



MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII,  
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

Anexa la Ordinul nr. 902/11.06.2026

## PROIECT

### COMPONENTĂ INIȚIALĂ A PLANULUI DE SELECȚIE

#### A CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII NAȚIONALE PLAFAR S.A.

Planul de selecție al membrilor Consiliului de Administrație al Societății Naționale Plafar S.A. (denumit în continuare „Plan de selecție”) este elaborat în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 187/2023, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare „OUG nr. 109/2011”, precum și cu prevederile HG nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, denumită în continuare „HG nr. 639/2023”.

În înțelesul prevederilor HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, planul de selecție cuprinde documentele de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție pentru funcțiile de administrator la întreprinderile publice, prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție, de la data inițierii până la data numirii administratorilor, structurat pe două componente: componenta inițială și componenta integrală.

Procedura de selecție și nominalizare a administratorilor Societății Naționale Plafar S.A. este elaborată în acord cu prevederile OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, și cele ale normelor metodologice de aplicare a acesteia, aprobate prin HG nr. 639/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Prin Hotărârea nr. 1/23.01.2026 a Adunării Generale a Acționarilor, s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție și nominalizare a administratorilor Societății Naționale Plafar S.A., conform prevederilor OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

În vederea îndeplinirii acestui deziderat, autoritatea publică tutelară (APT) a elaborat prezenta componentă inițială a Planului de selecție, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Procedura de selecție se derulează în mod transparent, cu respectarea dreptului de liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, tratament egal și asumarea răspunderii, cu scopul de a asigura profesionalizarea administratorilor, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, denumită în continuare OCDE.

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită cu scopul selecției și numirii a trei administratori la Societății Naționale Plafar S.A., pentru un mandat de patru ani, cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 187/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit prevederilor legale, componenta inițială a planului de selecție se întocmește de către autoritatea publică tutelară (APT) cu scopul de a oferi fundament pentru elaborarea componentei integrale a Planului de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea:

- I. Scrisoarea de așteptări (proiect);
- II. Aspectele-cheie ale procedurii;
- III. Calendarul procedurii de selecție;
- IV. Părțile responsabile și rolurile acestora;
- V. Riscurile identificate;
- VI. Documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor.

Întocmirea componentei inițiale se realizează cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, și cele ale normelor metodologice de aplicare a acesteia, aprobate prin HG nr. 639/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Planul de selecție în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecție, reflectând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, părțile implicate, precum și documentele de lucru.

Componenta inițială a planului de selecție se publică pe pagina de internet proprie a autorității publice tutelare și a întreprinderii publice, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, în termen de 10 zile de la parcurgerea etapelor prevăzute la art. 5, alin. (1) - (4) din HG nr. 639/2023.

## **I. ASPECTELE-CHEIE ALE PROCEDURII**

Aspectele-cheie ale procedurii sunt detaliate în calendarul propus de autoritate publică tutelară (APT) și se referă la etapele obligatorii de parcurs, la documentele întocmite de comisia de selecție și nominalizare și la documentele ce trebuie recepționate în cadrul acestor etape.



duratele maxime de realizare a etapei respective, iar decalarea unei etape duce implicit la decalarea altor etape ulterioare care nu se pot declanșa sau finaliza până la terminarea precedentei.

- a) *Referitor la documentele necesare implementării procedurii de selecție și nominalizare:*
- i. Profilul consiliului se elaborează de către autoritatea publică tutelară prin compartimentul de guvernanță corporativă, iar Profilul candidatului se elaborează de către CSN, cu sprijinul expertului independent.
  - ii. Autoritatea publică tutelară va elabora și publica Proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet și pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție.
- b) *Referitor la bunul mers al procedurii de selecție:*
- i. Comisia de selecție și nominalizare elaborează Componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la înființarea sa;
  - ii. Proiectul componentei integrale a planului de selecție se elaborează de către CSN în termen de 10 zile de la înființare și se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare și a întreprinderii publice;
  - iii. Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor, după caz;
  - iv. Termene limită: pentru fiecare etapă a procedurii de selecție trebuie stabilite termene limită care sunt incluse în planul de selecție final;
  - v. Elemente de confidențialitate: reprezintă aspecte cheie ale procedurii de selecție, ce trebuie specificate și integrate în planul de selecție, inclusiv modul de tratare a lor. Autoritatea publică tutelară, prin comisia de selecție definește aceste aspecte până la definitivarea planului de selecție.
- c) *Referitor la selecția candidaților:*
- i. Asigurarea unei optime îmbinări a categoriilor de competențe, trăsături, interdicții și condiții necesare pentru selecția și nominalizarea administratorilor, element cheie în alcătuirea listei scurte și înaintarea propunerilor pentru numirea administratorilor.
  - ii. Profilul candidatului se elaborează de către CSN cu sprijinul expertului independent. Profilul candidatului este alcătuit din două componente:
    - ✓ descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
    - ✓ descrierea criteriilor de selecție.



