie monitorizată în mod constant prin indicatori relevanți, care să permită identificarea timpurie a abaterilor și intervenția eficientă pentru corectarea traiectoriei.

Este de așteptat ca viitorii membri ai Consiliului de Administrație să dispună de competențe solide în domeniul identificării, evaluării și tratării riscurilor, să aibă experiență în aplicarea unor modele performante de guvernare și control intern și să fie capabili să integreze gândirea strategică bazată pe risc în luarea deciziilor. Mai mult, aceștia trebuie să promoveze o cultură a responsabilității și a transparenței în evaluarea riscurilor și în raportarea acestora, inclusiv prin stimularea inițiativelor de îmbunătățire a raportării voluntare, dincolo de obligațiile legale.

În acest peisaj complex, cerințele contextuale pentru conducerea societății se concentrează pe capacitatea de a asigura o guvernare eficientă, de a înțelege prioritățile strategice naționale și europene, de a contribui activ la reformarea și eficientizarea activității, precum și de a orienta compania spre sustenabilitate, inovație și competitivitate. Viitorii membri ai Consiliului de Administrație trebuie să dețină o viziune clară asupra rolului strategic al societății în cadrul sectorului feroviar, să posede experiență în domenii relevante și să fie capabili să susțină procesul de transformare organizațională cu instrumente moderne de analiză, management și control.

În contextul unui cadru al guvernării corporative și a principiilor de administrare strategică, Consiliul de Administrație al Carpatica Feroviar Romania S.A. este chemat să exercite un rol fundamental în asigurarea continuității, viabilității și competitivității întreprinderii publice, într-un sector economic cu exigențe ridicate. Din perspectiva bunelor practici internaționale, așteptările exprimate de autoritatea publică tutelară conturează un set complex și interdependent de responsabilități strategice care transcend planul administrativ clasic și implică o abordare multidimensională a guvernării, riscului și performanței.

Implementarea principiilor guvernării corporative, conform standardelor OCDE și legislației naționale, trebuie să fie nu doar o obligație formală, ci o practică constantă a Consiliului. Transparența decizională, responsabilizarea individuală și colectivă, separarea clară a atribuțiilor, gestionarea conflictelor de interese și comunicarea cu stakeholderii devin elemente structurante ale unui sistem de guvernare matur și responsabil. În acest cadru, mecanismele de raportare și control intern trebuie să fie modernizate pentru a susține funcționarea eficientă și în timp real a activităților de conformitate, audit și evaluare a performanței.

În concluzie, membrii Consiliului de Administrație trebuie să dispună de o combinație solidă de competențe strategice, financiare, tehnice și etice, fiind capabili să guverneze o entitate publică complexă într-o manieră compatibilă cu standardele internaționale de excelență în administrare, într-un sector cu importanță națională ridicată și cu un impact reputațional semnificativ.

Prin urmare, criteriile de selecție pentru viitorii membri ai Consiliului de Administrație trebuie să includă în mod explicit competențe tehnice sectoriale, alături de cele

economice, juridice și de guvernanță, ca o condiție sine qua non pentru guvernarea eficientă și în cunoștință de cauză a unei întreprinderi publice cu rol critic în arhitectura funcțională a statului.

Potrivit atât literei, cât și spiritului legislației de Guvernăță Corporativă aplicabile, selecția conducerii administrative și executive a întreprinderilor publice, trebuie să fie focalizată pe evaluarea competențelor. Stabilirea competențelor necesare unui membru al unui Consiliului de Administrație, se face pe baza analizei cerințelor contextuale și a cadrului strategic ce guvernează întreprinderea publică. Astfel, membrii viitorului Consiliu de Administrație al Carpatica Feroviar Romania S.A. trebuie să satisfacă următoarele deziderate:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra strategiei pe care aceasta trebuie să o formuleze și să o aplice pentru a conduce la îndeplinirea misiunii atribuite;
- să aibă o bună și permanentă vedere globală asupra constrângerilor cu care societatea se confruntă dar și asupra oportunităților pe care le are și pe care trebuie să le fructifice în mod profitabil;
- 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, contribuind la diminuarea acestora, răspunde prompt și optim oportunităților identificate, fructificându-le;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adoptate în cât mai mare măsură contextului societății;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe integrarea valorilor societății;
- să își asume responsabilitatea de a supraveghea activitatea societății în limitele stabilite de către Acționari și de a face toate diligențele necesare și permise pentru ca aceasta să producă rezultatele anticipate;
- să inițieze, să mențină și să dezvolte bune relații de colaborare cu reprezentanții autorităților, ai organismelor de reglementare și control, ai clienților, ai furnizorilor, ai altor stakeholders.

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

Criteriile de selecție sunt grupate în următoarele categorii: competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale de importanță

strategică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, aliniere cu scrisoarea de așteptări, trăsături, alte criterii - rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, criterii de gen.

Modalitatea de evaluare a candidaților

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

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

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

Evaluarea competențelor unui candidat presupune și:

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

În cadrul procedurilor de selecție, derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernare corporativă aplicabile, se utilizează, fără a se limita la, următoarele condiții și criterii de selecție:

- condiții generale și specifice care trebuie îndeplinite de candidați – condiții inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; acestea sunt condiții generale și specifice postului;
- criteriile de alcătuire a Consiliului de Administrație – cumul de cerințe legale impuse de legislația aplicabilă, ce se referă la structura unui Consiliu de Administrație, acestea sunt criterii colective;
- criteriile de selecție – competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii individuale;

Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați:

Candidații pentru toate posturile de membru în Consiliul de administrație al societății Carpatica Feroviar Romania S.A., trebuie să întrunească în mod obligatoriu și cumulativ, următoarele condiții:

- a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12. alin (3), art. 30 alin. (9) sau art. 36 alin (7) din O.U.G nr.109/2011;
- b) nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- c) nu se afla în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) au capacitate deplină de exercițiu;
- e) sunt apți din punct de vedere medical;
- f) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății Carpatica Feroviar România S.A. de minimum 7 ani;
- g) dețin experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- h) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de O.U.G. nr.109/2011 și de H.G. nr. 639/2023
- i) nu se află în stare de incompatibilitate potrivit art. 7 alin. (7) din Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european.

Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați:

Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții :

- să aibă minim 3 ani de experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome ;
- să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru,

din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative.

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății Carpatice Feroviar România S.A. de minimum 7 ani.

Administrator B (2 posturi)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții:

- să aibă minim 3 ani de experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti sau în domeniul de activitate al Societății Carpatice Feroviar Romania S.A. de minimum 7 ani.

Administrator C (2 posturi)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții:

- să aibă minim 3 ani de experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor economice, sociale sau juridice de minimum 7 ani.

Funcționarii publici care participă la procedura de selecție și nominalizare vor avea în vedere regimul incompatibilităților stabilit prin dispozițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator următoarele persoane:

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de

corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Administrație Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Administrație a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

Reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație

Vor fi respectate cel puțin următoarele reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație:

- a) majoritatea membrilor CA sunt independenți în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți;
- b) în măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- c) doi dintre membrii consiliului va putea face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice;
- d) cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public.

Criterii de selecție

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

A. COMPETENȚE

- a) **Competențe specifice sectorului de activitate al societății Carpatice Feroviar Romania S.A.**

Competențele specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice desemnează ansamblul integrat de cunoștințe, abilități, experiențe și atitudini profesionale relevante pentru înțelegerea aprofundată și capacitatea de guvernare strategică a activităților derulate de întreprinderea publică în domeniul său specific de operare.

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

b) Competențe profesionale de importanță strategică

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

Această grupă de competențe se referă la capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a anticipa evoluțiile macroeconomice, reglementările guvernamentale, provocările economice, și de a orienta compania către investiții și dezvoltare pe termen lung, în concordanță cu misiunea și viziunea acesteia. Aceste competențe includ gândirea strategică, abilitatea de a coordona resursele pentru obținerea unui avantaj competitiv sustenabil, precum și capacitatea de a construi parteneriate, de a atrage investiții și de a înțelege implicațiile deciziilor de guvernare asupra întreprinderii publice.

c) Competențe de guvernare corporativă

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

Competențele de guvernare corporativă presupun o înțelegere solidă a principiilor de transparență, responsabilitate, echilibru decizional și control intern, cu aplicabilitate directă asupra rolului Consiliului de Administrație, alături de capacitatea de a contribui la definirea obiectivelor strategice, la monitorizarea execuției acestora, la validarea rapoartelor de performanță și la supervizarea conducerii executive.

d) Competențe sociale și personale

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

Competențele sociale și personale se referă la comportamente și aptitudini de relaționare, negociere, decizie și gestionare a situațiilor complexe. Ele includ: leadership, capacitate de adaptare, reziliență, orientare către rezultate, asumarea responsabilității și colaborare eficientă în echipe multidisciplinare.

e) Experiență pe plan local și internațional

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

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

f) Competențe și restricții specifice funcționarilor publici sau altor categorii din cadrul autorităților publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Competențele și restricțiile specifice funcționarilor publici sau altor categorii de personal provenit din autoritatea publică tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice vizează capacitatea de a-și exercita mandatul cu respectarea regimului juridic al incompatibilităților și conflictelor de interese, sprijinind procesul decizional al Consiliului de Administrație în implementarea politicilor publice din domeniul de activitate al societății, înțelegând limitele între atribuțiile publice și cele aferente unei funcții de administrator într-o societate reglementată de legislația specifică Carpatica Feroviar Romania S.A.

g) Alinierea cu scrisoarea de așteptări

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

B. TRĂSĂTURI

a) Reputație personală și profesională

Reputația personală și profesională reprezintă fundamentul încrederii în capacitatea candidatului de a acționa cu responsabilitate și integritate în exercitarea mandatului. Aceasta este confirmată prin activitatea profesională anterioară, recunoașterea în mediul profesional și lipsa oricăror suspiciuni de comportament neconform.

b) Integritate

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

c) Independență

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

d) Expunere politică

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

e) Abilități de comunicare interpersonală

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

f) Viziune

C. ALTE CRITERII

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

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

b) Inscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

c) Criterii de gen

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

Matricea profilului Consiliului de administrație

Profilul consiliului de administrație diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) din ANEXA 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

În conformitate cu dispozițiile ANEXEI 1a la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Criterii de selecție			Oblig. / Opț	Pondere	Administrator 1	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
A. COMPETENȚE	1. Competențe specifice sectorului de activitate al Societății	1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al Societății	Oblig	1				60%	
		1.2 Capacitatea de creștere a performanței Societății	Oblig	1				60%	
		1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității	Oblig	1				60%	
		1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale	Oblig	1				60%	
		1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice	Oblig	1				60%	
	2. Competențe profesionale de importanță strategică	2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației	Oblig	1				60%	
		2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a Societății	Oblig	1				60%	
		2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță	Oblig	1				60%	
		2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor	Oblig	1				60%	
		2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor	Oblig	1				60%	

3. Competențe de guvernare corporativă	2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile Societății	Oblig	1				60%	
	3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante	Oblig	1				60%	
	3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernare corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011	Oblig	0,8				60%	
	4.1 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	Oblig	1				60%	
	4.2 Capacitatea de a reprezenta Societatea	Oblig	0,8				60%	
	5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății	Oblig	1				60%	
	5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene	Oblig	1				60%	
	6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al societății	Oblig	0,5				60%	
	7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig	1				60%	
	7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig	1				60%	
7. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări	7.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	Oblig	1				60%	
	7.4 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig	1				60%	
	7.5 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig	1				60%	
	7.6 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei	Oblig	1				60%	
	7.7 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor	Oblig	1				60%	
	7.8 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp,	Oblig	1				60%	

	care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice							
	7.9 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig	1				60%	
	7.10 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	Oblig	1				60%	
	7.11 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig	1				60%	
	7.12 Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/eliminare a acestora	Oblig	1				60%	
B. TRĂSĂTURI	1. Reputație personală și profesională	Oblig	1				60%	
	2. Integritate	Oblig	1				60%	
	3. Independență	Oblig	1				60%	
	4. Expunere politică	Oblig	0,5				20%	
	5. Abilități de comunicare interpersonală	Oblig	0,5				60%	
	6. Viziune	Oblig	0,5				60%	
C. CRITERII ALTE	1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig	1				100 %	
	2. Înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig	1				100 %	
	3. Criterii de gen	Oblig	1				100 %	
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								
CLASAMENT								

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 100%, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte și cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 20 %, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

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

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECȚIE

A. COMPETENȚE

A 1. Competențe specifice sectorului de activitate al Societății

1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al Societății

Descriere: abilitatea de a înțelege structura, funcționarea și interdependențele proceselor tehnologice și operaționale, precum și de a evalua eficiența acestora în raport cu obiectivele strategice și operaționale ale organizației.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- familiarizat/ă cu principiile și tehnologiile utilizate în domeniul specific al organizației;
- familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în industrie.

1.2 Capacitatea de creștere a performanței Societății

Descriere: abilitatea de a identifica provocările specifice întreprinderii din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, și de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operationale.

Indicatori:

- înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic;
- elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora în organizație;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.

1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității

Descriere: abilitatea de a diminua impactul negativ al activităților societății asupra mediului, de a propune adoptarea de către societate a măsurilor optime de protecția mediului.

Indicatori:

- identifică surse de finanțare pentru susținerea măsurilor de protecție a mediului;

- cunoaște prevederile legale în domeniul protecției mediului;
- implementează în activitatea Societății introducerea și respectarea standardelor complexe de protecție a mediului.

1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale

Descriere: abilitatea de a înțelege, interpreta și aplica cerințele, reglementările și practicile internaționale și naționale privind domeniul de activitate al Societății, asigurând conformitatea cu acestea în toate procesele decizionale și operaționale ale organizației.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere clară a reglementărilor și standardelor naționale și internaționale relevante sau autoritățile naționale de reglementare;
- elaborează planuri, proceduri sau politici care să includă componente clare de siguranță operațională;
- încurajează atitudini proactive față de siguranță în rândul echipei și al partenerilor;
- comunicare clară și deschisă cu autoritățile de reglementare și alte părți interesate despre măsurile de siguranță adoptate.

1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice

Descriere: abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii Societății.

Indicatori:

- întocmește/solicită și interpretează corect analizele necesității investițiilor;
- prioritizează efortul investițional al Societății în funcție de contextul național și/sau internațional;
- face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
- reprezintă intern și internațional Societatea pentru a facilita aprobarea investițiilor vitale.

A 2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației

Descriere: abilitatea de a gestiona și alocă resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Indicatori:

- planifică și administrează eficient infrastructura fizică a Societății, inclusiv echipamentele și instalațiile, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate maximă și sunt menținute în stare optimă de funcționare;
- implementează strategii de întreținere preventivă și reînnoire a echipamentelor pentru a preveni riscurile operaționale și a minimiza costurile de reparație;
- coordonează implementarea unor sisteme de gestionare a informațiilor și

- bazelor de date care să sprijine procesele decizionale și să permită accesul rapid și securizat la informațiile necesare;
- dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
 - analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
 - integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
 - adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau defectiunilor majore;
 - coordonează echipele pentru utilizarea eficientă a resurselor umane în activitățile organizației, asigurându-se că competențele și abilitățile angajaților sunt aliniate cu nevoile operaționale;
 - monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe;
 - prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil.

2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a Societății

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță

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

Indicatori:

- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;

- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

- analizează obiectivele strategice și le corelează cu prioritățile financiare și operaționale ale organizației;
- integrează bugetele individuale ale departamentelor într-un buget centralizat, asigurând alinierea acestora la planul strategic;
- coordonează procesul de alocare a resurselor între nivelurile organizaționale pentru a asigura coerența și transparența bugetară;
- definește mecanisme clare de urmărire a execuției bugetare, utilizând rapoarte periodice și indicatori financiari relevanți;
- colaborează cu echipele pentru a optimiza procesele și a evita risipa sau utilizarea inefficientă a resurselor.

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

Descriere: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței, cât și a impactului riscurilor identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile Societății

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

Indicatori

- 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;
- coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
- evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;
- identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

A 3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante

Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al Societății.

Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale Societății și interesele angajaților;
- ia parte activ la acțiuni de dialog social-informare, consultare, negociere socială;
- urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;
- contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
- militează pentru abilitarea managerilor Societății de a derula un dialog social pozitiv și fluent.

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile cheie externe interesate;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

A 4. Competențe sociale și personale

4.1 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Definitie: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul Societății sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.2 Capacitatea de a reprezenta Societatea

Descriere: abilitatea de a reprezenta Societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul Societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa Societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși realizările și bunele practici ale Societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre Societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului Societății, atât în afara Societății în diverse cercuri profesionale, cât și în interiorul Societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

A.5 Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății.

Indicatori:

- experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.

NU	DA
1	5

5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiență în relația cu instituțiile europene prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.

NU	DA
----	----

1		5
---	--	---

A.6 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

6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al societății

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

- analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul energetic;
- coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
- facilitează colaborarea între părțile interesate;
- reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;
- integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

A7. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

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

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

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

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

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

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

7.4 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

7.5 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

7.6 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei

Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

Indicatori: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

7.7 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor

Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestuia cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează

obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

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

7.8 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

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

7.9 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.

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

7.10 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

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

Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

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

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

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

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

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

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

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
- față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatul nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatul nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al Societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatul nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al Societății.

2. Integritate

Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;

- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

3. *Independență*

Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

4. *Expunerea politică*

Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

1	2	3	4	5
candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice

5. *Abilități de comunicare interpersonală*

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

6. *Viziune*

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;

- arată capacități personale care îl conduc la atingerea scopului.

C. Alte criterii

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

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

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

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

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

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

3. Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, în măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin

1	2	3	4	5
				M/F

Grila comuna de evaluare pentru criteriile stabilite

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • 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	• 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	• 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 guvernantă 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	• 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.
---	--------	---



CARPATICA FEROVIAR ROMÂNIA S.A.

PROFILUL CANDIDATULUI

Procedură de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație



CUPRINS

1. Despre Profilul candidatului	2
2. Descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări	2
3. Descrierea criteriilor de selecție	56

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. Descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări

Numirea noilor administratori va fi făcută cu respectarea prevederilor legale în vigoare în domeniul guvernantei corporative a întreprinderilor publice.

Majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul prevederilor art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 28, alin. (6) din OUG nr. 109/2011.

Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, în calitate de autoritate publică tutelară va desemna, în condițiile art. 28 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, un membru în consiliul de administrație, care va fi numit de către adunarea generală a acționarilor societății, la propunerea unei comisii constituite la nivelul ministerului, cu avizul conform emis de către Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP).

Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători „CFR Călători” – S.A., împreună cu Compania Națională de Căi Ferate "C.F.R." - S.A., asigură desfășurarea traficului feroviar de călători în condiții de siguranță a circulației, exercitând atribuțiile care îi revin potrivit legii.

În cadrul procedurilor de selecție, derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernanta corporativă aplicabile, se utilizează, fără a se limita la, următoarele condiții și criterii de selecție:

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

Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați

Candidații pentru toate posturile de membru în Consiliul de administrație al societății Carpatice Feroviar Romania S.A., trebuie să întrunească în mod obligatoriu și cumulativ, următoarele condiții:

- a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12. alin (3), art. 30 alin. (9) sau art. 36 alin (7) din O.U.G nr.109/2011;
- b) nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- c) nu se afla în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) au capacitate deplină de exercițiu;
- e) sunt apți din punct de vedere medical;
- f) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății Carpatice Feroviar România S.A. de minimum 7 ani;
- g) dețin experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- h) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de O.U.G. nr.109/2011 și de H.G. nr. 639/2023
- i) nu se află în stare de incompatibilitate potrivit art. 7 alin. (7) din Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european.

Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați:

Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții:

- să aibă minim 3 ani de experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome;
- să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative ;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății Carpatice Feroviar România S.A. de minimum 7 ani.

Administrator B (2 posturi)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații vor îndeplini următoarele condiții:

- să aibă minim 3 ani de experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome;

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti sau în domeniul de activitate al Societății Carpatice Feroviar România S.A. de minimum 7 ani.

Administrator C (2 posturi)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații este necesar:

- să aibă minim 3 ani de experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor economice, sociale sau juridice de minimum 7 ani.

Funcționarii publici care participă la procedura de selecție și nominalizare vor avea în vedere regimul incompatibilităților stabilit prin dispozițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator următoarele persoane:

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Administrație Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Administrație a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

Reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație

Vor fi respectate cel puțin următoarele reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație:

- a) majoritatea membrilor CA sunt independenți în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal

din cadrul autorității tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți

- b) în măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.
- c) unul dintre membrii consiliului pot face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice;
- d) cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau ca deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative.

3. Descrierea criteriilor de selecție

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

A. COMPETENȚE

A 1. Competențe specifice sectorului de activitate al Societății

1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al Societății

Descriere: abilitatea de a înțelege structura, funcționarea și interdependențele proceselor tehnologice și operaționale, precum și de a evalua eficiența acestora în raport cu obiectivele strategice și operaționale ale organizației.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- familiarizat/ă cu principiile și tehnologiile utilizate în domeniul specific al organizației;
- familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în industrie.

1.2 Capacitatea de creștere a performanței Societății

Descriere: abilitatea de a identifica provocările specifice intrerinderii din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, si de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operationale.

Indicatori:

- înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic;
- elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora în organizație;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.

1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității

Descriere: abilitatea de a diminua impactul negativ al activitatilor societatii asupra mediului, de a propune adoptarea de catre societate a masurilor optime de protectia mediului.

Indicatori:

- identifică surse de finanțare pentru susținerea măsurilor de protecție a mediului;
- cunoaște prevederile legale în domeniul protecției mediului;
- implementează în activitatea Societății introducerea și respectarea standardelor complexe de protecție a mediului.

1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale

Descriere: abilitatea de a înțelege, interpreta și aplica cerințele, reglementările și practicile internaționale și naționale privind domeniul de activitate al Societății, asigurând conformitatea cu acestea în toate procesele decizionale și operaționale ale organizației.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere clară a reglementărilor și standardelor naționale și internaționale relevante sau autoritățile naționale de reglementare;
- elaborează planuri, proceduri sau politici care să includă componente clare de siguranță operațională;
- încurajează atitudini proactive față de siguranță în rândul echipei și al partenerilor;
- comunicare clară și deschisă cu autoritățile de reglementare și alte părți interesate despre măsurile de siguranță adoptate.

1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice

Descriere: abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii Societății.

Indicatori:

- întocmește/solicită și interpretează corect analizele necesității investițiilor;
- prioritizează efortul investițional al Societății în funcție de contextul național și/sau internațional;
- face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
- reprezintă intern și internațional Societatea pentru a facilita aprobarea investițiilor

vitale.

A 2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației

Descriere: abilitatea de a gestiona și alocă resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Indicatori:

- planifică și administrează eficient infrastructura fizică a Societății, inclusiv echipamentele și instalațiile, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate maximă și sunt menținute în stare optimă de funcționare;
- implementează strategii de întreținere preventivă și reînnoire a echipamentelor pentru a preveni riscurile operaționale și a minimiza costurile de reparație;
- coordonează implementarea unor sisteme de gestionare a informațiilor și bazelor de date care să sprijine procesele decizionale și să permită accesul rapid și securizat la informațiile necesare;
- dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
- analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
- adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau defecțiunilor majore;
- monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe;
- prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil.

2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a Societății

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță

Descriere: abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea

colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori:

- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

- analizează obiectivele strategice și le corelează cu prioritățile financiare și operaționale ale organizației;
- integrează bugetele individuale ale departamentelor într-un buget centralizat, asigurând alinierea acestora la planul strategic;
- coordonează procesul de alocare a resurselor între nivelurile organizaționale pentru a asigura coerența și transparența bugetară;
- definește mecanisme clare de urmărire a execuției bugetare, utilizând rapoarte periodice și indicatori financiari relevanți;
- colaborează cu echipele pentru a optimiza procesele și a evita risipa sau utilizarea ineficientă a resurselor.

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

Descriere: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței, cât și a impactului riscurilor identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile Societății

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

Indicatori

- 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;
- coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
- evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;
- identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

A 3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante

Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al Societății.

Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale Societății și interesele angajaților;
- ia parte activ la acțiuni de dialog social-informare, consultare, negociere socială;
- urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;
- contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
- militează pentru abilitarea managerilor Societății de a derula un dialog social pozitiv și fluent.

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile cheie externe interesate;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru

determinarea, răspunderea și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

A 4. Competențe sociale și personale

4.1 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Definiție: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul Societății sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.2 Capacitatea de a reprezenta Societatea

Descriere: abilitatea de a reprezenta Societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul Societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa Societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși realizările și bunele practici ale Societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre Societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului Societății, atât în afara Societății în diverse cercuri profesionale, cât și în interiorul Societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

A. 5 Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății.

Indicatori:

- experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.

NU	DA
1	5

5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiență în relația cu instituțiile europene prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.

NU		DA
1		5

A. 6 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

6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al Societății

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

- analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul energetic;
- coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
- facilitează colaborarea între părțile interesate;
- reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;
- integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

A7. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

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

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

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

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

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

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

7.4 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

7.5 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

Indicatori: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.

7.6 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei

Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

Indicatori: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.

7.7 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor

Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii

companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

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

7.8 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

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

7.9 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.

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

7.10 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

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

Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

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

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

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

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

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

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

B. TRĂSĂTURI

B 1. Reputație personală și profesională

Descriere: abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
- față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al Societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al Societății.

B 2. Integritate

Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;

- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

B 3. Independență

Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

B 4. Expunerea politică

Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

1	2	3	4	5
candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice

B 5. Abilitati de comunicare interpersonală

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

B 6. Viziune

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;
- arată capacități personale care îl conduc la atingerea scopului.

C. Alte criterii

C 1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

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

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

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

C 2. Înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

1	2	3	4	5
are înscrisuri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				nu are înscrisuri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii

C3. Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen.

Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin

1	2	3	4	5
				M/F

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

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

Subsemnatul(a), _____, semnătura _____

în calitate de participant la procesul de recrutare și selecție, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, următoarele:

SECȚIUNEA 1**DATE DE CONTACT**

Nume și prenume			
Telefon		E-mail	

SECȚIUNEA 2**LOCALIZAREA CANDIDATURII**

Doresc să particip la procedura de selecție și nominalizare a candidaților pentru postul de administrator:

A ☐B ☐C ☐

la societatea

nume întreprindere publică

Sunt autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau dețin experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative, conform prevederilor art.65, alin.(3) și (3¹) din Legea nr.162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.

DA ☐NU ☐**STATUT**

În vederea respectării prevederilor art.28, alin.(4) și ale art. 33 din OUG nr.109/2011, declar următoarele:

Sunt funcționar public sau persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	DA	☐	NU	☐
---	----	--------------------------	----	--------------------------

Exercit concomitent un număr de 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	Niciun mandat	☐	1 mandat	☐	2 mandate	☐
--	---------------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------	--------------------------

Mă aflu în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute de art. 1 din Legea 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	DA	☐	NU	☐
---	----	--------------------------	----	--------------------------

SECȚIUNEA 3

PARCURSUL PROFESIONAL DETALIAT

(completați și adăugați rânduri, dacă este cazul, cu experiența profesională în domeniul studiilor de licență absolvite)

Universitatea, facultatea, pentru studiile de licență absolvite				Titlul obținut (profil și specializare)			
Nr. crt.	Post	Angajator	De la	La	Durata (în ani și luni)	Denumire document doveditor atașat	
1							
2							
3							
Universitatea, facultatea, pentru alte studii de licență absolvite				Titlul obținut (profil și specializare)			
Nr. crt.	Post	Angajator	De la	La	Durata (în ani și luni)	Denumire documentul doveditor atașat	
1							
2							
3							

SECȚIUNEA 4

Master (domeniul și universitatea)		MBA/EMBA (domeniul și instituția)	Doctorat (domeniul și instituția)

SECȚIUNEA 5

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

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

Vechimea totală (în ani și luni)

Nr. crt.	Post	Societatea	De la	La	Durată (în ani și luni)	Denumire documentul doveditor atașat
1						
2						
3						

SECȚIUNEA 6

EXPERIENȚA DE MANAGEMENT ȘI/SAU ADMINISTRARE

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

Experiență totală (în ani și luni)

Nr. crt.	Post	Societatea	De la	La	Durată (în ani și luni)	Denumire documentul doveditor atașat
1						
2						
3						

SECȚIUNEA 7

INFORMAȚII REFERITOARE LA CONTRACTELE DE MANDAT

Mandate în Consilii de administrație / Directorate / Consilii de supraveghere / Director

deținute în prezent (se va specifica fiecare mandat ce durată are/a avut)

Tip de mandat

Întreprinderea publică

Perioada

Mandate în Consilii de Administrație / Directorate / Consilii de Supraveghere / Director

deținute în trecut (se va specifica fiecare mandat ce durată a avut)

Tip de mandat

Întreprinderea publică

Perioada

SECȚIUNEA 8

(completați informațiile solicitate după ce ați obținut în prealabil acordul acestor persoane pentru folosirea datelor lor de contact și acestea și-au asumat Formularul F4 CONSIMȚĂMÂNT DE PRELUCRARE A DATELOR CU CARACTER PERSONAL)

Nr. Crt.	Nume și prenume	Instituția/întreprinderea	Număr de telefon	Adresă de email	Relația
1					
2					

Îmi dau acordul ca persoanele indicate să fie contactate și declar ca am obținut acordul persoanelor indicate drept pentru care atasez Formularului F4 Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal

DA

☐

NU

☐

**FORMULAR
F2****DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE****SECȚIUNEA 1**

Nume și prenume			
Data		Semnătura	

SECȚIUNEA 2

Subsemnatul(a), în calitate de participant la procesul de selecție și nominalizare, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:

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

Nr. crt.		DA	NU
1	Informațiile prezentate în dosarul meu de candidatură sunt reale și corecte și documentele prezentate în copie sunt conforme cu documentele originale	☐	☐
2	Mă aflu în situația prevăzută în art. 73 ¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare	☐	☐
3	Mă aflu în situația prevăzută în OUG nr. 109/2011 la art. 12, alin. (3), la art. 30, alin. (9) și/sau la art. 36, alin. (7)	☐	☐
4	Am fost condamnat(ă) pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare care m-ar face incompatibil cu exercitarea funcției	☐	☐
5	Calitatea de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care am aplicat nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese	☐	☐
6	Sunt membru (membră) a unei formațiuni politice	☐	☐
7	Dețin o funcție de conducere în cadrul a unei formațiuni politice	☐	☐
8	Sunt apt(ă) din punct de vedere medical pentru exercitarea funcției pe care am aplicat	☐	☐
9	Dețin înscrisuri în cazierul fiscal	☐	☐
10	Dețin înscrisuri în cazierul judiciar	☐	☐
11	Mă aflu în stare de incompatibilitate potrivit art. 7 alin. (7) din Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european.	☐	☐

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

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

SECȚIUNEA 3			
ELIGIBILITATE			
Vă rugăm să bifați situațiile referitoare la istoricul dvs. profesional, ținând cont de raporturile dvs. de colaborare actuale sau anterioare cu societatea pentru care aplicați, care sunt corelate cu prevederile art. 4 din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011			
A	A1	Sunt senator.	☐
	A2	Nu sunt senator.	☐
B	B1	Sunt deputat.	☐
	B2	Nu sunt deputat.	☐
C	C1	Sunt membru al Guvernului.	☐
	C2	Nu sunt membru al Guvernului.	☐
D	D1	Sunt prefect/subprefect.	☐
	D2	Nu sunt prefect/subprefect.	☐
E	E1	Sunt primar/viceprimar.	☐
	E2	Nu sunt primar/viceprimar.	☐
F	F1	Am auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării.	☐
	F2	Nu am auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării.	☐
G	G1	Am fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.	☐
	G2	Nu am fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.	☐
H	H1	Am fost sancționat de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.	☐
	H2	Nu am fost sancționat de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.	☐
I	I1	Sunt eligibil să ocup funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	☐
	I2	Nu sunt eligibil să ocup funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	☐

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

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

SECȚIUNEA 4

INDEPENDENȚA

Vă rugăm sa bifați situațiile referitoare la raprturile dvs. de colaborare actuale sau anterioare cu societatea pentru care aplicați, care sunt corelate cu prevederile art. 28. alin.(6) din OUG nr.109/2011, respectiv cu cele ale art.138² din Legea 31/1990 republicată, cu modificările ulterioare

A	A1	Sunt director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta sau am îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani.	☐
	A2	Nu sunt director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și nu am îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani.	☐
B	B1	Am fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta sau am avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani.	☐
	B2	Nu am fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta si nu am avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani.	☐
C	C1	Primesc sau am primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității mele de administrator neexecutiv.	☐
	C2	Nu primesc sau nu am primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv.	☐
D	D1	Sunt acționar semnificativ al societății.	☐
	D2	Nu sunt acționar semnificativ al societății.	☐
E	E1	Am sau am avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-mi afecta obiectivitatea.	☐
	E2	Nu am sau nu am avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-mi afecta obiectivitatea.	☐
F	F1	Am fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta.	☐
	F2	Nu am fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta.	☐
G	G1	Sunt director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv.	☐
	G2	Nu sunt director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv.	☐
H	H1	Am fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate.	☐
	H2	Nu am fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate.	☐

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

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

I	I1	Am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. A1 și D1.	☐
	I2	Nu am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. A1 și D1.	☐

FORMULAR F3	ACORDUL DE OBTINERE A DATELOR PENTRU VERIFICAREA INFORMAȚIILOR FURNIZATE ÎN DOSARUL DE CANDIDATURĂ
------------------------	---

SECȚIUNEA 1			
Nume și prenume			
Data		Semnatura	

SECȚIUNEA 2		
Subsemnatul(a), în calitate de participant la procedura de selecție și nominalizare aflată în derulare, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că: (vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde alegerii dumneavoastră)		
	DA	NU
Îmi dau acordul pentru derularea procedurii de obținere a datelor de la angajatori, instituții de învățământ, instituții ale administrației de stat și de la persoane de contact, în vederea verificării informațiilor pe care le-am pus la dispoziție Comisiei de selecție și nominalizare din cadrul procedurii de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliul de administrație al Societății Carpatica Feroviar România S.A.	☐	☐

FORMULAR F4	CONSIMȚĂMÂNT DE PRELUCRARE A DATELOR CU CARACTER PERSONAL
------------------------	--

SECȚIUNEA 1			
Nume și prenume			
Data		Semnatura	

SECȚIUNEA 2		
Subsemnatul(a), în calitate de		
(vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde alegerii dumneavoastră)		
Participant la procedura de selecție și nominalizare,	☐	
Persoană care a fost aleasă de candidat pentru a acorda referințe cu privire la activitatea profesională a candidatului în procedura de selecție și nominalizare,	☐	
Cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:		
	DA	NU
Îmi dau acordul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal pe care le-am pus la dispoziție Comisiei de selecție și nominalizare din cadrul procedurii de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliul de administrație al Societății Carpatica Feroviar România S.A., în conformitate cu prevederile Regulamentului UE nr. 679/2016 și cu celelalte acte normative aflate în vigoare în materia protecției datelor cu caracter personal, de către operatorii din cadrul Comisiei de selecție, AMEPIP și Ministerului Transporturilor și Infrastructurii în scopul realizării procedurii de selecție și nominalizare.	☐	☐

**FORMULAR
F5****DECLARAȚIA DE INTERESE****SECȚIUNEA 1****Subsemnatul (a)**
*(Nume și prenume)***Având funcția de****La****cunoscând prevederile art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul penal privind falsul în declarații, declar pe propria răspundere:****1. Asociat sau acționar la societăți comerciale, companii/societăți naționale, instituții de credit, grupuri de interes economic, precum și membru în asociații, fundații sau alte organizații neguvernamentale:**

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

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

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

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

3.1.....

4. Calitatea de membru în organele de conducere, administrare și control, retribuite sau neretribuite, deținute în cadrul partidelor politice, funcția deținută și denumirea partidului politic

4.1.....

5. Contracte, inclusiv cele de asistență juridică, consultanță juridică, consultanță și civile, obținute ori aflate în derulare în timpul exercitării funcțiilor, mandatelor sau demnităților publice finanțate de la bugetul de stat, local și din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de stat sau unde statul este acționar majoritar/minoritar:

5.1 Beneficiarul de contract: numele, prenumele/denumirea și adresa	Instituția contractantă: denumirea și adresa	Procedura prin care a fost încredințat contractul	Tipul contractului	Data încheierii contractului	Durata contractului	Valoare a totală a contractului
Titular						
Soț/soție						
Rude de gradul I ¹⁾ ale titularului						
Societăți comerciale/ Persoană fizică autorizată/ Asociații familiale/ Cabinete individuale, cabinete asociate, societăți civile profesionale sau societăți civile profesionale cu răspundere limitată care desfășoară profesia de avocat/ Organizații neguvernamentale/ Fundații/ Asociații ²⁾						

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

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

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

Nume și prenume		Semnatura	
Data			

Formular F5 – Declarația de interes

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

Modelul contractului de mandat ce urmează să fie încheiat între

..... și administratorul Consiliului de Administrație

Compania S.A.

CONTRACT DE MANDAT

Nr..... din data de.....

