

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE IAR S.A.

August 2024

CUPRINS

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație.....	2
2. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice	3
3. Criteriile de eligibilitate	4
4. Matricea Consiliului – criterii de selecție	5
5. Grila de punctare	9
6. Pragul minim colectiv.....	10

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație

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

Conform art. 17 alin. (1) al H.G. nr.722/2016, fiecare autoritate publică tutelară sau întreprindere publică elaborează profilul consiliului pe baza scrisorii de așteptări, prin cuantificarea cerințelor prevăzute în cadrul matricei. Conform alin. (2) autoritatea publică tutelară sau întreprinderea publică, după caz, elaborează profilul consiliului prin cuantificarea cerințelor prevăzute în cadrul matricei. Conform alin. (3) acționarii care dețin individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilului consiliului. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica pe pagina proprie de internet și pe pagina de internet a întreprinderii publice, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție, proiectul profilului consiliului, stabilind termenul limită pentru formularea de propuneri.

În temeiul art. 18 din anexa 1 la H.G. nr.722/2016, Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- b. Matricea Consiliului;
- c. Scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare.

Conform art. 19 din Anexa 1 la H.G. nr.722/2016, profilul consiliului și al candidatului se aprobă, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară.

În conformitate cu prevederile art.1 alin. (22) din H.G. nr.722/2016, acest profil 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 se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu.

2. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice

Societatea IAR SA este o societate pe acțiuni cu capital majoritar de stat, își desfășoară activitatea în conformitate cu legile române și cu actul constitutiv propriu.

Activitatea principală desfășurată de societate este cea prevăzută în Codul CAEN la clasa 3030 – “Fabricarea de aeronave și nave spațiale”

Societatea este specializată pentru mentenanță (MRO) - cu capacitate completă pentru activități de întrețineri, reparații, revizii generale și modernizări de elicoptere. Societatea este specializată pentru fabricația de structuri aeronautice și cablaje pentru elicoptere.

Acționarul majoritar - STATUL ROMÂN, prin MINISTERUL ECONOMIEI, ANTREPRENORIATULUI ȘI TURISMULUI se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre dezvoltarea activității societății în condiții de profitabilitate, să urmărească permanent stabilirea unui echilibru între calitatea lucrărilor și serviciilor realizate, protecția mediului, securitatea și sănătatea salariaților.

Societatea IAR SA este angajată în respectarea permanentă a următorului set de valori:

CLIEȚI: Satisfacerea cerințelor clienților reprezintă principala prioritate și obiectivul întregii activități, ținând cont de faptul că, în majoritatea lor, clienții societății sunt implicați în asigurarea capacității de apărare națională, precum și în alte misiuni de importanță deosebită cum ar fi: misiuni de asigurare a ordinii de drept, misiuni anti-teroriste, misiuni de căutare-salvare, misiuni de intervenție în caz de calamități naturale, supravegherea frontierelor de stat, evacuarea răniților și asistență medicală, transporturi speciale, misiuni de supraveghere aeriană, misiuni de stingere a incendiilor, etc..

PRODUSE: Succesul societății IAR SA depinde de modul în care aceasta reușește să modernizeze produsele din gama de fabricație și să ofere atât produse noi, care să satisfacă pe deplin cerințele operaționale ale utilizatorilor, cât și pachete complete de servicii aferente produselor livrate.

PREOCUPAREA PENTRU MEMBRII FIRMEI: Conducerea societății urmărește selecționarea, instruirea și motivarea salariaților pentru a putea obține cea mai bună calitate, în condițiile unor rezultate comerciale și financiare cât mai bune. Aceasta are convingerea că succesul este direct proporțional cu calitatea profesională și umană a salariaților, precum și cu grija manifestată de societate față de aceștia..

OBIECTIVE STRATEGICE

- 1 Furnizarea de servicii de cea mai înaltă calitate în condiții de siguranță pentru clienți.
- 2 Dezvoltarea capabilităților IAR SA și adaptarea acestora la evoluțiile piețelor și la necesitățile clienților.
- 3 Dezvoltarea unei relații sustenabile cu clienții IAR SA, bazată pe un sistem de tipul win-win.