- iii. Profilul consiliului diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale. Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații, în timp ce criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre administratori, dar nu în mod necesar de către toți.
- iv. Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în Anexa nr. 1 (a) a HG nr. 639/2023 reprezintă criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

## II. CALENDARUL PROCEDURII DE SELECȚIE. PĂRȚILE RESPONSABILE ȘI DOCUMENTELE

Calendarul procedurii de selecție cuprinde etapele procesului de recrutare și selecție, termenele limită, documentele necesare/actele juridice de realizat, precum și părțile implicate.

Potrivit prevederilor legale, declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație în cazul societăților la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, deține majoritatea sau controlul, începe la data adoptării hotărârii adunării generale a acționarilor emise, care se comunică de îndată autorității publice tutelare.

Conform dispozițiilor OUG nr. 109/2011 și ale HG nr. 639/2023, procedura de selecție nu poate depăși 150 de zile de la declanșare.

Etapile procedurii de selecție, termenele, responsabilii și documentele de realizat sunt descrise în cele ce urmează, astfel:

Nr. crt	Etapa procedurii de selecție	Termen limită	Responsabil	Document
1	Declanșarea procedurii de selecție a administratorilor, conform art.3 alin. (1) lit. b) și alin. (3) din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023	Data comunicării Hotărârii AGOA	AGA	Hotărâre AGA
2	Comunicarea declanșării procedurii către autoritatea publică tutelară (APT), conform art. 3 alin. (1) lit. b) din Anexa nr. 1a HG nr. 639/2023	de îndată	Secretariat AGA	Adresa de comunicare a Hotărârii AGA de declanșare

	din Anexa nr. 1a HG nr. 639/2023			
3	APT notifică AMEPIP declanșarea procedurii, în termen de 2 zile lucrătoare de la data Hotărârii AGA, conform art. 3 alin. (3) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639 /2023	2 zile lucrătoare de la data adoptării Hotărârii AGA de declanșare	APT	Adresă de comunicare a Hotărârii AGA de declanșare către AMEPIP
4	AMEPIP, în termen de 3 zile de la data primirii notificării, desemnează prin ordin al președintelui, 2 membri în comisia de selecție și nominalizare Declanșează procedura de selecție a expertului independent sau desemnează expertul independent selectat anterior; Comunică APT, respectiv IP ordinul președintelui, precum și informații privind expertul independent selectat, conform art. 4, alin.(1) lit.a), b) și c) din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023	3 zile de la data primirii notificării, în cazul în care expertul independent este selectat anterior respectiv 3 zile de la data finalizării procedurii de achiziție publică a expertului independent	AMEPIP	Ordinul Președintelui AMEPIP de desemnare a celor 2 membri, precum și adresa cu informații privind expertul independent selectat
5	Înființarea și constituirea comisiei de selecție și nominalizare, conform art.4 <sup>9</sup> alin.(1),(2),(4 <sup>1</sup> ),(4 <sup>2</sup> ),(4 <sup>3</sup> ) și (5) din OUG nr. 109/2011 și art. 4, alin.( 2) și art. 7, art. 8 și art. 9 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	5 zile lucrătoare de la data declanșării procedurii de selecție potrivit art. 4 <sup>9</sup> alin. (1) și (2) din OUG 109/2011	APT	Ordin MEAT de numire a comisiei de selecție și nominalizare (CSN)
6	În vederea organizării procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație desemnați de APT în conformitate cu prevederile art.28 alin.(4) și (5 ind.1) din OUG 109/2011, Conducătorul APT transmite CSN propuneri de candidați,	2 zile lucrătoare de la data constituirii CSN	APT	Adresa APT de comunicare propuneri candidați desemnați de APT și Documentele din dosarele de candidatură transmise de APT comisiei de selecție și nominalizare (CSN)