Compania S.A., cu sediul social în România, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr., având CUI, reprezentată prin: Dna., Dl. și Dl., în calitate de reprezentanți ai Ministerului Transporturilor și Infrastructurii în cadrul Adunării Generale a Acționarilor și în conformitate cu Ordinul Ministrului Transporturilor și Infrastructurii nr. din (denumită în continuare "Mandantul" sau "Societatea")

și

Domnul/Doamna, cetățean....., domiciliat în....., având actul de identitate CI seria, nr., eliberat de, la data de, CNP, denumit în continuare **MANDATAR** sau **ADMINISTRATOR** al Societății S.A. - (denumită în continuare Compania),

Denumiți în continuare în mod individual **Partea** și în mod colectiv **Părțile**

AVÂND ÎN VEDERE CĂ:

În urma Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor Societății nr. din data de, în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, Dl./Dna..... a fost numit membru al Consiliului de Administrație al Companiei, iar acesta a acceptat în mod expres să dețină calitatea de membru al Consiliului de Administrație al Societății, conform act

Forma contractului de mandat a fost aprobată în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Companiei din data de, în conformitate cu prevederile Legii 31/1990 cu modificările și completările ulterioare, și ale OUG 109/2011;

Adunarea Generală a Acționarilor Companiei din data de a hotărât ca prezentul contract de mandat să fie semnat de către dl./dna..... împuternicit(ă) conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor nr. din

Părțile au convenit încheierea prezentului Contract de Mandat, numit în continuare **CONTRACTUL** sau **MANDATUL**, obligându-se în termenii și condițiile acestuia:

Art. 1. Definiții

În cadrul prezentului Contract, termenii de mai jos vor avea următorul înțeles:

„**Act Constitutiv**” înseamnă actul constitutiv aprobat prin Hotărârea Guvernului / OUG nr...../....., de înființare a Societății, actualizat cu modificările ulterioare;

„**Consiliul de Administrație**” reprezintă organismul cu atribuții de deliberare și emitere a deciziilor, responsabil pentru administrarea Societății, în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, ale Actului Constitutiv;

„**Indicatori de performanță**” sunt instrumente de măsurare cantitativă și calitativă a performanței financiare și nefinanciare care indică atingerea unor obiective cuantificabile raportate la ținte specifice de performanță, indicatori prevăzuți în actul adițional la contractul de mandat, în baza cărora se va măsura și evalua performanța Administratorului în aducerea la îndeplinire a Planului de Administrare aprobat de Mandant;

„**Indicatori-cheie de performanță**” sunt indicatori de performanță obligatorii prevăzuți în actul adițional la contractul de mandat;

„**Forță Majoră**” înseamnă orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil, inclusiv, dar fără a se limita la calamități naturale, dezastre navale și aviatice, cutremure, incendii, inundații, secetă, explozii, sabotaj, embargo, revoluții, conflicte armate, greve, certificate de entități abilitate;

„**Legislația Relevantă**” înseamnă, Legea societăților nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și dispozițiile Codului Civil în materia Mandatului și orice alte prevederi legale aplicabile prezentului Contract;

„**Plan de Administrare**” instrument de lucru al administratorilor și al directorilor concretizat într-un document întocmit pentru a determina direcția în care va evolua și modalitatea în care va fi administrată și condusă o întreprindere publică în perioada mandatului acestora, structurat pe două componente: componenta de administrare, întocmită de consiliul de administrație sau de supraveghere, și componenta de management, întocmită de directori sau, după caz, de către membrii directoratului. Acesta este corelat cu scrisoarea de așteptări și stabilește misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele și indicatorii de performanță financiari și nefinancieri pentru derularea activității pentru o perioadă de cel puțin 4 ani.

Art. 2. Durata Contractului

Prezentul Contract este valabil cu începere de la data de (data numirii sale de către reprezentanții în Adunarea Generală a Acționarilor Societății) și până la data, sau, după caz, până la data încetării Mandatului conform prezentului Contract, înaintea expirării duratei sale, din orice cauză de natură legală ori convențională.

Art. 3. Obiectul Contractului

Mandantul împuternicește pe Mandatar să administreze activitatea Societății, potrivit legii și Actului constitutiv, în vederea îndeplinirii indicatorilor de performanță, prevăzuți în actul adițional la prezentul Contract în schimbul unei remunerații, potrivit celor convenite prin prezentul Contract.

Art. 4. Obligațiile Mandatarului

Mandatarul are următoarele obligații:

4.1. Să exercite Mandatul cu prudență și diligența unui bun administrator, cu loialitate, în interesul Societății.

4.2. Mandatarul are, împreună cu ceilalți membrii ai Consiliului de Administrație, în principal, următoarele obligații:

4.2.1. Să ia toate măsurile ce revin Consiliului de Administrație al Societății, pentru îndeplinirea obiectului de activitate al Societății, cu respectarea competențelor consiliului de administrație prevăzute de Legislația Relevantă sau de Actul Constitutiv;

4.2.2. Să ducă la îndeplinire Indicatorii de performanță prevăzuți în actul adițional la prezentul Contract, revizuiți, după caz;

4.2.3. Să elaboreze, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii, o propunere pentru componenta de administrare a planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari;

4.2.4. Să convoace, prin grija președintelui consiliului de administrație, în termen de 5 zile de la aprobarea în integralitate a planului de administrare, Adunarea Generală a Acționarilor, în vederea negocierii și aprobării indicatorilor-cheie de performanță, avizați în prealabil de către AMEPIP, rezultați din planul de administrare;

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

4.2.6. Să prezinte ori de câte ori se solicită de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii situația economico-financiară a Societății, stadiul realizării indicatorilor, a Indicatorilor de performanță, și alte documentații ori informații solicitate, precum și măsurile luate în cazul neîndeplinirii;

4.2.7. Să aducă la cunoștința reprezentanților Ministerului Transporturilor și Infrastructurii în Adunarea Generală a Acționarilor Societății toate faptele și actele ce ar putea să-i determine pe aceștia să revoce sau să modifice Mandatul;

4.2.8. În cazul renunțării la Mandat, Mandatarul are obligația de a aduce la cunoștința reprezentanților în Adunarea Generală a Acționarilor Societății și Ministerului Transporturilor și Infrastructurii intenția sa, cu cel puțin 30 de zile înainte, printr-o notificare scrisă și înregistrată la Mandant și la Ministerul Transporturilor și Infrastructurii. În această situație, răspunde pentru daunele cauzate prin renunțarea sa, cu excepția cazului în care acesta face dovada faptului că, exercițiul Mandatului îi provoacă lui însuși prejudicii;

4.2.9. Să stabilească direcțiile principale de activitate și să aprobe strategia de dezvoltare ale Societății;

4.2.10. Să stabilească nivelul de contractare a împrumuturilor bancare curente, a creditelor comerciale pe termen scurt și mediu și să aprobe eliberarea/constituirea garanțiilor, Conform Actului Constitutiv;

4.2.11. Să constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit, conform prevederilor legale în vigoare;

4.2.12. Să participe la ședințele Consiliului de administrație și la adoptarea hotărârilor acestui organ, prin vot și să aloce timpul necesar pregătirii riguroase a acestora cu dedicarea a minimum 3 zile lucrătoare lunar în acest scop;

4.2.13. Să participe la ședințele comitetului de audit, comitetului de gestionare a riscurilor și a comitetului de nominalizare și remunerare a consiliului de administrație, în cazul în care Mandatarul va fi ales ca membru al acestor organe conform dispozițiilor legale în vigoare, precum și la adoptarea propunerilor/recomandărilor acestor comitete, prin vot;

4.2.14. Să efectueze informările și raportările prevăzute de reglementările și dispozițiile legale în vigoare;

4.2.15. Să respecte pe toată perioada Mandatului toate obligațiile legale și statutare referitoare la incompatibilități, conflicte de interese și abținerea de la deliberări, în condițiile în care cunoaște că există sau pot apărea astfel de situații;

(a se vedea art. 4.2.9.) 4.2.16. Să aprobe Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului de Administrație;

4.2.17. Să verifice funcționarea sistemului de control intern/managerial, implementarea politicilor contabile și realizarea planificării financiare în cadrul Societății;

4.2.18. Să stabilească atribuțiile delegate în competența conducerii executive a Societății, respectiv în competența directorului general și a celorlalți directori cu atribuții de conducere, în vederea executării operațiunilor Societății;

4.2.19. Să delege conducerea Societății, să selecteze, să numească și să revoce directorii/directorul general/directoratul, și să stabilească remunerația acestora la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare;

- 4.2.20. Să evalueze trimestrial activitatea directorului general/membrilor directoratului atât sub aspectul execuției contractului de mandat încheiat cu acesta/membrii directoratului, cât și în ceea ce privește respectarea și realizarea componentei de management din planul de administrare;
- 4.2.21. Să aprobe, în termen de maximum 80 de zile de la numirea directorilor/membrilor directoratului, componenta de management a planului de administrare elaborată de directori/membrii directoratului;
- 4.2.22. Să prezinte semestrial, în cadrul adunării generale a acționarilor, un raport asupra activității de administrare, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale directorilor/membrilor directoratului, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale Societății și la raportările contabile semestriale ale Societății;
- 4.2.23. Să propună adunării generale a acționarilor Societății majorarea capitalului social atunci când această măsură este necesară pentru desfășurarea activității, înființarea/desființarea de noi unități/subunități, fuziunea, divizarea, precum și înființarea de persoane juridice, cu sau fără personalitate juridică, prin asociere cu alte persoane din țară/străinătate;
- 4.2.24. Să convoace/sau după caz să avizeze convocarea adunării generale a acționarilor, să participe la ședințele adunării generale ale acționarilor și să implementeze hotărârile adunărilor generale ale acționarilor, să informeze toți acționarii cu privire la orice act sau eveniment de natură a avea o influență semnificativă asupra situației Societății;
- 4.2.25. Să exercite toate celelalte obligații rezultate pentru administratori din regulamentul de organizare și funcționare al Societății;
- 4.2.26 Să participe la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul consiliului;
- 4.2.27 . Să participe împreună cu ceilalți administratori la elaborarea planului de administrare în colaborare cu directorii;
- 4.2.28 . Să participe la negocierea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari cu Ministerul Transporturilor și Infrastructurii sau acționarii societății, după caz;
- 4.2.29 . Să aprobe încheierea oricăror contracte pentru care nu a delegat competența directorului general și directorilor, în limitele prevăzute de Actul Constitutiv;
- 4.2.30 . Să elaboreze un raport anual privind activitatea Societății cu respectarea prevederilor art. 56 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- 4.2.31 . Să prezinte anual, adunării generale a acționarilor Societății, în termenul prevăzut de legislația în domeniu, raportul cu privire la activitatea Societății, bilanțul și contul de profit și pierderi, să facă recomandări privind repartizarea profitului și să avizeze proiectul bugetului de venituri și cheltuieli al Societății;
- 4.2.32 . Să acorde mandat directorului general sau comisiei de negociere în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să aprobe forma finală a acestuia;

4.2.33 . Să introducă, dacă este cazul, cererea pentru deschiderea procedurii insolvenței Societății, potrivit legii;

4.2.34 . Să exercite atribuțiile ce i-au fost delegate de adunarea generală a acționarilor Societății conform Legii societăților nr. 31/1990, precum și orice alte atribuții prevăzute de lege sau de Actul Constitutiv în sarcina sa;

4.2.35 . Să aprobe nivelul asigurării de răspundere profesională pentru Directorul General/Direcțorat;

4.2.36 . Să adopte, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se publică, prin grija președintelui Consiliului de Administrație, pe pagina proprie de internet a Societății și se revizuieste anual, dacă este cazul, cu avizul auditorului intern, fiind republicat la data de 31 mai a anului în curs;

4.3. Administratorul se va conforma în totalitate obligațiilor de neconcurență prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul Contract, care face parte integrantă din acesta;

4.4. Să nu facă parte din mai mult de 2 consilii de administrație ale întreprinderilor publice;

4.5. Mandatarului i se aplică toate celelalte prevederi legale prevăzute în Legislația Relevantă referitoare la îndatoririle lui.

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

4.7. Administratorul are obligația de reprezentare a societății, dacă această atribuție i s-a acordat în mod expres;

4.8. Să aprobe recrutarea 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;

4.9. Administratorul are obligația de neconcurență și de informare conform art. 153¹⁵ și 153¹⁷ din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

4.10. Să respecte dispozițiile legale și statutare privind creditarea și încheierea de acte juridice cu întreprinderea publică.

Art. 5. Administratorul este, de asemenea, obligat:

5.1. Să nu fie legat de *Societate* printr-un contract de muncă;

5.2. Să își exercite mandatul cu loialitate, cu prudența și cu diligența unui bun administrator în interesul exclusiv al *Societății*, și să nu își asume niciun fel de obligații speciale față de un acționar sau altul al *Societății* în legătură cu activitatea *Societății*. Administratorul nu încalcă obligația prevăzută mai sus în cazul în care, în momentul luării unei decizii de afaceri, el este în mod rezonabil îndreptățit să considere (i) că acționează în interesul *Societății* și (ii) a luat decizia pe baza informațiilor adecvate.

5.3. Să adopte toate măsurile necesare pentru protejarea patrimoniului *Societății*;

5.4. Să respecte codul de etică adoptat la nivelul *Societății*;

5.5. Să păstreze confidențialitatea informațiilor și a secretelor de afaceri ale *Societății*, la care a avut acces prin intermediul documentelor prezentate Consiliului de Administrație, cu excepția

situațiilor în care o asemenea folosire este impusă de lege sau necesară în relația cu autoritățile publice și/sau de participarea administratorului în cadrul vreunui litigiu care are ca obiect activitatea Societății;

5.6. Să declare și să evite conflictele de interese în raport cu Societatea;

5.7. Să nu încheie acte juridice cu Societatea, decât în condițiile stabilite de lege;

5.8. Să participe la cel puțin un comitet consultativ înființat la nivelul consiliului;

5.9. Să dedice timp suficient pregătirii întâlnirilor consiliului, participării la acestea, precum și în comitetele de specialitate;

5.10. Să gestioneze potențialele conflicte de interese la nivelul organelor de administrare și conducere.

Art. 6. Administratorul se obligă ca, împreună cu ceilalți administratori, să ducă la îndeplinire planul de administrare și hotărârile adunării generale a acționarilor.

Art. 7. Administratorul, împreună cu ceilalți administratori, are obligația de a convoca adunarea generală a acționarilor pentru a aproba orice tranzacție dacă aceasta are, individual sau într-o serie de tranzacții încheiate, o valoare mai mare de 10% din valoarea activelor nete ale Societății sau mai mare de 10% din cifra de afaceri a Societății potrivit ultimelor situații financiare auditate, cu administratorii ori directorii sau, după caz, cu membrii ai directoratului, cu angajații, cu acționarii care dețin controlul asupra Societății sau cu o societate controlată de aceștia, precum și cu soțul sau soția, rudele ori afinii până la gradul IV inclusiv ai persoanelor menționate.

Art. 8. Administratorul, împreună cu ceilalți administratori, are obligația de a informa acționarii, în cadrul primei adunări generale a acționarilor ce urmează încheierii actului juridic, asupra oricărei tranzacții încheiate de Societate cu:

a) persoanele prevăzute la art. 7, dacă valoarea tranzacției este sub nivelul de 10% din valoarea activelor nete ale Societății sau mai mare de 10% din cifra de afaceri a Societății potrivit ultimelor situații financiare auditate;

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

Art. 9. Administratorul, împreună cu ceilalți administratori, are obligația de a prezenta adunării generale a acționarilor, în cadrul rapoartelor semestriale și anuale, într-un capitol special, actele juridice încheiate în condițiile art. 7 și art. 8, cu precizarea următoarelor elemente: părțile care au încheiat actul juridic, data încheierii și natura actului, descrierea obiectului acestuia, valoarea totală a actului juridic, creanțele reciproce, garanțiile constituite, termenele și modalitățile de plată și orice alte informații esențiale și semnificative în legătură cu actele juridice respective, precum și orice informații necesare determinării efectelor actelor juridice respective asupra situației financiare a Societății

Art. 10. Administratorul are obligația de a nu folosi în interes propriu și de a nu divulga niciunei persoane neautorizate vreo informație de natură confidențială sau secretă cu privire la activitatea

Societății. În acest sens, administratorul se obligă să respecte regulile de confidențialitate prevăzute în Anexa nr. 2 la prezentul Contract de Mandat.

Art. 11. Administratorul nu va folosi Informațiile Confidențiale - potrivit definiției acestei noțiuni stabilită în Anexa nr. 2 - direct sau indirect, în folos personal sau în folosul terțelor persoane, cu excepția situațiilor în care o asemenea folosire este impusă de lege sau de participarea administratorului la un proces.

Art. 12. Drepturile mandatarului

Mandatarul are următoarele drepturi:

12.1. Să primească lunar, pentru activitatea desfășurată, începând cu data de (data numirii sale conform Contractului) o indemnizație fixă al cărei quantum este de 12.212 lei, fără a depăși de 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 și în conformitate cu sumele prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli al Societății. Nivelul remunerației este propus de comitetul de nominalizare și remunerare al consiliului de administrație, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de adunarea generală a acționarilor, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică. Plata indemnizației fixe lunare se va face până la data de a lunii următoare celei pentru care indemnizația fixă este cuvenită Mandatarului, în contul bancar indicat de acesta. Se vor reține direct de către Societate și se vor vira de către aceasta impozitele, taxele și contribuțiile cu reținere la sursă, în conformitate cu reglementările române și dispozițiile legale în vigoare.

În cazul semnării de către mandatar a unui contract de mandat în calitate de director general/director, plata indemnizației prevăzută în prezentul contract se suspendă și se va relua la data încetării calității de director general/director. Pe durata îndeplinirii calității de director general/director, simultan cu calitatea de membru în consiliul de administrație, mandatarul va primi doar indemnizația (cu cele două componente fixă și variabilă) cuvenită pentru calitatea de director general/director.

12.2. Plata indemnizației fixe va fi condiționată de participarea Mandatarului la toate întâlnirile necesare ale Consiliului de administrație din luna respectivă sau mandatarea unui alt membru al Consiliului de administrație, precum și pentru participarea în cadrul comitetelor consultative organizate la nivelul Societății. Forma și conținutul mandatului sunt stabilite prin Regulamentul Consiliului de Administrație.

12.3. În cazul administratorilor executivi, să primească o componentă variabilă a indemnizației, ce va fi acordată anual, doar în cazul în care Mandatarul va îndeplini Indicatorii de performanță, astfel cum aceștia vor fi stabiliți prin act adițional la prezentul Contract. Valoarea componentei variabile precum și modalitatea de plată se vor conveni ulterior, prin Act adițional încheiat de Părți, cu

încadrarea în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli (BVC) aprobat la nivelul Societății și cu respectarea prevederilor art. 37 alin. (3) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare*.

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 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. Componenta fixă lunară a membrilor executivi ai consiliilor de administrație 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.

Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate 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, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite 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%.

12.4. Să beneficieze de diurnă și cheltuieli de delegare (transport, cazare, cheltuieli suplimentare) în interesul Societății, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, în cuantumul stabilit de Consiliul de Administrație pentru directorul general.

12.5. Dreptul la telefon mobil pe perioada Contractului, cheltuielile aferente fiind suportate de Societate în cuantumul stabilit de Consiliul de administrație pentru directorul general.

12.6. Drept de acces la facilitățile Societății, la nivelul drepturilor conferite directorului general de către Consiliul de administrație, precum și să beneficieze de asigurare medicală încheiată la nivel de societate.

12.7. Contravaloarea sumelor asimilate remunerației, se va încadra în cuantumul total al indemnizației fixe lunare precizate la art. 12.1. la care Mandatarul are dreptul conform art. 37, alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

12.8. Să beneficieze de asigurare de răspundere profesională, respectiv să fie asigurat de către o societate de asigurări cu reputație internațională pentru răspundere profesională. Polița de asigurare trebuie să fie: (i) atotcuprinzătoare, (ii) să prevadă preluarea oricărei plăți ce cade sub incidența poliței direct și imediat de către asigurator și nu rambursarea ulterioară a acestor cheltuieli, și (iii) să acopere pe cei asigurați până când se atinge termenul de prescripție al presupuselor fapte/acte.

12.9. Administratorul are posibilitatea, alături de ceilalți membri ai consiliului de administrație, de a solicita întreprinderii publice să contracteze asistență de specialitate pentru a-și fundamenta deciziile, de exemplu, dar fără a se limita la: audituri, investigații antifraudă, analiză de piață și altele.

13. Atribuțiile administratorilor și ale Consiliului în administrarea întreprinderii publice

- a) aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice, stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) supravegherea funcționării unor sisteme prudente și eficiente de control, care să permită evaluarea și gestionarea riscurilor;
- d) îndeplinirea obligațiilor prevăzute de lege privind recrutarea, numirea, evaluarea și, după caz, revocarea directorilor întreprinderii publice;
- e) supravegherea activității și monitorizarea performanței conducerii executive;
- f) stabilirea și aprobarea remunerației directorilor sau directoratului;
- g) asigurarea că întreprinderea publică își îndeplinește obligațiile legale și contractuale;
- h) elaborarea și transmiterea rapoartelor prevăzute de lege.