- 4 Dezvoltarea continuă a resurselor umane în scopul obținerii de performanță în domeniu, reorganizarea organizației pentru a putea răspunde evoluțiilor și cerințelor actuale.
- 5 Promovarea, up-gradarea continuă și dezvoltarea managementului calității.
- 6 Dezvoltarea unei politici sustenabile de atragere și dezvoltare a candidaților tineri, pentru a reuși întinerirea personalului și motivarea acestuia.
- 7 Instruirea și perfecționarea continuă a personalului, în vederea însușirii tehnicilor și tehnologiilor moderne.

3. Criteriile de eligibilitate

I. Criterii de eligibilitate comune pentru toate posturile de administrator

- a) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit).
- b) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de administrator în Consiliul de Administrație al societății pentru care au aplicat;
- c) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în articolul 30 alin. 9 și articolul 36 alin. 7 din OUG nr.109/2011;
- d) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- e) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- f) au capacitate deplină de exercițiu;
- g) sunt apți din punct de vedere medical;
- h) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- i) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- j) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016.

II. Criterii de eligibilitate specifice

A. Pentru cele minim doua posturi de administrator cu studii economice sau juridice

- a) studii economice sau juridice absolvite cu diploma de licență;
- b) experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;
- c) experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.

- d) experiența de administrare sau conducere a întreprinderilor publice sau private (în înțelesul prevederilor Legii nr.31/1990, cu completările și modificările ulterioare).

B. Pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație cu calificare de auditor financiar sau experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar sau în cadrul Comitetelor de Audit

- a) studii superioare absolvite cu diploma de licență;
- b) certificare de auditor financiar sau experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar sau în cadrul Comitetelor de audit;
- c) experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;
- d) experiența de administrare sau conducere a întreprinderilor publice sau private (în înțelesul prevederilor Legii nr.31/1990, cu completările și modificările ulterioare).

C. Pentru posturile de administrator cu orice fel de studii

- a) studii superioare absolvite cu diploma de licență;
- b) experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;
- c) experiența de administrare sau conducere a întreprinderilor publice sau private (în înțelesul prevederilor Legii nr.31/1990, cu completările și modificările ulterioare).

4. Matricea Consiliului – criterii de selecție

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

Scopul matricei, așa cum este prevăzut la art. 28 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Prin intermediul matricei se reliefează avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului care pot fi îmbunătățite. Conform art. 30 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, matricea profilului consiliului oferă informațiile necesare pentru determinarea:

- a) balanței competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice;
- b) caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne;

- c) identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate;
- d) definirea profilului de candidat pentru consiliu;
- e) identificarea instrumentelor de evaluare, inclusiv prin întocmirea fișei de evaluare, ce conduc la desemnarea de candidați care vor fi numiți în calitate de membri în consiliu de către conducătorul autorității publice tutelare.

Criteriile aferente matricei consiliului au un caracter obligatoriu, sau unul opțional; criteriile obligatorii reprezentând competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil. Pe de altă parte, criteriile opționale vizează competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului (art. 31 din Anexa 1 la H.G. nr.722/2016).

Criteriile obligatorii trebuie îndeplinite de toți candidații, fiind condiții minime de competență și pregătire pe care Ministerul Economiei Antreprenoriatului și Turismului le consideră necesare, iar în același timp criteriile opționale ajută la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai Consiliului de Administrație având profilurile dorite de autoritatea publica tutelara.