	(minim 2, maximum 5). ( art.9 ind.1 alin.(1) din Anexa 1 la HG 639/2023)			
7	CSN verifică îndeplinirea condițiilor privind studiile și experiența prevăzute de art. 28 alin. (1) sau (1') și alin. (3), precum și condițiile de eligibilitate prevăzute de art. 30 alin. (9) din OUG 109/2011. (art.9 ind.1, alin.(2) și (3) din Anexa 1 la HG 639/2023)	2 zile lucrătoare de la primirea adresei APT de comunicare propuneri candidați desemnați de APT	CSN	Check-list dosar candidatură
8	Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări și informații suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns. (art.9 ind.1, alin.(4) din Anexa 1 la HG 639/2023)	termen de răspuns stabilit de CSN pentru clarificări și informații suplimentare	CSN	E-mail de solicitare clarificări și informații suplimentare, transmis candidatului/candidaților
9	CSN analizează dosarele de candidatură transmise de APT și respinge candidaturile care nu îndeplinesc condițiile legale și informează în scris APT cu privire la decizia luată în acest sens. (art.9 ind.1, alin.(5) din Anexa 1 la HG 639/2023)	-	CSN	Decizia CSN de respingere a candidaturilor care nu îndeplinesc condițiile legale
10	CSN informează în scris APT cu privire la decizia de respingere a candidaturilor care nu îndeplinesc condițiile legale , luată în acest sens. (art.9 ind.1, alin.(5) din Anexa 1 la HG 639/2023)	2 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei de respingere a candidaturilor care nu îndeplinesc condițiile legale	CSN	Adresa CSN de informare a APT cu privire la decizia de respingere a candidaturilor care nu îndeplinesc condițiile legale



		condițiile legale		
11	<p>În cazul în care, în urma evaluării realizate în condițiile art. 9 ind.1 alin. (2)-(5) din Anexa 1 la HG 639/2023, nu au fost validați minimum 2 candidați pentru postul de administrator, APT poate transmite, o singură dată, CSN noi propuneri de candidați, în termen de 2 zile lucrătoare de la data informării, prevederile art. 9<sup>1</sup> alin. (2)-(5) din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023 aplicându-se în mod corespunzător. (art.9 ind.1, alin.(6) din Anexa 1 la HG 639/2023)</p>	<p>2 zile lucrătoare de la data Adresei CSN de informare a APT cu privire la decizia de respingere a candidaturilor care nu îndeplinesc condițiile legale</p>	APT	<p>Adresa APT către CSN de comunicare de noi propuneri de candidați desemnați de APT (<i>"candidaturi suplimentare"</i>)</p>
12	<p>CSN verifică îndeplinirea condițiilor privind studiile și experiența prevăzute de art. 28 alin. (1) sau (1<sup>1</sup>) și alin. (3), precum și condițiile de eligibilitate prevăzute de art. 30 alin. (9) din OUG 109/2011 , pentru noile propuneri de candidați desemnați de APT. (art.9 ind.1, alin.(2) și (3) din Anexa 1 la HG 639/2023)</p>	<p>2 zile lucrătoare de la primirea adresei APT de comunicare de noi propuneri candidați desemnați de APT</p>	CSN	<p>Check-list dosar candidatură</p>
13	<p>Comisia de selecție și nominalizare poate solicita noilor candidaților desemnați de APT , clarificări și informații suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns. (art.9 ind.1, alin.(4) din Anexa 1 la HG 639/2023)</p>	<p>termen de răspuns stabilit de CSN pentru clarificări și informații suplimentare</p>	CSN	<p>E-mail de solicitare clarificări și informații suplimentare, transmis candidatului/candidaților</p>