Obligațiile și drepturile Mandantului și ale Ministerului Transporturilor și Infrastructurii

Art. 14.

Mandantul are următoarele obligații:

14.1. Să asigure Mandatarului deplina libertate în îndeplinirea sarcinilor și obligațiilor care fac obiectul prezentului Contract, în condițiile legii și ale Actului Constitutiv.

14.2. Să evalueze periodic activitatea Mandatarului din punct de vedere al execuției Contractului dat și a Planului de administrare aprobat.

Art. 15.

Mandantul are următoarele drepturi:

15.1. Să pretindă Mandatarului îndeplinirea Indicatorilor de performanță prevăzuți în actul adițional la prezentul Contract, a tuturor obligațiilor ce decurg din Contract, din Actul constitutiv sau din Legislația Relevantă.

15.2. În activitatea de urmărire a bunei execuții a prezentului Contract și verificarea îndeplinirii Indicatorilor de performanță prevăzuți în actul adițional la prezentul Contract, are dreptul să solicite să i se prezinte ori de câte ori este necesar, situația economico-financiară și orice documente privind îndeplinirea Indicatorilor de performanță.

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

Art. 16. Obiective de performanță și indicatori-cheie de performanță, precum și condițiile de revizuire a acestora

16.1. Obiectivele și indicatorii - cheie de performanță financiari și nefinanciari, avizați de AMEPIP, sunt menționați în actul adițional la contract și vor fi stabiliți conform legii.

16.2. Condițiile de revizuire a obiectivelor și indicatorilor cheie de performanță sunt cele prevăzute de dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderii publice, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Art. 17. Remunerația Mandatarului

Remunerația Mandatarului este stabilită conform art. 12. Plata tuturor obligațiilor bănești de natură legală aferente contribuabilului, precum contribuția la asigurările sociale, contribuția pentru asigurările de accidente de muncă și boli profesionale, contribuția la asigurările de sănătate, contribuția de șomaj, precum și alte obligații bănești de natură legală care pot fi impuse pe durata Contractului, se va face de către Societate.

Art. 18. Neplata/Restituirea componentei variabile a remunerației

18.1. 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;

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

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

Art.19. Modalitatea de evaluare a administratorilor

Executarea prezentului contract de mandat face obiectul evaluării în condițiile legii potrivit următoarelor tipuri de evaluări:

- a) evaluarea propriei performanțe a consiliului;
- b) evaluarea activității administratorilor care se realizează anual de către adunarea generală a acționarilor, cu sprijinul unor experți în astfel de evaluări, după caz.
- c) evaluarea de către AMEPIP a îndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță.

Art.20. Clauze privind independența administratorului

20.1 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.

20.2 Se consideră independent mandatarul care, conform prevederilor art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectă următoarele:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) Să nu fie acționar semnificativ al societății;
- e) 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;
- f) 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;
- g) Să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i) Să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

Art.21. Loialitate. Confidențialitate

21.1. Mandatarului îi sunt interzise orice activități în beneficiul unor societăți/companii concurente, altor persoane juridice cu același domeniu de activitate sau altor persoane ce se află în relații de comerț cu Societatea.

21.2. Mandatarul va înștiința Consiliul de administrație ori de câte ori, în anumite operațiuni, știe că sunt interesate și soțul/soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul al IV-lea inclusiv. În această situație, Mandatarul nu va lua parte la nici o deliberare privitoare la această operațiune.

21.3. Pe toată durata Contractului de Mandat și pe o perioadă de 3 (trei) ani de la încetarea acestuia, Mandatarul este obligat să păstreze confidențialitatea datelor și informațiilor referitoare la activitatea Societății, conform Anexei nr. 2 la prezentul contract, sub sancțiunea plății de despăgubiri pentru prejudiciul cauzat.

21.4. Părțile se obligă să păstreze confidențialitatea conform prevederilor legale și statutare în vigoare aplicabile, asupra tuturor datelor, informațiilor și documentelor primite de la cealaltă parte în executarea prezentului Contract de Mandat.

21.5. Pentru o perioadă de 2 ani după încheierea mandatului, administratorul nu are dreptul să ocupe o poziție de administrare sau conducere într-o întreprindere aflată în concurență directă cu întreprinderea publică la care a exercitat mandatul.

Art. 22. Răspunderea părților

22.1. Răspunderea Mandatarului este angajată în cazul nerespectării prevederilor legale, inclusiv a Legislației Relevante, ale Actului constitutiv al Societății, ale Consiliului de Administrație și ale Contractului.

22.2. Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în Contract Părțile răspund potrivit legislației în vigoare.

22.3. Mandatarul răspunde pentru deciziile adoptate în exercitarea Mandatului și care aduc prejudicii Societății.

22.4. Mandatarul răspunde solidar cu ceilalți administratori ai Societății, cu excepția cazului în care a cerut să se consemneze în registrul deciziilor Consiliului de Administrație împotrivirea sa, sau a încunoștiințat despre aceasta, în scris, pe auditorii interni și auditorul fiscal ai Societății.

22.5. În cazul revocării fără justă cauză a Mandatarului Societatea va plăti Mandatarului daune-interese în cuantumul a 6 (șase) indemnizații fixe lunare. În cazul în care de la data revocării fără justă cauză până la expirarea mandatului sunt mai puțin de 6 (șase) luni, despăgubirea va fi egală cu numărul de indemnizații rămase până la expirarea mandatului.

22.6. În scopul prezentului Contract, noțiunea de „cu justă cauză” va însemna o revocare de către reprezentanții Adunării Generale a Acționarilor Societății, bazată pe una sau mai multe din acțiunile întreprinse de Mandatar care:

22.6.1. încalcă prevederile Legislației Relevante,

22.6.2. încalcă prevederile Regulamentului de organizare și funcționare al Societății ori ale Actului Constitutiv,

22.6.3. aduc prejudicii Societății,

22.6.4. încalcă sau nu aduc la îndeplinire Mandatul acordat de Mandant prin Contract, inclusiv prin neîndeplinirea Indicatorilor de performanță,

22.6.5. fraudează interesele legitime ale Societății, oricare dintre acestea, fără limitare, fiind de natură să conducă la pierderea încrederii Mandantului în Mandatar,

22.6.6. încalcă criteriile de integritate stipulate în contractul de mandat, inclusiv prin evitarea și nedenunțarea conflictului de interese și/sau nerespectarea Codului de etică al Societății, sau

22.6.7. Mandatarul se face vinovat de săvârșirea, cu rea-credință, a unor fapte grave, de natură penală, dovedite în instanțele competente, privind activitatea desfășurată în baza Contractului.

22.7. 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.

22.8. Mandantul nu răspunde pentru actele sau faptele ilicite cauzatoare de prejudicii, comise de Mandatar prin exercitarea calității de administrator al Societății.

22.9. Mandatarul răspunde pentru prejudiciile cauzate Societății prin actele îndeplinite de directori, când dauna nu s-ar fi produs dacă el ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției sale.

22.10. Mandatarul va răspunde, în solidar cu ceilalți membri ai Consiliului de administrație, de implementarea Planului de administrare al Societății.

22.11. Cauzele de forță majoră, definite conform legii, exonerează Părțile de răspunderea contractuală.

Art. 23. Forța Majoră

23.1. Fiecare Parte poate suspenda îndeplinirea oricărei obligații din prezentul Contract pentru orice perioadă în care este împiedicată să execute obligația respectivă, ca rezultat direct al unui eveniment de Forță Majoră.

23.2. (1) 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 de la apariție. Omisiunea notificării va face ca partea care nu s-a conformat să suporte toate daunele provocate celeilalte Părți prin neanunțarea la termen.

(2) Partea care invocă Forța Majoră are obligația prezentării celeilalte Părți, în termen de 15 zile de la producerea cazului de Forță Majoră și a certificatului eliberat de entitățile abilitate.

23.3. În cazul în care evenimentul de Forță Majoră se prelungește pentru o perioadă mai mare de 45 zile, Partea căreia i se opune cazul de Forță Majoră poate decide încetarea Contractului, care va opera în mod automat, fără intervenția vreunei instanțe sau îndeplinirea altor formalități, în baza unei simple notificări transmise Părții care invocă cazul de Forță Majoră.

Art. 24. Modificarea Contractului de Mandat

24.1. Prevederile Contractului pot fi modificate, după o prealabilă notificare emisă de Partea interesată, cu acordul ambelor Părți, prin Act adițional. Contractul va fi adaptat corespunzător reglementărilor legale în vigoare care îi sunt aplicabile.

24.2. Ca urmare a modificărilor legislative de natură a afecta prevederile contractuale în vigoare.

Art. 25. Încetarea Contractului de Mandat

25.1. Părțile semnatare ale Contractului de Mandat stabilesc că acesta își încetează efectele de drept în una sau mai multe din următoarele situații:

- a) expirarea perioadei pentru care a fost încheiat;
- b) demararea în instanță a acțiunii în răspundere de către Mandant, împotriva Mandatarului;
- c) renunțarea Mandatarului la Contractul de Mandat, prin transmiterea unei notificări scrise, conform art. 4 clauza 4.2.8. din Contract;
- d) acordul de voință al Părților, consemnat prin Act adițional la Contract;
- e) intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege sau a uneia din situațiile prevăzute de Legislația Relevantă;
- f) decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a Mandatarului;
- g) insolvența ori lichidarea Societății, declarată și înregistrată conform prevederilor legale;
- h) în cazul desființării Societății;
- i) revocarea înainte de termen a Mandatarului de către Mandant, fără îndeplinirea oricărei alte formalități și fără intervenția instanțelor judecătorești competente. Într-un asemenea caz, Societatea nu este obligată să achite Mandatarului nicio compensație, despăgubire sau orice fel de daune interese, cu excepția cazului când revocarea survine fără justă cauză;
- j) revocarea mandatului de către Mandant, în situația în care Mandatarul se face vinovat de săvârșirea, cu rea-credință, a unor fapte grave, de natură penală, dovedite în instanțele competente, privind activitatea desfășurată în baza Contractului;
- k) în cazul în care Mandatarul este incapabil fizic de a-și îndeplini obligațiile asumate prin Contract pentru o perioadă de 90 zile calendaristice consecutive în decursul unui an de zile, de la data notificării Societății de către Mandatar cu privire la starea de incapacitate. În acest sens, Mandatarul este obligat să notifice Societatea și Ministerul Transporturilor și Infrastructurii cu privire la starea de incapacitate fizică și să anexeze dovezile aferente în ziua imediat următoare expirării acestui termen. În scopul prezentei clauze, se va considera că Mandatarul este incapabil fizic dacă nu-și execută sarcinile obișnuite pe o durată continuă de 90 de zile în decursul unui an de zile;
- l) în caz de forță majoră în condițiile art. 23;
- m) în cazul eșuării negocierii indicatorilor de performanță, fără a fi îndreptățit la plata unor daune-interese;

- n) în cazul neîndeplinirii indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari prevăzuți în actul adițional la prezentul contract de mandat, din motive imputabile administratorului. Această situație constituie revocare cu justă cauză, conform art. 22.6;
- o) în cazul încălcării criteriilor de integritate stipulate în contractul de mandat, inclusiv prin evitarea și nedenunțarea conflictului de interese și/sau nerespectarea Codului de etică al Societății. Această situație constituie revocare cu justă cauză, conform art. 22.6;
- p) ca urmare a încălcării dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligațiilor de neconcurență;
- q) ca urmare a încălcării 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;
- r) în cazul pornirii acțiunii în răspundere contra membrilor Consiliului, mandatul acestora încetează de drept;
- s) în cazul trimerii în judecată pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (1) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- t) în alte cazuri prevăzute de lege.

25.2. Independent de prevederile de mai sus, Mandantul va notifica Mandatarul cu privire la cauzele de revocare sau de reziliere a Contractului. Cu aplicarea dispozițiilor art. 22.6 de mai sus, Mandatarul are dreptul la plățile compensatorii prevăzute la art. 22.5 de mai sus doar în cazul revocării mandatului său de către Mandant fără justă cauză. Nicio altă cauză de încetare a acestui Contract nu va da naștere la niciun alt drept la compensații sau la alte drepturi bănești, de orice natură.

25.3. La data încetării prezentului Contract, Mandatarul va returna de îndată Societății toate documentele, informațiile în forma materială furnizate de Societate și aflate în posesia Mandatarului, precum și toate bunurile încredințate pentru a fi folosite de către acesta în baza acestui Contract.

25.4. La data încetării prezentului Contract, indiferent de motiv, Mandatarul va prezenta în mod obligatoriu Mandantului raportul său privind activitatea de Mandat și va preda sarcinile sale administrative celorlalți membri ai Consiliului de Administrație sau administratorului(ilor) nou numit(ți), în termen de 30 de zile de la încetare.

Art. 26. Litigii

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

26.2. Orice dispută care nu poate fi soluționată în condițiile de mai sus va fi supusă competenței instanțelor judecătorești din România.

Art. 27. Alte clauze

27.1. Cu excepția cazurilor prevăzute expres prin prezentul Contract, nicio Parte nu va avea dreptul să transfere, să cedeze ori să delege drepturile și obligațiile sale din prezentul Contract, în tot sau în parte, fără consimțământul scris prealabil al celeilalte Părți.

27.2. Orice comunicare, înștiințare, solicitare, instrucțiune sau alt document de comunicat în baza prezentului Contract de către o Parte va fi în formă scrisă și va fi considerat(ă) ca fiind comunicat(ă) (i) în momentul primirii, dacă este înmănat(ă) personal, prin curier sau serviciu de curierat, sau de către executorul judecătoresc, (ii) la data transmiterii, dacă este transmis(ă) prin email, fax sau altă transmisie prin cablu, sau (iii) la data primirii documentului, dacă este trimis(ă) prin poștă recomandată.

Dacă este trimis(ă) Societății/Mandantului, va fi adresat(ă) după cum urmează:

Către: C.N.....S.A.

În atenția: Reprezentanților Adunării Generale a Acționarilor

Adresa:

Dacă este trimis(ă) Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, va fi adresat(ă) după cum urmează:

Către: Ministerul Transporturilor și Infrastructurii

În atenția: Ministrului Transporturilor și Infrastructurii

Adresa: Bulevardul Dinicu Golescu nr. 38 Sector 1, București, cod 010873

Dacă este trimis(ă) Mandatarului, va fi adresat(ă) după cum urmează:

În atenția: Dlui/Dnei

Adresa:

E-mail:

27.3. În cazul în care, oricare dintre Părți își schimbă adresa la care dorește să primească comunicări/înștiințări, aceasta va notifica în scris cealaltă Parte în acest sens. Noua adresă va fi considerată adresa la care urmează să fie trimise toate înștiințările în baza prezentului Contract numai după ce cealaltă Parte a fost informată cu privire la schimbarea respectivă.

27.4. Pe durata întregului Mandat sumele prevăzute ca indemnizație, stabilite conform Contractului se vor plăti sub rezerva aprobării fiecărui BVC anual al Societății.

27.5. Neexercitarea sau exercitarea cu întârziere de către o Parte a oricărui drept din prezentul Contract 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, în condițiile legii.

27.6. În cazul în care orice prevedere din prezentul Contract sau orice aplicare a acesteia este considerată nulă, ilegală sau inaplicabilă, validitatea, legalitatea și aplicabilitatea restului

prevederilor acestui Contract nu vor fi afectate; prevederile în cauză vor fi înlocuite de drept cu dispozițiile legale aplicabile.

27.7. Prevederile prezentului Contract vor fi guvernate, interpretate și puse în aplicare în conformitate cu legea română.

27.8. Nicio prevedere din prezentul Contract nu va fi interpretată că generează sau că reglementează raporturi de muncă între Societate și Mandatar.

Art. 28. Reînnoirea contractului de mandat

28.1. Mandatul poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prevăzute de O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 25 din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Art. 29. Criterii de integritate și etică

Administratorul are următoarele obligații:

- a) să respecte Codul de etică al Societății, care se aplică atât angajaților acesteia, cât și membrilor consiliului;
- b) 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;
- c) va înștiința consiliul de administrație ori de câte ori, în anumite operațiuni, știe că sunt interesate soțul/soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul al IV-lea inclusiv. În această situație, Mandatarul nu va lua parte la nici o deliberare privitoare la această operațiune.
- d) să aibă un comportament adecvat în cadrul consiliului în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese;
- e) 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;
- f) să înștiințeze Ministerul Transporturilor și Infrastructurii în cazul începerii urmăririi penale pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziuni fiscale, infracțiuni prevăzute *Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, cu modificările și completările ulterioare. În această situație contractul de mandat va fi suspendat.

Art. 30. Dispoziții finale

30.1. Mandatarul își însușește și își asumă prevederile Planului de Administrare care include strategia de administrare pe durata Mandatului pentru atingerea Indicatorilor cheie de performanță prevăzuți în actul adițional la prezentul Contract, în caz contrar va putea fi revocat de Mandant fără plata vreunei despăgubiri.

30.2. Contractul de Mandat se completează după caz, cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 *privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, cu cele ale Legii *societăților* nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu regulamentul de organizare și funcționare al Societății.

Prezentul Contract care conține pagini și 2 Anexe, s-a încheiat astăzi, în limba română, la sediul Mandantului, în 3 exemplare originale, din care 1 exemplar pentru Mandatar, 1 exemplar pentru Ministerul Transporturilor și Infrastructurii și 1 exemplar pentru Mandant.

Semnături:

MANDANT

.....

MANDATAR

.....

Anexa nr. 1
OBLIGAȚII DE NECONCURENȚĂ

1. Neconcurență

Pe perioada exercitării mandatului său în Societate, Administratorul, 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:

- a) să nu se angajeze în orice activitate sau afacere care este în concurență cu sau similară cu o activitate sau afacere a Societății, ori cu o activitate sau afacere pe care Societatea o desfășoară sau își propune să o desfășoare și să promoveze ori să sprijine, financiar sau altfel o astfel de activitate/afacere; sau
- b) să nu asiste în orice mod, orice persoană ale cărei activități sunt în concurență cu sau care prejudiază în orice alt mod activitățile comerciale ale Societății.

2. Abținerea de la solicitarea de servicii

Pe perioada exercitării mandatului său în Societate, Administratorul, 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, nu va:

- a) determina sau încerca să determine orice salariat, consultant, furnizor, cumpărător sau antreprenor independent al Societății să înceteze sau, după caz, să modifice de o manieră contrară intereselor Societății relația sa contractuală cu Societatea;
- b) utiliza, reține în calitate de consultant sau de antreprenor, ori determina angajarea sau reținerea oricărui salariat, consultant, furnizor, cumpărător sau antreprenor independent al Societății;
- c) 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 sau să acorde oricărei alte persoane, firme sau corporații, dreptul de a efectua oricare dintre cele de mai sus.

3. Încălcarea obligațiilor de neconcurență

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

MANDANT

.....

MANDATAR

.....