Matricea conține un nivel minim al pragurilor indicatorilor de competență, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale. Criteriile ce vor fi folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

COMPETENȚE
<ol style="list-style-type: none"> 1. Specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice 2. De importanță strategică / tehnică 3. De guvernare corporativă 4. Sociale și personale 5. Experiența pe plan național și internațional 6. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări a acționarilor
TRĂSĂTURI
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reputație personală și profesională 2. Integritate 3. Independență 4. Expunere politică 5. Abilități de comunicare interpersonală 6. Diversitate de gen

Autoritatea Publica Tutelară va selecta persoane care:

- Obțin punctaje care sunt superioare pragului minim colectiv pentru toate criteriile obligatorii menționate în matricea anexată;
- Au o stare de sănătate corespunzătoare nevoilor exercitării funcției, certificate conform legii, atestată pe baza unei adeverințe medicale;
- Au capacitate deplină de exercițiu;

- Cunoasc limba română scris și citit;
- Au o combinație de cunoștințe profesionale, abilități, experiențe și comportamente necesare ducerii la îndeplinire, în condiții de eficiență, a obligațiilor prevăzute în sarcina unui membru al consiliului, potrivit legii, actului constitutiv și contractului de mandat;
- Au un nivel de dezvoltare de cel puțin 75% din potențialul maxim al competențelor obligatorii, al trăsăturilor și îndeplinesc condițiile de eligibilitate care trebuie îndeplinite de membrii consiliului;
- Nu au nici un fel de înregistrări în cazierul fiscal și judiciar.

Matricea Consiliului de Administrație

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

Criterii		Obligatorii (OB) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)
	I. Competențe		
C1	Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice		
C1.1	Capacitatea de a lua decizii administrative ce integrează cerințele contextuale ale întreprinderii	OB	1
C1.2	Capacitatea de a integra în acțiunile și deciziile specifice rolului său de administrator legislația națională și europeană incidentă	OB	1
C1.3	Capacitatea de elabora și pune în aplicare politici și mecanisme de administrare a societății adaptată în funcție de cerințele contextuale	OB	1
C1.4	Capabilitatea de a stabili ținte realiste și motivante de performanță și de a crea cadrul organizațional necesar atingerii lor	OB	1
C2	Competențe profesionale de importanță strategică		
C2.1	Administrarea întreprinderii	OB	0.8
C2.2	Planificare strategică	OB	0.8
C2.3	Leadership	OB	0.8
C2.4	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.8
C2.5	Analiza financiară a întreprinderii	OB	0.8
C3	Competențe de guvernanță corporativă		
C3.1	Guvernanța corporativă a întreprinderilor publice	OB	1
C3.2	Dialogul social	OB	1
C3.3	Monitorizarea performanței	OB	1
C4	Competențe sociale și personale		
C4.1	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
C4.2	Networking	OB	0.5
C4.3	Reprezentativitate	OB	0.5
C5	Experiență pe plan local și internațional		
C5.1	Experiență de administrare a unor societăți	Opt.	0.5

C5.2	Experiență în domeniul de activitate al întreprinderii	Opt.	0.5
C5.3	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al întreprinderii	Opt.	0.5
C5.4	Experiență relevantă și abilități de negociere în relația cu partenerii sociali	Opt.	0.5
II. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări			
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1
A4	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
A5	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1
A6	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1
A7	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A8	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1
A9	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A10	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1
III. Trăsături			
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.25
T2	Integritate	OB	0.25
T3	Independență	OB	0.25
T4	Expunere politică	OB	0.25
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.25
T6	Diversitate de gen	OB	M/F
IV. Criterii prescriptive și proscriptive			
CPP1	Îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate comune	OB	DA/NU
CPP2	Îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate specific pentru posturile de tip A sau B sau C	Opt.	DA/NU
CPP3	Experiență profesională specifică de minim 5 ani în domeniul economic/juridic – aplicabil doar candidaților cu studii superioare în domeniul științelor economice sau științelor juridice	OB	DA/NU
CPP4	Experiență de administrare, conducere (în înțelesul prevederilor Legii nr.31/1990, cu completările și modificările ulterioare)	OB	DA/NU
TOTAL			
Total ponderat			
Pragul minim colectiv			

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

5. Grila de punctare

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate, conform prevederilor din H.G. nr.722/1990, pe baza următoarei grile de punctaj:

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

6. Pragul minim colectiv

PMC – global - raportat la medie, pentru competențele obligatorii – 70%