14	<p>CSN analizează noile dosare de candidatură transmise de APT și respinge candidaturile care nu îndeplinesc condițiile legale și informează în scris APT cu privire la decizia luată în acest sens. (art.9 ind.1, alin.(5) din Anexa 1 la HG 639/2023) În situația prevăzută la art. 9 ind.1 alin. (6) din Anexa 1 la HG 639/2023, dacă în urma evaluării candidaturilor suplimentare nu sunt validați minimum 2 candidați, postul care face obiectul dispozițiilor art. 28 alin. (5<sup>1</sup>) din OUG 109/2011, este inclus în procedura de selecție prevăzută de art. 29 din OUG 109/2011. (art.9 ind.1, alin.(7) din Anexa 1 la HG 639/2023)</p>	-	CSN	<p>Decizia CSN de respingere a candidaturilor care nu îndeplinesc condițiile legale Decizia CSN privind rezultatul evaluării candidaților realizată în condițiile art. 9 ind.1 din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023</p>
15	<p>CSN informează în scris APT cu privire la rezultatul evaluării candidaților realizată în condițiile art. 9<sup>1</sup> din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023. (art.9 ind.1, alin.(8) din Anexa 1 la HG 639/2023)</p>	<p>2 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei CSN privind rezultatul evaluării candidaților realizată în condițiile art. 9 ind.1 din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023</p>	CSN	<p>Adresa CSN de informare a APT cu privire la la rezultatul evaluării candidaților realizată în condițiile art. 91 din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023</p>



16	<p>Prin derogare de la prevederile Legii nr. 24/2017, republicată, cu modificările și completările ulterioare, după numirea administratorilor ca urmare a parcurgerii procedurii de selecție, acționarii minoritari au dreptul să solicite aplicarea metodei votului cumulativ pentru numirea membrilor consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere numai dacă au intervenit modificări în structura acționariatului întreprinderii publice, respectiv dobândirea de către un acționar minoritar a cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat sau din orice cauză a încetat mandatul membrilor consiliului de administrație sau consiliului de supraveghere care au fost propuși de acționarii minoritari și numiți prin aplicarea metodei votului cumulativ. (art. 29, alin (2 ind.4) din OUG 109/2011)</p>	-	Acționarii/ asociații minoritari care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat (A.Min.>=5%)	<p>Dovada dacă au intervenit modificări în structura acționariatului întreprinderii publice, respectiv dobândirea de către un acționar minoritar a cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat sau</p> <p>Dovada numirii prin aplicarea metodei votului cumulativ a membrilor consiliului de administrație care au fost propuși de acționarii minoritari și cărora le-a încetat mandatul.</p>
17	<p>Candidații propuși de acționarii minoritari care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat al întreprinderii publice, în condițiile aplicării metodei votului cumulativ pentru numirea tuturor membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere, nu participă la procedura de selecție, dispozițiile art. 28 alin. (3) fiindu-le aplicabile. Acționarii minoritari care dețin, individual sau împreună,</p>	<p>în cel mult 15 zile de la data Hotărârii AGA de declanșare a procedurii de selecție și nominalizare</p>	A.Min.>=5%	<p>Adresa A.Min.&gt;=5% de Notificare a întreprinderii publice cu privire la aplicarea metodei votului cumulativ conform art. 40 ind1 alin.(1) OUG 109/2011</p>



	<p>cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat, notifică ÎP cu privire la aplicarea metodei votului cumulativ conform art. 40<sup>1</sup> alin.(1) OUG 109/2011, în termen de cel mult 15 zile de la data hotărârii adunării generale a acționarilor prin care s-a decis declanșarea procedurii de selecție a tuturor membrilor consiliului de administrație/consiliului de supraveghere al întreprinderii publice. (art. 29, alin.(2 ind.1) și (2 ind.2) din OUG 109/2011)</p>			
18	<p>Acționarii minoritari care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat, transmit propunerile de candidați APT și AMEPIP în termen de 30 de zile de la data hotărârii adunării generale a acționarilor prin care s-a decis declanșarea procedurii de selecție. (art. 29, alin (2 ind.3) din OUG 109/2011)</p>	<p>în termen de 30 de zile de la data Hotărârii. AGA de declanșare a procedurii de selecție și nominalizare</p>	<p>A.Min.&gt;=5%</p>	<p>Adresa A.Min.&gt;=5% de transmitere a propunerilor de candidați către APT și către AMEPIP</p>
19	<p>AMEPIP verifică candidaturile depuse de A.Min. &gt;=5% și , în termen de 10 zile, emite un aviz conform care validează sau respinge propunerile de candidați. (art. 29, alin (2 ind.3) din OUG 109/2011)</p>	<p>în termen de 10 zile de la primirea propunerilor de candidați</p>	<p>AMEPIP</p>	<p>Avizul conform care validează sau respinge propunerile de candidați</p>
20	<p>AMEPIP comunică de îndată autorității publice tutelare și acționarilor minoritari, aviz conform care validează sau respinge propunerile de</p>	<p>de îndată</p>	<p>AMEPIP</p>	<p>Adresa AMEPIP de comunicare a Avizului conform care validează sau respinge propunerile</p>