Anexa nr. 2
REGULI DE CONFIDENȚIALITATE

1. Definiția

1.1. Termenul de „Informații Confidențiale” înseamnă și include orice informații cu privire la activitatea economică a Societății care nu sunt publice, potrivit (i) legii, (ii) hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor, (iii) deciziilor Consiliului de Administrație și (iv) reglementărilor interne ale Societății

Fără a se limita la cele de mai sus, informațiile confidențiale includ:

- a) termenii contractuali și orice informații cu privire la partenerii de afaceri, clienții, agenții, salariații, antreprenorii, investitorii sau furnizorii Societății, precum și condițiile în baza cărora Societatea desfășoară activități economice cu fiecare dintre aceste persoane;
- b) programe de calculator (inclusiv codul sursă și codul de obiect) sau programul soft dezvoltat, modificat sau folosit de Societate;
- c) informații de orice fel compilate de către Societate, inclusiv, dar fără a se limita la, informații legate de produse și servicii, reclamă și marketing, precum și de către clienți, furnizori și/sau parteneri de afaceri, existenți sau potențiali;
- d) algoritmi, proceduri sau tehnici, sau idei și principii esențiale care stau la baza unor asemenea algoritmi, proceduri sau tehnici dezvoltate de sau acelea folosite de Societate sau în alt fel cunoscute Societatea (cu excepția oricărui algoritm, procedură sau tehnică care ține de domeniul public), indiferent dacă acești algoritmi, proceduri, tehnici fac sau nu parte dintr-un program de computer, inclusiv, dar fără a se limita la tehnici pentru:
 - identificarea posibilităților clienți;
 - comunicarea efektivă cu clienții existenți sau potențiali;
 - reducerea costurilor de funcționare sau creșterea eficienței sistemului.
- e) faptul că Societatea folosește, a folosit sau a evaluat ca posibilitate de a folosi orice bază de date anume, surse de date, algoritmi, proceduri sau tehnici sau ideile dezvoltate sau furnizate de o persoană, alta decât Societatea (inclusiv orice algoritm, procedură sau tehnică din domeniul public), indiferent dacă asemenea algoritmi, proceduri sau tehnici fac parte dintr-un program de computer sau nu;
- f) strategiile de stabilire marketing, dezvoltate, investigate, dobândite (de la o terță persoană sau în alt fel), evaluate, modificate, testate sau folosite de către Societate, sau orice informații cu privire la sau care ar putea în mod rezonabil duce la dezvoltarea unei asemenea strategii;
- g) informații cu privire la planurile de viitor ale Societății., inclusiv, fără însă a se limita la, planuri de extindere la zone geografice, segmente de piață sau servicii, orice informații care ar putea fi incluse în mod obișnuit în situațiile financiare ale Societății, inclusiv, dar fără a se limita la, suma activului, pasivului, valorii nete, veniturilor, cheltuielilor sau venitului net al Societății, cu

excepția acelor informații a căror dezvăluire este autorizată conform reglementărilor interne ale Societății;

- h) informații care vor fi dezvăluite exclusiv în condițiile prevăzute la punctul 5;
- i) orice alte informații dobândite de Administrator în cursul exercitării mandatului său, despre care s-ar putea aprecia, în mod rezonabil, că reflectă vulnerabilități ale Societății, și care ar ajuta un competitor sau un potențial competitor al Societății, pentru a concura cu succes împotriva Societății;
- j) orice informație primită de Societate de la terțe persoane care, la rândul lor, au o obligație de confidențialitate despre a cărei existență înștiințează Societatea;
- k) orice informații derivate din toate cele de mai sus, și
- l) orice copii ale tuturor informațiilor menționate mai sus, cu excepția situațiilor în care aceste copii sunt solicitate de o instanță judecătorească sau de o altă autoritate publică, în condițiile prevăzute de lege.

1.2. Nu se consideră obligație de păstrare a confidențialității, dezvăluirea de informații în unul din următoarele cazuri:

- a) dacă informațiile erau cunoscute părții înainte de a fi obținute de la cealaltă parte și poate dovedi acest lucru;
- b) dacă dezvăluirea informațiilor s-a făcut după primirea acordului scris al celeilalte părți;
- c) dacă informația era de notorietate la data dezvăluirii ei;
- d) dacă partea a dezvăluit respectivele informații pentru a se conforma unor dispoziții legale, sau a unei instanțe.

2. Folosirea și dezvăluirea Informațiilor Confidențiale

- 1) Administratorul recunoaște că a dobândit și/sau va dobândi Informații Confidențiale în cursul sau în legătură cu exercitarea mandatului în cadrul Societății, precum și că folosirea, în scopul concurării Societății, a acestor Informații Confidențiale, de către sine ori de către alte persoane, ar periclita grav capacitatea Societății de a continua activitatea sa economică.
- 2) Prin urmare, Administratorul acceptă că, direct sau indirect, în orice moment, pe durata Contractului de Mandat încheiat cu Societății sau oricând ulterior încetării acestuia, și indiferent când și din ce motiv acest contract va înceta, nu va folosi sau determina folosirea oricăror Informații Confidențiale în legătură cu orice activități sau afaceri, cu excepția activităților economice ale Societății, și nu va dezvălui sau determina dezvăluirea oricăror Informații Confidențiale către orice persoană fizică, societate, asociație, grup sau orice altă entitate, cu excepția cazului în care această dezvăluire a fost autorizată în mod specific în scris de către Societate, sau cu excepția cazului în care este cerută de orice lege aplicabilă, ori dispusă prin hotărârea unei instanțe judecătorești sau arbitrale competente, sau de orice autoritate publică care prin lege este abilitată să primească astfel de informații.

3) Suplimentar, Administratorul se obligă să notifice Societatea, cu promptitudine, cu privire la orice act al unei instanțe judecătorești sau arbitrale, ori al unei alte autorități publice, de natură celor precizate în alineatul anterior, astfel încât Societatea să poată adopta, în condițiile legii, măsuri de protecție sau o altă soluție adecvată, și va furniza în continuare orice asistență pe care Societatea o poate solicita în mod rezonabil pentru a garanta asemenea măsuri sau soluții.

4) În cazul în care măsurile de protecție menționate în alineatul anterior nu sunt suficiente, Administratorul va furniza numai acea secțiune din Informația Confidențială care este cerută în mod legal de autoritatea publică în cauză și va depune toate eforturile rezonabile și întemeiate legal, pentru a obține tratamentul confidențial al oricăror Informații Confidențiale astfel dezvăluite.

3. Folosirea și dezvăluirea informațiilor cu privire la terțe persoane

1) Administratorul înțelege că Societatea primește uneori informații de la terțe persoane, pe care Societatea trebuie să le trateze cu confidențialitate și să le folosească doar în scopuri limitate, („Informații cu privire la terțe persoane”).

2) Administratorul acceptă că, direct sau indirect, în orice moment, pe durata Contractului de Mandat încheiat cu Societatea sau oricând după încetarea acestuia, și indiferent când și din ce motiv acest Contract va înceta, nu va folosi sau determina folosirea oricăror Informații cu privire la terțe persoane, cu excepția cazurilor în care acest lucru este permis printr-un acord scris încheiat între Societate și respectiva terță persoană, cu excepția cazului în care este cerută de orice lege aplicabilă sau prin hotărârea unei instanțe judecătorești sau arbitrale competențe sau de orice altă autoritate publică care prin lege este abilitată să primească astfel de informații.

3) Adițional, Administratorul se obligă să notifice Societatea, cu promptitudine, cu privire la orice act al unei instanțe judecătorești sau arbitrale, ori al unei alte autorități publice, de natura celor precizate la alineatul anterior, astfel încât Societatea să poată adopta, în condițiile legii, măsuri de protecție sau o altă soluție adecvată. În cazul în care măsurile de protecție nu sunt suficiente, Administratorul va furniza doar acea secțiune din Informație cu privire la terțe persoane, după cum este cerut în mod legal.

4. Protejarea secretelor comerciale

Nicio prevedere din prezentul Contract de Mandat nu va implica Societatea și nu va afecta în niciun fel drepturile sale de a-și proteja secretele comerciale, prin orice mijloace prevăzute de lege.

5. Dezvăluirea de informații către Societate

Pe durata executării Contractului de Mandat și la data încetării prezentului Contract de Mandat, Administratorul va dezvălui și va preda prompt Societății, în măsura în care o asemenea dezvăluire s-ar aprecia în mod rezonabil ca fiind în interesul Societății, în scris, sau în orice formă și mod, cerute în mod rezonabil de Societate, următoarele informații, („Informații care vor fi dezvăluite”):

- 1) orice algoritmi, proceduri sau tehnici cu privire la activitățile economice ale Societății sau la activitatea Administratorului în cadrul Societății, ideile și principiile esențiale care stau la baza unor asemenea algoritmi, proceduri sau tehnici concepute, originale, adaptate, descoperite, dezvoltate, dobândite (de la o terță persoană sau în alt fel), evaluate, testate sau aplicate de Administrator în decursul activității sale în cadrul Societății, indiferent dacă asemenea algoritmi, proceduri sau tehnici au fost încorporate într-un program de computer;
- 2) orice strategii de stabilire de marketing, ideile și principiile esențiale care stau la baza acestor strategii și orice informații care ar putea, în mod rezonabil, duce la dezvoltarea unor asemenea strategii concepute, originale, adaptate, descoperite, dezvoltate, dobândite (de la o terță persoană sau în alt fel), evaluate, testate sau aplicate de Administrator în decursul activității sale în cadrul Societății;
- 3) informații cu privire la orice produse și servicii, ideile și principiile esențiale care stau la baza acestor produse și servicii, concepute, originale, adaptate, descoperite, dezvoltate, dobândite (de la o terță persoană sau în alt fel), evaluate, testate sau aplicate de Administrator în decursul activității sale în cadrul Societății și
- 4) orice alte idei sau informații concepute, originale, adaptate, descoperite, dezvoltate, dobândite (de la o terță persoană sau în alt fel), evaluate, testate sau aplicate de Administrator în decursul activității sale în cadrul Societății, în cazul în care aceste idei sau informații ar putea fi apreciate, în mod rezonabil, ca fiind folositoare sau valoroase pentru Societate.

6. Caracterul confidențial al Informațiilor care vor fi dezvăluite

Părțile convin că Informațiile care vor fi dezvăluite, conform pct. 5, sunt, la rândul lor, subsumate sferei Informațiilor Confidențiale, potrivit definiției de la pct. 1 din prezenta Anexă, iar Administratorul se obligă să folosească și să păstreze toate Informațiile care vor fi dezvăluite în condițiile pct. 5 în același fel ca și Informațiile Confidențiale, respectând, totodată, prevederile pct. 3 din prezenta Anexă cu privire la confidențialitatea Informațiilor referitoare la terțe persoane.

7. Întinderea în timp a respectării obligațiilor de confidențialitate

Obligațiile de confidențialitate ce revin Administratorului în baza prezentei Anexe, parte integrantă din Contractul de Mandat, rămân aplicabile și după încetarea prezentului Contract de Mandat și vor produce efecte pe o perioadă de 3 (trei) ani de la încetarea contractului de mandat.

MANDANT

.....

MANDATAR

.....

COMPONENTA INIȚIALĂ
A PLANULUI DE SELECȚIE A CANDIDAȚILOR PENTRU POZIȚIILE DE MEMBRI ÎN CONSILIUL DE
ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII CARPATICA FEROVIAR ROMÂNIA S.A.

1. PREAMBUL

Societatea Carpatica Feroviar România S.A. a fost înființată în conformitate cu prevederile H.G. nr. 1327/2024 și pentru modificarea art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 602/2024 privind alocarea unor sume din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2024, pentru suplimentarea bugetului Ministerului Transporturilor și Infrastructurii și are ca scop realizarea de profit prin desfășurarea activității de transport feroviar de mărfuri și asigurarea intereselor strategice ale statutului român, prin preluarea transporturilor de marfă în situații de criză.

Societatea Carpatica Feroviar România S.A. (denumită în continuare CARPATICA S.A.) are sediul în București, strada Dinicu Golescu nr. 38, municipiul București, cod de înregistrare fiscală RO 50795396 și este înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J2024036251009.

Transportul feroviar prezintă o serie de avantaje în raport cu alte moduri de transport, printre care eficiență economică superioară, nivel redus al emisiilor de gaze cu efect de seră și al emisiilor poluante, nivel ridicat de siguranță. Prin transferul modal către calea ferată a fluxurilor de transport de marfă, derulate prin intermediul altor moduri de transport, se asigură valorificarea în interesul societății a acestor avantaje strategice și contribuie la creșterea competitivității economiei naționale.

Activitatea operațională de bază a Carpatica Feroviar România SA este conturată pentru a fi aliniată cu reformele în domeniul infrastructurii feroviare propuse prin Planul Național de Redresare și Reziliență al României pentru 2020-2030 (emis de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene) care presupune, inter alia (i) achiziția și modernizarea materialului rulant feroviar și (ii) modernizarea și reînnoirea infrastructurii feroviare.

Totodată, mobilitatea militară reprezintă un element nou introdus de către Comisia Europeană pentru perioada de programare 2021-2027, acesta fiind inclus și în Regulamentul privind Mecanismul pentru Interconectarea Europei 2021. Statul român și-a asumat creșterea mobilității militare prin aderarea la cooperarea structurată permanentă (PESCO - *Permanent Structured Cooperation*) și în cadrul Summit-ului NATO din luna iunie 2018. Evenimentele extraordinare declanșate începând cu anul 2022 au relevat nevoia statului român de a se putea

baza pe existența unei societăți de transport feroviar de marfă ce va putea realiza următoarele tipuri de transporturi:

- transportul de trupe, echipamente, utilaje, armament, în caz de mobilizare a forțelor armate ale României și ale partenerilor strategici;
- transportul de ajutor umanitar pentru zonele afectate de conflicte armate, pentru asigurarea cooperării internaționale;
- transportul de cereale, materii prime și combustibil, pentru evitarea unei crize alimentare sau energetice.

Drept urmare, statul român a decis crearea acestei societăți feroviare de transport de mărfuri, declarând un dublu scop pentru înființarea societății, respectiv pentru a asigura necesitatea efectuării unor transporturi de importanță strategică, dar și pentru a contribui la activitatea comercială potrivit cerințelor pieței.

Obiectivele generale ale Societății sunt:

- Asigurarea mobilității prioritizate pentru mărfuri esențiale, echipamente și resurse, în sprijinul intereselor naționale, ale armatei României și ale partenerilor strategici din cadrul NATO și al Uniunii Europene, în situații de pace, criză sau conflict;
- Realizarea de transporturi feroviare pentru industriile-cheie ale economiei naționale – agricultură, apărare, cărbune și petrol - contribuind astfel la securitatea alimentară, energetică și strategică a țării;
- Asigurarea transportului de ajutor umanitar către zonele de conflict sau afectate de urgențe majore, sprijinind eforturile internaționale de cooperare și solidaritate;
- Operarea eficientă și predictibilă a transporturilor feroviare de marfă, în funcție de cerințele pieței, asigurând adaptabilitate la nevoile clienților și la evoluția contextului geopolitic și economic;
- Utilizarea de rute țintite, în acord cu nevoile industriei și cu planificarea logistică națională, pentru transportul de cereale, produse agricole, cărbune, produse petroliere și alte mărfuri relevante;
- Crearea și consolidarea unei rețele operaționale capabile să funcționeze în regim de urgență, în situații speciale sau neprevăzute, cu rol de sprijin logistic pentru autorități naționale și internaționale;
- Dezvoltarea unui cadru intern de operare bazat pe eficiență, digitalizare, transparență și profesionalism, asigurând sustenabilitatea economică și pregătirea pentru o posibilă deschidere parțială către capital privat;
- Optimizarea continuă a fluxurilor de transport printr-un sistem integrat de planificare, monitorizare și analiză a performanței, în conformitate cu bunele practici din domeniu;

- Asigurarea pregătirii continue a personalului, în vederea operării în medii complexe, inclusiv în contexte cu relevanță strategică, de apărare sau urgență;
- Sprijinirea, prin infrastructura și serviciile oferite, a intereselor generale ale statului român, în concordanță cu angajamentele asumate la nivel internațional.

În conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) 2021/241 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, minimum 20% din alocarea totală a PNRR trebuie să contribuie la tranziția digitală. Prin natura sa, transportul feroviar este mult mai ușor de digitalizat decât cel rutier, naval sau aerian. Prin urmare, investițiile în automatizarea acestui tip de transport sunt mai puțin costisitoare și produc rezultate superioare în eficiența transportului de mărfuri.

Obiectivele specifice, ce derivă din obiectivele generale ale Societății Carpatice Feroviar România S.A., au în vedere asigurarea desfășurării traficului feroviar de marfă în condiții de siguranță a circulației feroviare, pe întreaga rețea feroviară, exercitând toate atribuțiile ce-i revin potrivit legii, achiziția și modernizarea materialului rulant feroviar și modernizarea și reînnoirea infrastructurii feroviare.

Principalele obiective specifice ale Societății sunt:

- Operaționalizarea capacității de transport feroviar pentru industriile prioritare (agricultură, apărare, cărbune, petrol), prin stabilirea și utilizarea unor rute dedicate, în termen de 12 luni de la lansarea operațională a companiei.
- Stabilirea unui mecanism de reacție rapidă pentru transporturi strategice (militare, de urgență, ajutor umanitar), inclusiv în cooperare cu structuri NATO/UE, prin încheierea de protocoale cu autoritățile competente în termen de 12 luni.
- Realizarea unui sistem digital integrat de planificare și monitorizare a transporturilor, pentru optimizarea fluxurilor logistice și asigurarea trasabilității în timp real, până la sfârșitul celui de-al doilea an de activitate.
- Încheierea de contracte comerciale ferme cu cel puțin 10 clienți majori din sectoarele agricultură, energie și industrie de apărare, în primele 18 luni de funcționare, pentru a asigura un nivel minim de încărcare a capacității logistice de 60%.
- Implementarea unui sistem de management al continuității operaționale în caz de criză (război, calamități, urgențe umanitare), inclusiv planuri de scenariu și personal de intervenție, începând cu anul 2 de activitate.
- Crearea unei structuri interne de analiză strategică și relații instituționale, responsabilă de menținerea dialogului cu instituții publice, autorități de apărare și organisme europene, în termen de 6 luni de la operationalizare.
- Accreditarea companiei și a personalului operațional conform standardelor NATO și UE, pentru a putea efectua transporturi strategice internaționale, în termen de un an de la operationalizare.
- Crearea unui centru de formare profesională intern pentru specializarea personalului în operarea trenurilor speciale (militare, cu marfă periculoasă, ajutoare umanitare etc.),

în parteneriat cu autoritățile relevante, până la finalul celui de-al doilea an de functionare.

- Maximizarea gradului de utilizare a capacității de transport prin optimizarea rutelor și reducerea curselor neproductive cu minimum 20% în termen de 2 ani.
- Elaborarea și implementarea unui plan de dezvoltare durabilă pentru reducerea impactului de mediu al activității feroviare, inclusiv prin modernizarea parcului rulant și investiții în eficiență energetică, începând cu anul 2 de activitate.

Societatea Carpatica Feroviar România S.A. este întreprindere publică, conform art. 2, pct. 2, lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Ministerul Transporturilor și Infrastructurii exercită competențele de autoritate publică tutelară, în baza prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Conducerea Societății Carpatica Feroviar România S.A. este asigurată de Adunarea Generală a Acționarilor. Compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din 5 (cinci) membri.

Procedura de selecție a candidaților pentru poziția de membru în Consiliul de administrație al Societății Carpatica Feroviar România S.A. se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Pentru aceasta, autoritatea publică tutelară propune prezentul proiect al componentei inițiale a planului de selecție, pe care o supune consultării acționarilor, cu scopul de a formula propuneri de modificare și completare în vederea definitivării elaborării componentei inițiale a planului de selecție.

