

Profilul Administratorului, profilul candidatului și matricea Administratorilor

In conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, avand in vedere dispozitiile Hotărârii Guvernului nr. 639/2024 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, respectiv in aplicarea Normelor metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și a altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice este elaborat prezentul proiect al Administratorilor **Centrul de Inovare si Proiectare Urbana sector 6**, cu sediul social in Bucuresti, având numărul de înregistrare la Registrul Comerțului J40/7203/2023, C.U.I. RO 47995505.

In conformitate cu prevederile normelor metodologice, profilul administratorului reprezinta o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care administratorilor trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea administratorilor, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de administratori.

Pentru constituirea profilului administratorilor pot fi avute în vedere următoarele:

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

a) Analiza cerințelor contextuale

Analiza cerințelor contextuale ale societatii, în general, și ale organului colegial al administratorilor, în particular se efectuează pe baza:

- reglementărilor legale și recomandărilor de bune practici;
- poziționării strategice a societății precum și strategia de management a societății pentru perioada 2024-2028.
- In conformitate cu reglementărilor legale prevazute de OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu prevederile Legii nr. 31/1990 a societăților cu modificările și completările ulterioare, având în vedere și dispozițiile actului constitutiv al societății, toti administratorii trebuie sa aiba studii superioare definitive cu diploma de licenta și nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Totodată, majoritatea administratorilor sunt neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile putând fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit. De asemenea, o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

Profilul personalizat al Administratorilor CIPU S6 trebuie să reflecte competențele, cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare în vederea unei bune guvernante, în raport cu cerințele contextuale și cu obiectivele societății, reflectate în scrisoarea de așteptare.

Profilul administratorilor în funcție: acualul consiliu nu este într-o formulă relevantă, fiind un consiliu numit provizoriu.

Considerăm optime următoarea structură de specialități, cunoștințe, aptitudini și abilități, care pot asigura asumarea responsabilităților și a rolurilor administratorilor:

CERINTE:

- a) Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini, experiență:
 - studii superioare absolvite cu diploma de licență în domeniul științelor ingineresti/sociale juridice/economice sau în domeniul de activitate al societății
 - minimum 7 ani experiență
- b) Să cunoască responsabilitățile postului; să aibă viziune pe termen mediu/lung
 - se evaluează de către comisia de selecție prin aprecierea obiectivelor asumate prin scrisoarea de intenție
- c) Capacitatea de asumare a responsabilităților față de societate, integritate și independență
 - declarație pe proprie răspundere privind:
 - lipsa conflictului de interese
 - independența față de orice acționar semnificativ, ceea ce i-ar putea afecta obiectivitatea în luarea unor decizii
 - cazier judiciar și fiscal
- d) Cunoștințe necesare, aptitudini, capacitate de analiză critică constructivă, comunicare, cultură financiară
 - se evaluează de către comisie

Administratorii își vor exercita mandatul cu prudența și diligența unui bun administrator, cu loialitate, în interesul societății și nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale societății, la care au acces în calitate de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

Administratorii trebuie să dispună, la nivel colectiv, de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a fi în măsură să înțeleagă activitățile desfășurate de CIPU, inclusiv principalele riscuri ale acestora, și să se pronunțe în deplină cunoștință de cauză cu privire la toate aspectele asupra cărora trebuie să decidă potrivit competențelor lor.

Administratorii trebuie să dispună în orice moment de o bună reputație, de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate naturii, extinderii și complexității activității Companiei și responsabilităților încredințate și trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu regulile de bune practici prudente și sănătoase.

Fiecare administrator trebuie să își exercite responsabilitățile cu onestitate, integritate și obiectivitate pentru a putea evalua și pune în discuție în mod eficient deciziile luate de către directori, atunci când este necesar, și pentru a controla și monitoriza în mod eficace procesul de luare a respectivelor decizii.

b) Matricea profilului administratorilor

În aplicarea prevederilor normelor metodologice, scopul analizei numerice din cadrul matricei este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității administratorilor pe care le poate îmbunătăți, fie și temporar și trebuie să conțină următoarele:

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

Totodată, matricea profilului administratorului diferențiază între criterii obligatorii și criterii opționale, necesare pentru un administrator bazat pe competențe, identificate în urma analizei cerințelor contextuale și conține un nivel minim colectiv al pragului indicatorilor de competență, care reflectă nivelul minim al competenței colective pe care administratorul individual trebuie să o posede împreună, astfel încât administratorii să fie capabili să întrunească nivelul de capacități al administratorului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Profilul Administratorilor

Profilul candidatului și rolul acestuia decurge din profilul Administratorului, stabilit conform contextului organizațional și în raport de obiectivele și rezultatele așteptate astfel cum derivă din strategia societății.

Administrator 1, 2 si 3:

- studii superioare absolvite cu diploma de licență în domeniul științelor ingineresti/sociale juridice/economice sau în domeniul de activitate al societății
- minimum 7 ani experiență totală
- minimum 2 ani de experiență în poziții de conducere
- cunoștințe specifice obiectului de activitate al CIPU S6
- cunoaștere aprofundată a procesului strategic, poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifica prioritățile strategice și a contribui prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.
- conștientizare organizațională - abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura organizației dar și climatul politic, cel social și cel economic în care operează organizația.
- managementul riscului: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.
- experiență în relația cu autoritățile publice locale și centrale din România, precum și cu autoritățile de reglementare din domeniu
- managementul capitalului uman - cunoștințe și experiență de management strategic al resurselor umane și poate asista ceilalți administratori în evaluarea strategiilor de resurse umane ale societății, în vederea alinierii cu viziunea, valorile și obiectivele societății.
- o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea.
- competențe de guvernare corporativă
- competențe personale:
 - Influență: abilitatea de a construi bune rețele și relații în cadrul și în afara organizației pentru a putea influența deciziile și rezultatele în vederea beneficiului organizației și pentru o viitoare realizare a scopurilor acesteia.
 - Managementul conflictului: capacitatea de a transforma conflicte în oportunități pentru rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor.
 - Relații interpersonale: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.
 - Negociere: eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Trasaturi

- reputație personală și profesională ireproșabilă
- etică și integritate
- independentă