21	În cazul respingerii propunerilor de candidați, acționarii minoritari pot transmite o singură dată noi propuneri de candidați către APT și AMEPIP în termen de 5 zile de la data primirii comunicării. (art. 29, alin (2 ind.3) din OUG 109/2011)	în termen de 5 zile de la primirea comunicării Avizulului conform de respingere a propunerilor de candidați	A.Min.>=5%	Adresa A.Min.>=5% de transmitere de noi propuneri de candidați către APT și către AMEPIP
22	AMEPIP verifică noile candidaturi depuse de A.Min. >=5% și , în termen de 10 zile, emite un aviz conform care validează sau respinge noile propuneri de candidați. (art. 29, alin (2 ind.3) din OUG 109/2011)	în termen de 10 zile de la primirea de noi propuneri de candidați	AMEPIP	Avizul conform care validează sau respinge noile propuneri de candidați
23	AMEPIP comunică de îndată autorității publice tutelare și acționarilor minoritari, aviz conform care validează sau respinge noile propuneri de candidați. (art. 29, alin (2 ind.3) din OUG 109/2011)	de îndată	AMEPIP	Adresa AMEPIP de comunicare a Avizulului conform care validează sau respinge noile propuneri de candidați, către APT și A.Min.>=5%
24	Elaborarea și publicarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție.(art. 5 alin. (1) și (3) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639 /2023)	15 zile de la data Hotărârii AGA de declanșare a procedurii de selecție	APT	Proiectul componentei inițiale a planului de selecție se publică pe pagina de internet a APT și a întreprinderii publice
25	Aprobarea componentei inițiale a planului de selecție și a Scrisorii de așteptări, ca parte din componenta inițială a planului de selecție. (art. 5 alin.(6) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023 și art. 4 alin (4) din Anexa 1b a HG nr. 639/2023)	în termen de 10 zile după parcurgerea etapelor prevăzute la art. 5, alin (1)-(4) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023	APT	Ordin MEDAT de aprobare a Componentei inițiale a planului de selecție și a Scrisorii de așteptări

26	Publicarea Scrisorii de așteptări pe paginile de internet ale APT, întreprinderii publice (ÎP) și AMEPIP, odată cu Componenta inițială a planului de selecție, (art. 5 alin. (1) din Anexa 1b la HG nr. 639/2023)	odată cu aprobarea Componentei inițiale	APT	Publicarea pe site-ul APT, al ÎP și al AMEPIP, transmiterea către AMEPIP în vederea publicarea pe site-ul acesteia
27	În elaborarea proiectului profilului consiliului, acționarii minoritari care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al ÎP au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului. În acest scop APT publică proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina ÎP și îl va transmite către AMEPIP, stabilind termenul limită pentru formularea de propuneri. (art. 12 alin. (1), (1 <sup>1</sup> ), (2) și (3) din Anexa nr.1 la HG nr. 639 /2023)	5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție	APT	Proiectul profilului consiliului  Dovada publicării proiectului profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina ÎP  Adresa APT de transmitere a proiectului profilului consiliului către AMEPIP
28	Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție, sunt definitivare de CSN și se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențe măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum 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. CSN stabilește care din	Profilul consiliului și profilul candidatului se aprobă împreună cu componenta integrală a planului de selecție	AGA	Hotărâre AGA de aprobare a Profilului consiliului și al candidatului