2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECȚIE - COMPONENTA INIȚIALĂ

Potrivit H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, **planul de selecție** - cuprinde documente de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție pentru funcții de administrator, prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii până la data numirii membrilor consiliilor, structurat pe două componente: **componenta inițială**, care se elaborează și se publică pe pagina de internet a MTI și a întreprinderii publice, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție și

componenta integrală, care se întocmește de comisia de selecție și nominalizare și se definitivează până la publicarea anunțului.

Componenta inițială a planului de selecție este definită la art.1 pct. 4 al Capitolului 1 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și reprezintă un document de lucru care se întocmește de către autoritatea publică tutelară și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor.

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită cu scopul recrutării și selecției unui număr de 5 (cinci) membri ai Consiliului de Administrație al Societății Carpatice Feroviar România S.A., cu respectarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Proiectul componentei inițiale a planului de selecție va fi publicat pe pagina proprie de internet a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii și a Societății Carpatice Feroviar România S.A., în conformitate cu prevederile art. 5 alin. (1) din anexa nr. 1 la H.G. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, în vederea consultării cu acționarii care au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a proiectului componentei inițiale a planului de selecție, în termen de 5 zile de la data publicării. În cazul în care părțile implicate în procesul de selecție, menționate anterior, nu vor trimite propuneri de modificare și/sau completare în termenul legal, se consideră că planul de selecție - componenta inițială - a fost acceptat implicit de către aceștia.

Componenta integrală a planului de selecție este definită la art.1 pct. 5 al Capitolului 1 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023 și reprezintă un document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție.

Planul de selecție în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecție, reflectând principalele activități și decizii care trebuie realizate, calendarul procedurii de selecție de la data inițierii până la data numirii membrilor consiliilor, structurile implicate, precum și documentele de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție.

3. PRINCIPII

Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție s-a realizat cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în

concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Planul de selecție se întocmește și se implementează astfel încât să asigure o procedură de selecție transparentă, deschisă, nediscriminatorie, competitivă și comprehensivă.

4. DOCUMENTE OBLIGATORII ÎN PROCEDURA DE SELECȚIE

SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

Scrisoarea de așteptări face parte din setul de documente obligatorii cu care începe procesul de selecție a membrilor consiliului pentru întreprinderile publice și este parte din componenta inițială a planului de selecție. Aceasta reprezintă un document de lucru prin care Ministerul Transporturilor și Infrastructurii în consultare cu acționarii, după caz, reprezentând individual sau împreună minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, pentru o perioadă de 4 ani.

Organizarea consultărilor este comunicată prin publicarea unui anunț pe pagina de internet a întreprinderii publice și pe cea a autorității publice tutelare, cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită.

Scrisoarea de așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului autorității publice tutelare, ca parte din componenta inițială a planului de selecție și se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, întreprinderii publice și AMEPIP, odată cu componenta inițială a planului de selecție.

Pe baza scrisorii de așteptări, candidații aflați pe lista scurtă și administratorii care solicită reînnoirea mandatului redactează declarația de intenție.

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Profilul consiliului de administrație reprezintă o identificare a competențelor, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea și așteptările acționarilor exprimate în Scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau care trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede, printr-un set de aptitudini, cunoștințe, experiențe și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați, ce trebuie îndeplinite atât individual cât și colectiv de membrii consiliului.

Proiectul profilului consiliului se elaborează de către autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă. Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind

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

PROFILUL CANDIDATULUI

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

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.

Forma finală a Profilul consiliului și Profilului candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta de către adunarea generală a acționarilor.

PLANUL DE SELECȚIE

În conformitate cu prevederile H.G. nr. 639/2023, Planul de selecție reprezintă documentul de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție pentru funcții de administrator, prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii până la data numirii membrilor consiliilor, structurat pe două componente: componenta inițială și componenta integrală.

Planul de selecție trebuie întocmit astfel încât să asigure o procedură de selecție transparentă, deschisă, nediscriminatorie, competitivă și comprehensivă.

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

- a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
- b) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;

- c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale;
- e) 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;
- f) scrisoarea de așteptări;
- g) cerințele contextuale;
- h) profilul consiliului;
- i) profilul candidatului;
- j) criteriile de selecție;
- k) modul de acordare a punctajului;
- l) documente referitoare la declarația de intenție;
- m) planul de interviu;
- n) proiectul contractului de mandat;
- o) declarații necesare a fi completate de către candidați.

Planul de selecție va conține, dar fără a se limita la acestea, modelele de materiale și documente personalizate și completate pentru procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al Societății Carpatice Feroviar România S.A., conform prevederilor art. 11, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.

Componenta integrală a planului de selecție se elaborează de către comisia de selecție și nominalizare, în termen de 10 zile de la înființare, conform prevederilor art.10, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și se aprobă prin hotărâre a adunării generale a acționarilor, conform prevederilor art.10 alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.

5. TERMENE ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

Data de începere a procedurii de selecție, conform art. 3, alin. (1), lit. b) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, este data hotărârii adunării generale a acționarilor prin care se decide declanșarea procedurii

de selecție a membrilor consiliului de administrație, care se comunică de îndată autorității publice tutelare.

Astfel, prin HAGO nr. 1/21.02.2025 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație al SOCIETĂȚII CARPATICA FERROVIAR ROMÂNIA S.A, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor H.G. nr. 639/2023, pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Conform prevederilor art. 29, alin. (1) din O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, procedura de selecție pentru membrii consiliului de administrație se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la data aprobării hotărârii adunării generale a acționarilor de inițiere a procedurii.

6. CONTRACTAREA EXPERTULUI INDEPENDENT

Potrivit prevederilor art. 6 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, contractarea serviciilor expertului independent se face de către AMEPIP prin procedură de achiziție publică, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu prevederile art. 2 pct. 28 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

7. COMISIA DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE

Comisia de selecție și nominalizare se va înființa prin act administrativ al autorității publice tutelare și va avea componența și atribuțiile principale stabilite conform prevederilor art. 4⁹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și detaliate prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare al comisiilor de selecție și nominalizare, aprobat de AMEPIP și prevăzut la art. 4⁴ alin. (5), lit. c), pct. (v) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

8. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

Prezenta secțiune definește principalele activități pe care părțile implicate în procesul de recrutare și selecție trebuie să le îndeplinească în scopul unei bune gestionări a procesului de recrutare și selecție.

Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

- în conformitate cu prevederile art. 3, alin. (3) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023, notifică AMEPIP în termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării hotărârii adunării generale, cu privire la declanșarea procedurii de selecție;
- desemnează doi membri în comisia de selecție și nominalizare;
- constituie prin ordin al ministrului transporturilor și infrastructurii comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 7 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, și asigură secretariatul comisiei de selecție și nominalizare și asigură secretariatul comisiei de selecție și nominalizare;
- elaborează și aprobă Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de selecție și nominalizare pe baza regulamentului cadru prevăzut la art. 4^a alin. (5) lit. c) pct. (v) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în conformitate cu art. 9 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023;
- elaborează Scrisoarea de așteptări în colaborare cu compartimentele de specialitate din cadrul autorității publice tutelare, organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, aprobă forma finală prin ordin al ministrului transporturilor și infrastructurii și o publică pe pagina proprie de internet, odată cu componenta inițială a planului de selecție;
- elaborează și publică componenta inițială a planului de selecție pe pagina de internet proprie și a întreprinderii publice, în consultare cu acționarii, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție;
- publică anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național;
- elaborează și publică proiectul profilului consiliului;
- transmite Raportul final către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 44 alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- după emiterea avizului conform al AMEPIP, Raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor;
- convoacă adunarea generală a acționarilor în maximum 10 zile de la comunicarea raportului final.

Adunarea Generală a Acționarilor are următoarele competențe:

- aprobă declanșarea procedurii de selecție conform prevederilor art. 3, alin. (1), lit. (b) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023;
- aprobă componenta integrală a planului de selecție conform prevederilor art. 10, alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023;

- numește membri în consiliul de administrație pe baza Raportului privind numirile finale întocmit de comisia de selecție în conformitate cu prevederile art. 22, alin. (6) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023.

Comisia de selecție și nominalizare

- elaborează componenta integrală a planului de selecție, în consultare cu acționarii, în termen de 10 zile de la înființare;
- stabilește care dintre criteriile exemplificate în Anexa nr. 1a din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte;
- stabilește conținutului dosarului pentru depunerea candidaturilor pentru poziția respectivă;
- pregătește și întocmește anunțul privind selecția candidatului. Anunțul trebuie să includă condițiile care trebuie îndeplinite de candidați, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a acestora;
- solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns, dacă este cazul;
- desfășoară și coordonează activitățile care stau la baza elaborării listei lungi. Lista lungă de candidați reprezintă lista cu toți candidații care au trimis dosarul de candidatură complet în termenul prevăzut de prezentele norme metodologice și care are caracter confidențial;
- analizează informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocă punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului pentru fiecare candidat;
- solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar;
- stabilește punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat obținut pe baza cerințelor profilului candidatului;
- informează candidații respinși prin mijloace electronice;
- realizează lista scurtă și comunică candidaților aflați în lista scurtă, prin mijloace electronice, faptul că au obligația să depună la autoritatea publică tutelară declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării;
- analizează declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului;
- organizează interviul în baza planului de interviu și realizează clasamentul candidaților aflați în lista scurtă;
- după finalizarea interviurilor, întocmește clasamentul candidaților și raportul final care se înaintează autorității publice tutelare, în condițiile prevăzute la art. 44 alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, aprobată cu modificări

și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare, în vederea transmiterii acestuia către AMEPIP, care emite avizul conform;

- notifică AMEPIP în cazul apariției oricăror abateri de la prevederile legale referitoare la derularea procedurii de selecție, în vederea aplicării de sancțiuni și dispunerii de măsuri de remediere.

Agenția de Monitorizare și Evaluare a Performanțelor Întreprinderilor Publice

- desemnează, prin ordin al președintelui, doi membri în comisia de selecție și nominalizare, în termen de 3 zile de la primirea notificării privind adoptarea hotărârilor adunării generale de declanșare a procedurii de selecție;
- declanșează procedura de selecție a expertului independent sau desemnează expertul independent, selectat anterior, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- comunică autorității publice tutelare, respectiv întreprinderii publice ordinul președintelui prevăzut la art. 4, alin. (1), lit. a) din H.G. nr. 639/2023, precum și informații privind expertul independent selectat conform art. 4, alin. (1), lit. b) din H.G. nr. 639/2023, în termen de 3 zile de la data finalizării procedurii de achiziție publică, respectiv de la data primirii notificării în cazul în care expertul independent este selectat anterior;
- primește rapoartele finale ale comisiilor de selecție și nominalizare de la autoritățile publice tutelare, în termen de 3 zile lucrătoare de la finalizarea procedurilor de selecție și nominalizare a administratorilor;
- în termen de 10 zile de la data primirii raportului, AMEPIP emite un aviz conform prin care aprobă sau anulează procedura;
- publică Raportul final pe pagina de internet cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor cu caracter personal.

9. ELEMENTE DE CONFIDENȚIALITATE

Toate dosarele candidaților vor fi tratate în deplină confidențialitate, iar accesul la informațiile cuprinse în aceste dosare se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional și de selecție.

Lista elementelor confidențiale:

- identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale aplicanților;
- informații referitoare la viața privată a aplicanților.

Lista elementelor care pot fi făcute publice:

- componenta inițială a planului de selecție;
- scrisoarea de așteptări;
- profilul consiliului de administrație;
- criteriile de selecție și evaluare;
- componenta integrală a planului de selecție;
- planul de interviu;
- anunțul de selecție;
- modelele de declarații și formulare;
- raportul final, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor.

10. PROCEDURA DE SELECȚIE. PLANUL DE ACȚIUNI

Prezenta secțiune definește etapele procesului de selecție, termene limită, documente necesare precum și părțile implicate. Datele și termenele sunt orientative. Tabelul de mai jos rezumă aceste elemente:

Nr. Crt	Acțiune/Etapa	Termen	Termen (previzionat) finalizare	Responsabil	Observatii
1.	Declanșarea procedurii de selecție	HAGOA nr. 1 21.02.2025	150 de zile de la declanșare	Autoritatea publică tutelară (APT)	Conform prevederilor art. 3 lit. b) din Anexa nr. 1 la HG nr.639/2023
2.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție	În termen de 15 zile de la data declanșării procedurii		APT/ÎP	Conform prevederilor art. 5 alin. (1) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
3.	Aprobarea componentei	În termen de 10 zile		APT/ÎP	Conform prevederilor

	inițiale a planului de selecție				art. 5 alin. (6) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
4.	Declanșarea procedurii de selecție a expertului independent și contractarea serviciilor			AMEPIP	Conform prevederilor art. 4, alin. (b) și art. 6 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
5.	Constituirea Comisiei de selecție			APT	Conform prevederilor art. 4 din OUG nr.109/2011 și art. 3-6 din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
6.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei integrale a planului de selecție	În termen de 10 zile de la înființare		Comisia de selecție și nominalizare/APT /ÎP	Conform prevederilor art. 10 alin. (1) - (2) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
7.	Formularea de propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție	în termen de 5 zile de la data publicării		Acționarii	Conform prevederilor art. 10 alin. (3) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
8.	Aprobarea componentei integrale a planului de selecție			HAGA	Conform prevederilor art. 10 alin. (4) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023
9.	Publicarea anunțului privind selecția	cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită		APT/Președinte CA	Conform prevederilor art. 19 alin (2)

	membrilor consiliului	pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț			- (3) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
10.	Depunerea dosarelor de candidatură	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului		Candidații	Conform prevederilor art. 20 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
11.	Evaluarea candidaturilor depuse în raport cu minimum de criterii	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data limita pentru depunerea candidaturilor		Comisia de selecție și nominalizare	Se va elabora lista lungă
12.	Solicitare de clarificări, în scris, privitoare la candidatură	În termen de 2 zile de la evaluare		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
13.	Informare în scris a candidaților respinși de pe lista lungă	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la de la data adoptării deciziei de respingere		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (3) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
14.	Alcătuire lista lungă	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la de la data adoptării deciziei de respingere		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (4) din H.G. nr. 639/2023
15.	Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista	În termen de 3 zile de la realizarea Listei lungi		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 21 din H.G. nr. 639/2023

	lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului și solicitarea de informații suplimentare dacă este necesar				
16.	Realizarea listei scurte	În termen de 15 zile de la data limită de depunere a candidaturilor		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 22 alin. (1) din H.G. nr. 639/2023
17.	Depunerea declarației de intenție a candidaților din lista scurtă la autoritatea publică tutelară	în termen de 15 zile de la data informării candidaților		Candidații din lista scurtă	Conform prevederilor art. 22 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023
18.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	5 zile de la depunerea declarației		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 22 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
19.	Selecția finală a candidaților pe baza de interviu (în baza planului de interviu)	10 zile de la afișarea datei de interviu		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin. (4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
20.	Întocmirea clasamentului candidaților și a raportului final	5 zile de la încheierea interviurilor		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin.(6) din Anexa 1 la HG nr.639/2023

21.	Transmiterea Raportului final la AMEPIP în vederea emiterii avizului conform			APT	Conform prevederilor art.22 alin.(7) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
22.	Publicare Raport final pe pagina de internet a APT, a întreprinderii publice și a AMEPIP	După emitere aviz conform de către AMEPIP		APT/ÎP/AMEPIP	Conform prevederilor art.22 alin.(8) din Anexa 1 la HG nr.639/2023
23.	Desemnarea membrilor consiliului de administrație	Convocare AGA în maximum 10 zile de la data comunicării raportului final		APT	Conform prevederilor art.22 alin.(11) din Anexa 1 la HG nr.639/2023

11. REGULI PENTRU ALCĂTUIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

- Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă 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.
- Un singur membru al consiliului poate să fie funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice, având în vedere prevederile art. 28, alin. (5) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.
- În vederea selecției candidaților pentru poziția de membru al Consiliului de administrație, matricea profilului consiliului va cuprinde cel puțin unul dintre următoarele criterii obligatorii:
 - a) competențe profesionale specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
 - b) competențe profesionale de conducere, coordonare, administrare, reglementare sau control în cadrul unor entități din domeniul public sau privat.

- Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.
- 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.
- Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face 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.
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.
- Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011.

c) ACȚIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE

În vederea definitivării Planului de selecție, comisia de selecție și nominalizare va întreprinde activitățile necesare pentru conformare față de prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Planul de selecție va cuprinde documentele și formularele următoare, dar fără a se limita la acestea:

- a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
- b) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;

- c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale;
- e) 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;
- f) scrisoarea de așteptări;
- g) cerințele contextuale;
- h) profilul consiliului;
- i) profilul candidatului;
- j) criteriile de selecție;
- k) modul de acordare a punctajului;
- l) documente referitoare la declarația de intenție;
- m) plan de interviu;
- n) proiectul contractului de mandat;
- o) declarații necesar a fi completate de către candidați.



Anexă la OMTI nr.....

**SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI NECESARĂ
SELECȚIEI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE, RESPECTIV DIRECTORILOR
PENTRU PERIOADA 2025-2029 LA CARPATICA FEROVIA ROMÂNIA S.A. - PROIECT**

Prezentare

Statul Român a înființat societatea Carpatica Feroviar România - S.A., prin Hotărârea de Guvern nr. 1327/25.10.2024 privind înființarea societății, publicată în Monitorul Oficial nr. 1073/25.10.2024, societate pe acțiuni, de interes strategic, cu capital integral de stat. Carpatica Feroviar România - S.A., denumită în continuare Societatea, este persoană juridică română și se organizează și funcționează în conformitate cu legislația în vigoare și cu prevederile actului său constitutiv. Drepturile și obligațiile ce decurg din calitatea de acționar al statului sunt exercitate de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii.

Societatea are sediul social situat în municipiul București, sectorul 1, bd. Dinicu Golescu nr. 38. Capitalul social inițial al Societății este de 125.000 lei și se constituie prin vărsare de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Transporturilor și Infrastructurii pentru anul 2024, este subscris și integral vărsat de statul român, în calitate de acționar unic și este împărțit în 12.500 de acțiuni nominative, fiecare având valoarea nominală de 10 lei, deținute în totalitate de statul român prin reprezentantul legal Ministerul Transporturilor și Infrastructurii.

Contextul înființării

Ministerul Transporturilor și Infrastructurii a luat decizia înființării unei noi companii feroviare de marfă, pornind de la contextul general favorabil al pieței de transport feroviar de marfă (determinat în special de strategia europeană pentru reducerea emisiilor de CO₂, ce are ca deziderat dublarea traficului feroviar de marfă până în anul 2050) și până la necesitatea statului român de a se putea baza pe existența unei societăți feroviare de marfă, care să deservească transporturile strategice.

Înființarea are la bază rațiuni economice și de potențial în creștere al transportului feroviar de marfă și va activa respectând legislația concurențială, iar statul român va capitaliza compania respectând principiul investitorului privat prudent în economie.

Ministerul Transporturilor și Infrastructurii a întocmit un plan de afaceri (*Business Plan*) transmis Comisiei Europene. Business Plan -ul realizat de către un auditor extern a fost supus Testului Investitorului Privat Prudent (TIPP) și a fost comunicat, de asemenea, forului european. Concluzia TIPP a fost aceea că MTI acționează ca un investitor privat care investește capital în noua societate. Business Plan cuprinde



planificarea operațională și financiară a societății Carpatice Feroviar în primii 5 ani, ce se va afla sub acționariatul majoritar al statului român.

Societatea se va afla, inițial, sub acționariatul 100% al statului român, prin intermediul MTI, care ulterior își asumă privatizarea parțială a societății, după cum urmează:

- după încheierea a doi ani financiari, vânzarea de acțiuni în procent de 20%, prin una din modalitățile prevăzute în legislația privind privatizarea societăților de stat, în vigoare la data privatizării. Prețul de vânzare va fi egal cu valoarea nominală a acțiunilor. În această etapă, promovarea se va adresa în special către societăți specializate în material rulant sau cu activitate de reparații material rulant. Totodată, pornind de la dezideratul digitalizării tuturor proceselor noii companii, se va urmări inclusiv includerea în acționariat a unei companii cu obiect de activitate de digitalizare. În scopul sprijinirii transportului de marfă competitiv și sustenabil, se va urmări atragerea unui fond de investiții sau a unui investitor ce activează în domeniul energetic;
- în ipoteza în care nu se vor identifica investitori privați interesați în prima etapă prezentată, MTI își asumă listarea societății pe Bursa de Valori București, în vederea tranzacționării a 25% dintre acțiunile societății, după împlinirea a 3 ani financiari.
- Carpatice Feroviar România S.A. desfășoară activități de transport feroviar de marfă cu caracter comercial, precum și transporturi care vizează interesele strategice ale statului.

Activitățile desfășurate sunt:

- a) efectuarea transportului de mărfuri în trafic intern și internațional ca expediții de mesagerie, coletărie, containere și vagoane complete;
- b) transportul mărfurilor în trafic combinat;
- c) lucrări de întreținere și reparații de locomotive, vagoane, mijloace de transport și utilaje de mecanizare;
- d) comerț intern și import-export;
- e) operațiuni valutare;
- f) declarant și comisionar vamal.

Astfel, obiectul principal de activitate al Carpatice Feroviar România S.A. este reprezentat de servicii de transport feroviar de marfă. Pe lângă acesta, societatea intenționează să presteze și activități de reparație vagoane și locomotive pentru terți, având capacitatea de a repara un anumit număr pe an.

Obiectivul scrisorii

Statul român, prin Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, în calitate de acționar unic la Carpatice Feroviar România - SA, a elaborat prezenta Scrisoare de așteptări,



conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice prin care stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale Carpatica Feroviar România S.A., precum și politica MTI privind societatea, pentru o perioadă de cel puțin 4 ani;

Acest document are rolul de a ghida candidații pentru posturile de administrator și de directori selectați și înscriși în lista scurtă pentru întocmirea Declarației de intenție, care reprezintă un document de lucru prin care aceștia își prezintă viziunea sau programul privind dezvoltarea societății și ulterior de a ghida Consiliul de administrație și directorii în redactarea Planului de administrare.

Scrisoarea de așteptări va fi adusă la cunoștința candidaților aflați pe lista scurtă prin publicarea pe pagina de internet a autorității publice tutelare și a Societății.

I. REZUMATUL STRATEGIEI GUVERNAMENTALE ÎN DOMENIUL ÎN CARE ACȚIONEAZĂ CARPATICA FEROVIAR ROMÂNIA S.A.

Transportul feroviar prezintă o serie de avantaje în raport cu alte moduri de transport, printre care: eficiență economică superioară, nivel redus al emisiilor de gaze cu efect de seră și al emisiilor poluante, nivel ridicat de siguranță. Prin transferul modal către calea ferată a fluxurilor de transport de marfă, derulate prin intermediul altor moduri de transport, se asigură valorificarea în interesul societății a acestor avantaje strategice și contribuie la creșterea competitivității economiei naționale.

Carpatica Feroviar își propune să fie pilonul central în:

- Mobilizarea rapidă a forțelor armate, echipamentelor și logisticii în situații de criză sau urgență, susținând armata României și partenerii strategici din cadrul NATO;
- Transportul de ajutor umanitar către zonele de conflict, sprijinind cooperarea internațională;
- Asigurarea transportului de cereale, materii prime și combustibil, esențial pentru securitatea alimentară și energetică a țării.

Prin intermediul societății, România poate onora angajamentele asumate în cadrul cooperării structurate permanente (PESCO) și poate respecta regulamentele Comisiei Europene privind „Mecanismul pentru Interconectarea Europei” precum și obiectivele Uniunii Europene privind transportul pe calea ferată care sunt parte din strategia Transport 2050, inițiativele conexe, precum Rail Freight Forward (RFF), care urmăresc să promoveze transportul durabil și să reducă impactul asupra mediului.

Principalele obiective sunt :



- transferul traficului de marfă rutier către cel feroviar prin inițiativa de a transfera 30% din transportul rutier de mărfuri pe distanțe de peste 300 km spre alternative mai sustenabile, precum calea ferată sau transportul pe apă, până în 2030. Până în anul 2050, acest procent ar trebui să crească la 50%;
- dezvoltarea unei rețele feroviare europene de mare viteză prin triplarea lungimii rețelei feroviare existente până în anul 2030;

Pentru îndeplinirea sarcinilor și obligațiilor ce îi vor fi atribuite, noua societate nu va beneficia de compensații sau subvenții din partea statului, având în vedere că, în perioadele în care nu va exista cerere de transporturi militare, vagoanele vor fi folosite pentru a realiza transporturi în scop comercial.

II. VIZIUNEA GENERALĂ CU PRIVIRE LA MISIUNEA ȘI OBIECTIVELE SOCIETĂȚII

Activitatea operațională de bază a Carpatica Feroviar România SA este conturată pentru a fi aliniată cu reformele în domeniul infrastructurii feroviare propuse prin Planul Național de Redresare și Reziliență al României pentru 2020-2030 (emis de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene) care presupune, inter alia (i) achiziția și modernizarea materialului rulant feroviar și (ii) modernizarea și reînnoirea infrastructurii feroviare.

Carpatica Feroviar România SA, potrivit obiectului său de activitate, asigură mobilitatea pentru mărfuri esențiale, echipamente și resurse, în sprijinul intereselor naționale, al armatei României și al partenerilor strategici din cadrul NATO și al Uniunii Europene, în situații de pace sau de conflict.

Totodată, mobilitatea militară reprezintă un element nou introdus de către Comisia Europeană pentru perioada de programare 2021-2027, acesta fiind inclus și în Regulamentul privind Mecanismul pentru Interconectarea Europei 2021. Statul român și-a asumat creșterea mobilității militare prin aderarea la cooperarea structurată permanentă (PESCO - Permanent Structured Cooperation) și în cadrul Summit-ului NATO din luna iunie 2018. Evenimentele extraordinare declanșate începând cu anul 2022 au relevat nevoia statului român de a se putea baza pe existența unei societăți de transport feroviar de marfă ce va putea realiza următoarele tipuri de transporturi:

- transportul de trupe, echipamente, utilaje, armament, în caz de mobilizare a forțelor armate ale României și ale partenerilor strategici;
- transportul de ajutor umanitar pentru zonele afectate de conflicte armate, pentru asigurarea cooperării internaționale;
- transportul de cereale, materii prime și combustibil, pentru evitarea unei crize alimentare sau energetice.

Obiectivul asumat prin PNRR de a face sectorul feroviar competitiv, respectiv măsurile orizontale privind protecția mediului, siguranța și eficiența globală a serviciilor de transport, creează premisele pentru dezvoltarea economică locală și



regională (obiective corelate cu European Green Deal, politicile climatice ale UE, planul UE privind schimbările climatice, Strategia Europeană de Mobilitate Durabilă și Inteligentă, Regulamentul TEN-T).

În conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) 2021/241 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, minimum 20% din alocarea totală a PNRR trebuie să contribuie la tranziția digitală. Prin natura sa, transportul feroviar este mult mai ușor de digitalizat decât cel rutier, naval sau aerian. Prin urmare, investițiile în automatizarea acestui tip de transport sunt mai puțin costisitoare și produc rezultate superioare în eficiența transportului de mărfuri.

Viziunea societății este de a deveni un operator de transport feroviar de marfă de referință și un model de sustenabilitate, consolidând securitatea națională și atragerea obiectivelor europene de mediu. Acest deziderat va fi dus la îndeplinire prin îmbunătățirea constantă a eficienței operaționale și dezvoltarea unor parteneriate solide.

Misiunea societății este de a deveni un operator de transport feroviar de marfă orientat către furnizarea de servicii eficiente, de interes strategic, ecologice, care să contribuie la dezvoltarea economică durabilă și la asigurarea securității naționale, prin următoarele direcții:

- Servicii de transport competitive
- Dezvoltarea capitalului uman
- Sustenabilitate și ecologizare
- Rol strategic național
- Creșterea competitivității

Obiectivele strategice generale privind dezvoltarea societății Carpatice Feroviar România S.A. sunt:

- Asigurarea mobilității prioritizate pentru mărfuri esențiale, echipamente și resurse, în sprijinul intereselor naționale, armatei României și al partenerilor strategici din cadrul NATO și al Uniunii Europene, în situații de pace, criză sau conflict;
- Realizarea de transporturi feroviare pentru industriile-cheie ale economiei naționale - agricultură, apărare, cărbune și petrol - contribuind astfel la securitatea alimentară, energetică și strategică a țării;
- Asigurarea transportului de ajutor umanitar către zonele de conflict sau afectate de urgențe majore, sprijinind eforturile internaționale de cooperare și solidaritate;
- Operarea eficientă și predictibilă a transporturilor feroviare de marfă, în funcție de cerințele pieței, asigurând adaptabilitate la nevoile clienților și la evoluția contextului geopolitic și economic;
- Utilizarea de rute țintite, în acord cu nevoile industriei și cu planificarea logistică națională, pentru transportul de cereale, produse agricole, cărbune, produse petroliere și alte mărfuri relevante;



- Crearea și consolidarea unei rețele operaționale capabile să funcționeze în regim de urgență, în situații speciale sau neprevăzute, cu rol de sprijin logistic pentru autorități naționale și internaționale;
- Dezvoltarea unui cadru intern de operare bazat pe eficiență, digitalizare, transparență și profesionalism, asigurând sustenabilitatea economică și pregătirea pentru o posibilă deschidere parțială către capital privat;
- Optimizarea continuă a fluxurilor de transport printr-un sistem integrat de planificare, monitorizare și analiză a performanței, în conformitate cu bunele practici din domeniu;
- Asigurarea pregătirii continue a personalului, în vederea operării în medii complexe, inclusiv în contexte cu relevanță strategică, de apărare sau urgență;
- Sprijinirea, prin infrastructura și serviciile oferite, a intereselor generale ale statului român, în concordanță cu angajamentele asumate la nivel internațional.

III. MENȚIUNEA PRIVIND ÎNCADRAREA ÎNTREPRINDERII PUBLICE

Carpatica Feroviar România S.A. este întreprindere publică în conformitate cu art. 2 pct. 2 lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Carpatica Feroviar România S.A., societate pe acțiuni, având ca acționar unic statul român, care își exercită drepturile și obligațiile prin Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, administrată în sistem unitar, s-a înființat ca urmare a Hotărârii de Guvern nr. 1327/25.10.2024 privind înființarea societății, publicată în Monitorul Oficial nr. 1073/25.10.2024.

Prevederile Actului Constitutiv al Societății Carpatica Feroviar România S.A. se completează cu dispozițiile următoarelor acte normative fără a se limita la acestea:

- Legea societăților nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016;
- Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Ordonanța Guvernului 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;
- Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară.



- Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european
- În conformitate cu art. 6 lit. c) al Anexei Nr. 1b la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, Carpatica Feroviar România S.A. se încadrează în categoria de comercial.

IV. MODALITATEA DE ASIGURARE A COMPENSAȚIILOR CORESPUNZĂTOARE SAU DE PLATĂ A OBLIGAȚIEI

Modalitățile de asigurare a compensațiilor și de plată a obligațiilor vor include următoarele aspecte:

1. Stabilirea Clară a Politicii de Remunerare:

- Existența unei politici de remunerare clare, transparente și aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor, care va detalia componentele remunerației, criteriile de acordare și modalitățile de plată.
- Asigurarea că politica de remunerare respectă prevederile legale aplicabile (inclusiv cele privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice) și principiile de bună guvernanta.

2. Componentele Remunerației și Modalitățile de Asigurare:

- Remunerație fixă (indemnizație):
 - Modalitate de asigurare: Bugetarea sumelor respective în bugetul anual al societății.
 - Modalitate de plată: Virament bancar lunar, trimestrial sau conform prevederilor politicii de remunerare.
- Remunerație variabilă (bonusuri, prime):
 - Modalitate de asigurare: Stabilirea unor criterii de performanță clare și măsurabile (individuale, ale echipei, ale societății). Constituirea unui fond de bonusare în funcție de atingerea acestor criterii.
 - Modalitate de plată: Virament bancar după evaluarea performanței și aprobarea de către organele competente.
- Beneficii non-financiare (asigurări de sănătate, mașină de serviciu, pensii private etc.):
 - Modalitate de asigurare: Încheierea de contracte cu furnizori de servicii (companii de asigurări, leasing auto, fonduri de pensii).
 - Modalitate de plată: Plata primelor de asigurare, ratelor de leasing sau contribuțiilor la fondul de pensii de către societate.
- Compensații pentru încetarea mandatului:
 - Modalitate de asigurare: Includerea clauzelor specifice în contractele de mandat sau în politica de remunerare, cu stabilirea condițiilor și a cuantumului compensației.



- o Modalitate de plată: Virament bancar la momentul încetării mandatului, conform prevederilor contractuale.

3. Aspecte Procedurale și Administrative:

- Contracte de mandat/administrare clare: Încheierea unor contracte care detaliază drepturile și obligațiile părților, inclusiv cele legate de remunerare și modalitățile de plată.
- Bugetare adecvată: Includerea costurilor legate de remunerarea membrilor CA și a directorilor în bugetul anual al societății.
- Aprobări interne: Respectarea procedurilor interne de aprobare a plăților și a acordării beneficiilor.
- Documentare riguroasă: Păstrarea evidenței tuturor plăților și beneficiilor acordate.
- Transparență: Asigurarea transparenței față de acționari/asociați cu privire la politica de remunerare și la compensațiile acordate.

4. Considerații Specifice pentru societate (în contextul ordinului de guvernanță):

- Respectarea plafonărilor legale: Asigurarea că nivelul remunerațiilor se încadrează în limitele stabilite de legislația specifică întreprinderilor publice.
- Justificarea performanței: Legarea remunerației variabile de indicatori de performanță relevanți pentru obiectivele întreprinderii publice și pentru interesul public.
- Aprobări suplimentare: Posibilitatea ca politica de remunerare sau anumite componente ale acesteia să necesite aprobări suplimentare din partea autorităților tutelare.
- Transparență sporită: Obligații de raportare mai detaliate privind remunerarea.

În concluzie, modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare și de plată a obligațiilor față de membrii consiliului de administrație și directori implică o combinație de stabilire clară a politicii de remunerare, bugetare adecvată, respectarea procedurilor interne și legale, precum și o implementare transparentă și riguroasă a plăților și beneficiilor.

V. AȘTEPTĂRI PRIVIND POLITICA DE DIVIDENDE DIN PROFITUL NET

Politica de dividende se aliniază prevederilor Ordonanței Guvernului 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.

MTI va urmări creșterea pe termen lung a valorii societății și implicit a valorii dividendului. În situația în care rezultatele financiare așteptate sunt sub cele previzionate pentru o perioadă de timp, MTI așteaptă dezvoltarea unui plan de acțiuni de către Consiliul de Administrație împreună cu conducerea executivă, care să conducă la îmbunătățirea performanțelor societății.



Politica de dividende va fi una responsabilă, prudentă și predictibilă, adecvată situației specifice societății și care să respecte și nevoile investiționale de dezvoltare ale acesteia.

VI. AȘTEPTĂRI PRIVIND POLITICA DE INVESTIȚII APLICABILĂ SOCIETĂȚII

În contextul rolului său strategic și al responsabilității față de statul român, Carpatica Feroviar România S.A. trebuie să adopte și să implementeze o politică de investiții prudentă, strategică și aliniată cu obiectivele sale pe termen lung și cu politicile publice relevante. Membrii Consiliului de Administrație trebuie să asigure că politica de investiții a Carpatica Feroviar România S.A. reflectă obiectivele cuprinse în Business Plan (cap.VII Planificare financiară-necesarul de investiții) și Testul Investitorului Privat Prudent (cap.2.3 Descrierea investiției), respectiv proiectul de investiții ce vizează:

- achiziționarea de active necesare în vederea derulării activității societății, respectiv pentru a susține operațiunile de transport feroviar de mărfuri;
- digitalizare, automatizarea tuturor proceselor și monitorizarea materialului rulant.

Principiile care trebuie urmate în politica de investiții:

- Corelarea directă a investițiilor cu strategia generală a societății și cu prevederile Business Plan și Testul Investitorului Privat Prudent,
- Luarea în considerare a impactului investițiilor asupra mediului, societății și guvernantei (criterii ESG).
- Evaluarea riguroasă a tuturor investițiilor propuse, incluzând analize cost-beneficiu detaliate, evaluarea riscurilor și a scenariilor alternative.
- Documentarea clară a procesului decizional privind investițiile, inclusiv a justificărilor, analizelor și aprobărilor.
- Comunicarea transparentă în limitele legii și ale confidențialității, cu privire la politica de investiții și la proiectele majore.
- Asigurarea responsabilității pentru deciziile de investiții și pentru rezultatele obținute.
- Încurajarea investițiilor în tehnologii noi și în soluții inovatoare care pot îmbunătăți eficiența operațională, calitatea serviciilor și capacitatea de adaptare la schimbările din mediul extern
- Monitorizarea tendințelor din sectorul de activitate și adaptarea politicii de investiții în consecință.

VII. DEZIDERATELE CU PRIVIRE LA COMUNICAREA CU ORGANELE DE ADMINISTRARE ȘI CONDUCERE ALE Carpatica Feroviar România S.A.

MTI are în vedere să întărească răspunderea organelor de administrare și conducere cu scopul de a asigura gestionarea eficientă a patrimoniului societății. În acest sens, se va urmări îmbunătățirea comunicării bidirecționale cu organele de administrare



și conducere ale Societății, în vederea susținerii și asigurării unei înțelegeri a așteptărilor autorității publice tutelare.

Societatea este administrată de un consiliu de administrație format din 5 membri. Membrii Consiliului de administrație sunt numiți și/sau revocați de către Adunarea Generală a Acționarilor, conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. Consiliul de administrație poate delega conducerea Societății unuia sau mai multor directori, numind dintre aceștia un director general, care poate fi ales din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, conform legii.

Atribuțiile administratorilor și directorului general sunt stabilite prin Actul constitutiv al societății Carpatica Feroviar România S.A..

Competența luării deciziilor de administrare și a deciziilor de conducere a societății și răspunderea, în condițiile legii, pentru efectele acestora revine consiliului de administrație și directorilor, dacă le-au fost delegate atribuțiile de conducere a Societății în condițiile legii și ale actului constitutiv al Societății.

Membrii consiliului de administrație vor elabora în termen de 30 de zile de la numire o propunere de componentă de administrare a Planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari. Componenta de administrare se va completa cu componenta de management elaborată de directorul general în termen de 60 de zile de la numire. Planul de administrare se supune analizei și aprobării Consiliului de administrație.

Planul de administrare va trebui să reflecte așteptările autorității publice tutelare în acțiuni concrete pe durata mandatului acestora, în concordanță cu indicatorii cheie de performanță financiari și nefinanciari care urmează să fie negociați și aprobați de către Adunarea generală a acționarilor.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari anexați la contractul de mandat se raportează conform legii. Stabilirea gradului de îndeplinire se face după aprobarea situațiilor financiare anuale.

Consiliul de administrație va trebui să stabilească direcții clare de dezvoltare a Societății și să le comunice tuturor părților implicate, precum să se asigure că resursele acesteia sunt alocate eficient.

Consiliul de administrație va informa autoritatea publică tutelară ori de câte ori există devieri ale indicatorilor de performanță stabiliți față de valorile planificate, precum și atunci când se constată că o astfel de deviere este probabilă. Directorul general va informa Consiliul de administrație și autoritatea publică tutelară ori de câte ori există devieri ale indicatorilor de performanță față de valorile planificate precum și atunci când se constată că o astfel de deviere este probabilă.

Consiliul de Administrație trebuie să colaboreze îndeaproape cu autoritatea publică tutelară pentru a asigura informarea în timp util și să comunice constant cu privire la direcțiile strategice ale societății Carpatica Feroviar România S.A., transmiterea în termenele prevăzute de lege și actele administrative emise de Ministerul



Transporturilor și Infrastructurii, a rapoartelor elaborate de Consiliul de Administrație/directorul general, realizarea indicatorilor de performanță prevăzuți în contractele de mandat în vederea monitorizării acestora și a oricăror alte informații pe care autoritatea publică tutelară le consideră necesare.

VIII. AȘTEPTĂRI PRIVIND CALITATEA ȘI SIGURANȚA SERVICIILOR PRESTATE DE CARPATICA FERROVIAR ROMÂNIA S.A.

Protecția mediului înconjurător

Realizarea unui echilibru între mediu, societate și economie având ca scop dezvoltarea durabilă, transparența și responsabilitatea juridică au determinat abordarea sistematică a managementului de mediu și implementarea unui sistem de management de mediu în conformitate cu cerințele standardului SR EN ISO 14001:2015.

Carpatica Feroviar România S.A. susține conceptul potrivit căruia transportul feroviar este recunoscut drept mijlocul de transport cu cel mai mic impact asupra mediului, în acest sens are permanent în vedere asigurarea că cerințele sistemului de management de mediu și cerințele legale în domeniul mediului sunt integrate în procesele de afaceri ale societății, prevenirea poluării, îmbunătățirea continuă a sistemului de management de mediu, implementat și certificat.

Societatea urmărește realizarea angajamentelor pentru îndeplinirea obligațiilor sale de conformare în vederea creșterii performanței de mediu prin stabilirea unor obiective de mediu luând în considerare aspectele semnificative de mediu integrate în activitățile societății, riscurile și oportunitățile

Managementul calității

Implementarea sistemului de management al calității a făcut parte din deciziile strategice ale Societății. Proiectarea lui a ținut seama de situațiile concrete din cadrul Societății, de cerințele în continuă schimbare, de anumite obiective, de serviciile realizate de noi și de procesele corespunzătoare acestora. Pornind de la îndeplinirea cerințelor din standardele de referință, legislația națională, alte reglementări, sistemul de management al calității este specific "Carpatica Feroviar România" S.A., ce va avea în vedere menținerea și îmbunătățirea continuă a Sistemului de Management al Calității, implementat și certificat în conformitate cu cerințele standardului SR EN ISO 9001:2015.

IX. AȘTEPTĂRI ÎN DOMENIUL ETICII, INTEGRITĂȚII ȘI GUVERNANȚEI CORPORATIVE

Așteptările autorității publice tutelare în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative au drept fundament câteva valori și principii care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al organelor de administrare și de conducere:



Profesionalismul - toate atribuțiile de serviciu care revin administratorilor și directorilor trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale;

Imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia administratorii și directorii sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

Integritatea morală - principiu conform căruia administratorilor și directorilor le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, sau să abuzeze de funcția pe care o dețin;

Libertatea de gândire și exprimare - principiu conform căruia administratorii și directorii pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

Onestitatea, cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia administratorii și directorii în exercitarea mandatului trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, legislația în vigoare;

Deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de administratori și directori în exercitarea funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;

Confidențialitatea - principiu conform căruia administratorii și directorii trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor și care sunt încadrate în această categorie;

Conflictul de interese - referitor la interese financiare sau de altă natură, ce pot corupe sau afecta major luarea deciziilor corecte și imparțiale de către acea persoană sau organizație pentru ca deciziile să nu fie influențate de interese secundare;

Prudența - principiul independenței exercițiului, în vederea evitării unei supraevaluări sau subevaluări a oricărei situații care s-ar putea răsfrânge asupra actului decizional;

Obiectivitatea - principiul care obligă organele de conducere să dețină abilitățile profesionale corespunzătoare și necesare emiterii celor mai bune decizii în interesul Societății care se încadrează în dezideratul așteptărilor autorității publice tutelare. Autoritatea publică tutelară se așteaptă să fie acordată o importanță deosebită adoptării și implementării Codului de etică care constituie o obligație legală. Codul de conduită trebuie să stabilească principiile și standardele de conduită și care reglementează situațiile privind conflictele de interese și incompatibilitate la nivelul societății, inclusiv la nivelul Consiliului de Administrație.

Având în vedere că politicile adecvate de audit și control intern contribuie semnificativ la buna funcționare a Societății, se subliniază necesitatea



revizuirii/mentinerii de către Consiliul de Administrație a sistemelor de audit și control intern. Structura de audit intern va raporta direct Comitetului de Audit constituit la nivelul Consiliului de Administrație. În acest sens, Comitetul de Audit va asista Consiliul în scopul de a se asigura că în cadrul Societății se mențin sisteme corespunzătoare de raportare financiară, audit intern și extern, control intern, conformitate și gestiune a riscului.

Societatea organizează auditul intern în conformitate cu prevederile Legii nr.672/2002 privind auditul public intern, cu modificările și completările ulterioare. Auditul statutar va fi exercitat în condițiile prevăzute de Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative.

Consiliul de administrație va asigura conformarea cu bunele practici privind guvernanța corporativă și obligațiile ce revin membrilor consiliului de administrație, dar și conducerii executive în aplicarea legislației naționale în acest domeniu (raportările, realizarea indicatorilor de performanță, transparența privind rezultatele economico-financiare, respectarea termenelor și a obligațiilor de publicare prevăzute etc.).

Conduita așteptată de la administratorii neexecutivi este următoarea:

- a) Ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice, rezultatele și obiectivele urmărite;
- b) Să participe în mod activ și constructiv la misiunile comitetelor consultative constituite conform legii și să elaboreze politici eficiente care să ofere direcție strategică societății;
- c) Să ofere o supraveghere și raportare eficiente cu privire la managementul activităților operaționale și financiare ale Societății și la sistemele sale de control intern;
- d) Să își asume un rol activ în analiza riscului și să avizeze politici eficiente de managementul riscului în cadrul societății;
- e) Să se asigure că raportarea cu privire la evenimentele semnificative din activitatea întreprinderii publice se realizează într-o manieră corectă, la timp și completă către autoritățile îndreptățite și către părțile interesate.

Conduita așteptată de la administratorii executivi/directori este următoarea:

- a) Să transpună planul de administrare într-o componentă de management eficientă și să informeze consiliul cu privire la îndeplinirea acesteia, conform cerințelor consiliului;
- b) Să delege responsabilitatea operațională și financiară și actele de autoritate într-un mod adecvat în cadrul organelor de conducere;



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

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

Tranzacțiile cu părțile afiliate, așa cum sunt menționate la art. 52 din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă un alt aspect important ce ține de etica societății Carpatice Feroviar România S.A., iar adoptarea de către Societate a unor reglementări interne cu privire atât la acestea, cât și la gestionarea conflictelor de interese, sunt așteptări pe care Ministerul Transporturilor și Infrastructurii le are de la administratori și conducerea executivă.

Gestionarea conflictului de interese în situația tranzacțiilor cu părțile afiliate

Angajații, membrii Consiliului de Administrație și directorii trebuie să informeze conducerea Societății atunci când ei sau membrii ai familiilor lor au un interes major într-o tranzacție pe care Societatea o negociază.

Angajații, membrii Consiliului de Administrație și directorii aflați în conflict de interes față de parte afiliată nu vor face parte din comisia de evaluare constituită pentru atribuirea contractului, nu vor participa la discuții și deliberări în cadrul procesului de luare a deciziei, nu vor semna documente privind atribuirea contractului respectiv, vor respecta prevederile politicii interne cu privire la protecția informațiilor privilegiate. Membrii Consiliului de Administrație trebuie să se asigure de evitarea unui conflict de interese direct sau indirect cu Societatea, iar în cazul apariției unui astfel de conflict se vor abține de la dezbaterile și votul asupra chestiunilor respective, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Membrii Consiliului de Administrație exercita orice act care este legat de administrarea Societății în interesul acesteia, în limita drepturilor care li se conferă prin contractul de mandat și prevederile legale în vigoare. Membrii Consiliului de Administrație ai Societății Carpatice Feroviar România S.A își desfășoară activitatea cu respectarea legilor, actelor normative și de reglementare din România, precum și a celor din Uniunea Europeană.

X. MEDIUL DE AFACERI ÎN CARE OPEREAZĂ ȘI RISCURILE LA CARE ESTE EXPUSĂ CARPATICA FEROVIAR ROMÂNIA S.A.

Managementul riscului

Consiliul de Administrație împreună cu conducerea executivă trebuie să identifice principalii indicatori de risc cu referire la activitatea societății și să monitorizeze acești factori de risc permanent cu scopul de a reduce gradul de expunerea al



societății la efectele unor riscuri inerente (economic, operațional, valutar, comercial, legal etc.)

Posibile riscuri asociate activității Societății sunt următoarele:

- a) Riscul valutar - reprezintă riscul ca valoarea instrumentelor financiare sau a fluxurilor de numerar viitoare să fluctueze ca urmare a variațiilor cursului de schimb valutar. Pentru Carpatica Feroviar România S.A., acest risc poate apărea în principal din: contracte servicii de transport feroviar de marfă, contracte de achiziții, împrumuturi în valută, etc. Monitorizarea atentă a evoluției cursului de schimb, utilizarea de instrumente de acoperire valutară și diversificarea partenerilor comerciali pot contribui la micșorarea acestui risc.
- b) Riscul de preț - se referă la riscul de scădere a veniturilor sau de creștere a costurilor ca urmare a fluctuațiilor prețurilor de piață ale energiei, combustibililor, produselor/serviciilor furnizate/contractate, etc. Carpatica Feroviar România S.A. poate fi expusă la acest risc prin achiziții de produse/servicii cu prețuri volatile, competiția pe piața de vânzare a serviciilor de transport, reglementări tarifare, etc. Strategiile de gestionare pot include contracte pe termen lung cu prețuri fixe, diversificarea surselor de achiziție sau a portofoliului de clienți și adaptarea dinamică a prețurilor în funcție de condițiile pieței cu respectarea reglementărilor legale.
- c) Riscul de rată a dobânzii privind fluxul de numerar și valoarea justă - reflectă riscul ca fluxurile de numerar viitoare ale unui instrument financiar să fluctueze sau ca valoarea justă a unui instrument financiar să varieze ca urmare a modificărilor ratelor dobânzii de pe piață. Pentru Carpatica Feroviar România S.A., acest risc poate fi semnificativ în cazul existenței unor împrumuturi cu rată variabilă, depozite bancare semnificative, etc. Strategiile de gestionare pot include negocierea de rate fixe pentru împrumuturi/depozite, diversificarea surselor de finanțare și monitorizarea atentă a evoluției ratelor dobânzii.
- d) Riscul de credit - reprezintă riscul ca o parte contractantă să nu își îndeplinească obligațiile financiare, cauzând o pierdere financiară pentru Carpatica Feroviar România S.A.. Acest risc poate apărea în relația cu: clienți, parteneri comerciali, instituții financiare, furnizori, etc. Gestionarea riscului de credit poate include evaluarea bonității clienților și partenerilor, stabilirea unor termene de plată clare, utilizarea de garanții (dacă este cazul), monitorizarea constantă a expunerii și implementarea unor politici de colectare eficientă a resurselor.

Responsabilitate socială

Societatea va trebui să mențină și să dezvolte o cultură a responsabilității sociale bazată pe etică în afaceri, respect pentru drepturile clienților, echitate socială și economică, tehnologii prietenoase față de mediu, corectitudine în relațiile de muncă, transparență față de autoritățile publice, integritate și investiții în comunitate.



Serviciile societății trebuie să fie orientate spre îndeplinirea tuturor cerințelor și așteptărilor îndreptățite ale părților interesate, doar dacă acest lucru nu este de natură să afecteze interesele Societății și ale acționarului unic.

Consiliul de administrație și conducerea executivă trebuie să continue dialogul social cu reprezentanții sindicatului și să încerce să mențină o relație bazată pe încredere reciprocă.

Indicatori cheie de performanță

În ceea ce privește indicatorii cheie de performanță:

Cele mai relevante obiective strategice și direcțiile de acțiune aferente se constituie într-un ansamblu care stă la baza construcției setului de obiective și indicatori cheie de performanță financiari și nefinanțari, ce se vor constitui anexă la contractele de mandat.

Indicatorii de performanță selectați trebuie să respecte următoarele criterii:

- sunt în concordanță cu legislația în vigoare;
- sunt importanți pentru îndeplinirea obiectivelor de politică a Guvernului și ale autorității publice tutelare;
- au legătură cu rezultatele favorabile din sectorul feroviar;
- sunt în relație cu obținerea unor rezultate favorabile pentru societate, corespunzătoare domeniului feroviar.

Indicatorii cheie de performanță (ICP) financiari și nefinanțari propuși pentru calculul componentei variabile a remunerației trebuie să respecte legislația privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice respectiv O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice precum și Ordinul nr. 651 din 24 decembrie 2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice, publicat în Monitorul Oficial la date de 4 martie 2025.

Conform prevederilor art. 4⁷ alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, categoriile de indicatori de performanță financiari obligatorii și aplicabili tuturor întreprinderilor publice sunt următoarele:

- a) politica de investiții;
- b) finanțarea;
- c) operațiuni;
- d) rentabilitatea;
- e) rata de distribuție a profitului sub formă de dividende.

Indicatorii cheie de performanță pentru acordarea componentei variabile a remunerației pentru administratori și directori trebuie să fie stabiliți, în conformitate cu prevederile art.38 alin. (2) din OUG 109/2011, astfel:



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

A. Indicatori cheie de performanță pentru acordarea componentei variabile a remunerației pentru directori;

B. Indicatori cheie de performanță pentru acordarea componentei variabile a remunerației pentru administratorii neexecutivi.

Totodată, în conformitate cu Art. 17, alin. (2) din Anexa 2 la HG 639/2023 - NORMELE METODOLOGICE din 27 iulie 2023 pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, precum și a directorilor, respectiv a membrilor directoratului, ” pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos:

- 25-50% ICP financiari;
- 10-25% ICP operaționali;
- 5-25% ICP orientați către servicii publice;
- 10-25% ICP responsabilități specifice activității de guvernare corporativă.”

Deasemenea, indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, stabiliți conform metodologiei prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, trebuie să respecte nivelul minim stabilit pentru Societatea Carpată Feroviar România prin Ordinul nr. 651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice și anume:

A. Indicatori de performanță Financiari

Categorie indicatori de performanță	Indicatori de performanță	U.M.	Nivel minim	2026	2027	2028	2029
Politica de investiții	Rata cheltuielilor de capital	%	4,36%	50%	60%	70%	80%
	Rata cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare*1)	%	0%	50%	60%	70%	80%
Finanțare	Rata lichidității curente	nr	1%	1%	1%	1%	1%
	Lichiditatea imediată/ Test Acid	nr	0,80%	0,80	0,80	0,80	0,80
	Levierul*2)	nr	>0 - <1	>0 - <1	>0 - <1	>0 - <1	>0 - <1
	Raportul dintre datorie/EBITDA*3)	nr	>0	>0	>0	>0	>0
Operațiuni	Rata de rotație a activelor	nr	0,08	0,08	0,8	0,8	0,8
	Rata de rotație a stocurilor	nr	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20
	Rata de rotație a creanțelor	nr	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Rentabilitate	Rentabilitatea capitalului propriu (ROE)	%	0,04%	0,04%	0,04%	0,04%	0,04%



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

	Rentabilitatea activelor (ROA)	%	0,02%	5%	10%	15%	15%
	Marja profitului din exploatare	%	2,44%	2,44%	2,44%	2,44%	2,44%
	Marja netă a profitului	%	0,27%	0,27%	0,27%	0,27%	0,27%
	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete*4)	%	2,48%	2,48%	2,48%	2,48%	2,48%
	Rata de creștere anuală a profitului*5) (rata de diminuare a pierderii)	%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%
Politica de dividende	Rata de plată a dividendelor	%	50,00%	100%	100%	100%	100%

B. Indicatori de performanță nefinanciari

Categorie	Indicatori	U.M.	Nivel Minim	2026	2027	2028	2029
Indicatori de mediu	Consumul de energie	MWh	-1,30%	-1,30%	-1,30%	-1,30%	-1,30%
	Emisiile din domeniul de aplicare 1	tone CO2e	-1,20%	-1,20%	-1,20%	-1,20%	-1,20%
	Emisiile din domeniul de aplicare 2	tone CO2e	-1,90%	-1,93%	-1,94%	-1,95%	-1,96%
Indicatori referitori la clienți	Rata de retenție a clienților	%	55%	55%	55%	55%	55%
	Scorul satisfacției clienților	%	46%	46%	46%	46%	46%
	Cota de piață	%	8,25%	8,25%	8,25%	8,25%	8,25%
Indicatori referitori la angajați	Numărul mediu de ore de formare per angajat	Nr. h	18h	18h	24h	30h	32h
	Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA
	Numărul de instruiți în materie de siguranță	Număr	4	4	4	4	4
	Frecvența totală a vătămărilor înregistrate	Număr	0	0	0	0	0
	Frecvența vătămărilor grave	Număr	0	0	0	0	0
Indicatori legați de inovare	Numărul de brevete per 100 de angajați	Număr	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

	Numărul de brevete în ultimii 3 ani la o sută de angajați	Număr	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare
	Pondere vânzărilor de servicii și produse noi	%	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare
Indicatori legați de guvernanța corporativă	Rata membrilor independenți în consiliul de administrație	%	>50%	>50%	>50%	>50%	>50%
	Pondere componentelor fixe în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi	%	66,67%	66,67%	66,67%	66,67%	66,67%
	Pondere componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi	%	0%	0%	0%	0%	0%
	Valoarea totală a pachetului de remunerare	lei	Conform legii	Conform legii	Conform legii	Conform legii	Conform legii
	Numărul de reuniuni ale comitetului consiliului de administrație	Număr	4	12 ședințe	12 ședințe	12 ședințe	12 ședințe
	Rata de participare la reuniunile comitetului de conducere	%	100%	100%	100%	100%	100%
	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA
	Rata membrilor de sex feminin în	%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

	consiliul de administrație						
Crearea de locuri de muncă	Număr echivalent normă întreagă de angajați	Număr	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare
	Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului	Număr	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare
	Numărul de angajați cu handicap	%	Conform legii	Conform legii	Conform legii	Conform legii	Conform legii
Egalitatea de gen	Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin	%	30%	30%	30%	30%	30%
	Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin	%	0%	0%	0%	0%	0%

În conformitate cu Art, 9 Anexa 2 la HG 639/2023 - NORMELE METODOLOGICE din 27 iulie 2023 pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, precum și a directorilor, respectiv a membrilor directoratului "Autoritățile publice tutelare, la propunerea structurilor de guvernare corporativă, stabilesc obiectivele și indicatorii-cheie de performanță din categoriile de indicatori prevăzute în anexele nr. 2a și 2b, aplicabili categoriei întreprinderii publice."