	<p>și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați. CSN stabilește care din criteriile exemplificate în Anexa nr. 1a la HG 639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale bazate pe competență și ponderea acestora în întocmirea listei scurte. (Anexa 1a la HG 69/2023)</p>			
29	<p>Elaborarea proiectului componentei integrale a planului de selecție, incluzând 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. (art. 10 alin. (1) și (2), art. 12 alin. (3) și art. 14 -16 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)</p>	<p>în termen de 10 zile de la aprobarea componentei inițiale</p>	<p>CSN</p>	<p>Decizia CSN</p>
30	<p>Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale APT și ÎP. Acționarii minoritari reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al ÎP au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție, conform art. 10 alin. (2) și (3) din Anexa 1 la HG nr. 639 /2023</p>	<p>în termen de 5 zile de la data publicării</p>	<p>APT prin CSN</p>	<p>Dovada de publicare a componentei integrale a planului de selecție și a Proiectului componentei integrale</p>



31	Definitivarea și aprobarea componentei integrale a planului de selecție, care conține, fără a se limita la acestea: 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 (art. 1 pct. 5 și art. 10 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	până la publicarea anunțului, conform art.1, pct.5 din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023	AGA	Hotărâre AGA de aprobare a Componentei integrale a planului de selecție
32	Publicarea anunțului privind selecția administratorilor. (art.29, alin. (4) și alin.(5) din OUG nr. 109/2011 și art. 19 alin. (2) și (3) din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023)	Cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor	APT și Președintele CA al întreprinderii publice	... de către APT: pe pagina de internet a APT ... prin grija președintelui CA: pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național
33	Dosarele de candidatură se depun până la data-limită specificată în anunț și trebuie să cuprindă cel puțin documentele prevăzute la art. 20 alin. (1) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	Data limită specificată în anunțul privind selecția membrilor consiliului	Candidat	Dosar de candidatură



34	În aplicarea dispozițiilor art. 4 <sup>5</sup> alin. (3) din OUG nr.109/2011(avizul AMEPIP) CSN prin grija secretarului comisiei,înaintează AMEPIP dosarele de candidatură ale persoanelor care nu fac parte din corpul administratorilor de întreprinderi publice în vederea îndeplinirii condițiilor legale de selecție ( art. 20 alin. (1') din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023)	În termen de 2 zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere a dosarelor	Secretarul CSN	Dosar de candidatură -e-mail de transmitere la AMEPIP a Dosarelor de candidatură
35	AMEPIP verifică documentele din dosarul de candidat și transmite CSN avizul conform în termen de 2 zile lucrătoare. (art. 4 ind.5 , alin (4) din OUG 109/2011)	În termen de 2 zile lucrătoare	AMEPIP	Aviz conform
36	Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns, conform prevederilor art. 20, alin. (2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023	Cu termenul stabilit prin solicitarea de clarificări	Candidat	Dosar de candidatură
37	Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie (art. 20 alin. (3) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la adoptarea deciziei de respingere	CSN	e-mail de informare candidat
38	Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă care prin decizia APT poate fi publicată, conform art. 20 alin. (4) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023	La finalizarea analizei clarificărilor suplimentare transmise în scris din dosarele de candidatură	CSN	Lista lungă



39	<p>Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului pentru fiecare candidat se realizează de către CSN.</p> <p>Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la profilul consiliului și profilul candidatului.</p> <p>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 în conformitate cu art. 21 alin. (3) și (4) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023.</p> <p>Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute, se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor profilului candidatului, (art. 21 alin. (1) - (5) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023).</p> <p>Candidații sunt eliminați din 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 administrator, rezultând astfel lista scurtă(art. 21 alin.(6) și art. 22 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)</p>	La finalizarea analizei informațiilor din dosarele de candidatură	CSN	Lista scurtă
----	---	---	-----	--------------

	candidații respinși, prin mijloace electronice, conform art. 21 alin. (7) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023	informațiilor din dosarele de candidatură		
41	Lista scurtă este realizată de CSN și nu cuprinde candidați pentru postul de administrator propuși de APT și/sau acționarii minoritari în aplicarea dispozițiilor art. 28 alin (5 <sup>1</sup> ) și ale art. 29 alin. (2 <sup>1</sup> ) din OUG nr. 109/2011	La finalizarea analizei informațiilor din dosarele de candidatură	CSN	Lista scurtă
42	Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la APT declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării. (art.22 alin(2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	La finalizarea analizei informațiilor din dosarele de candidatură	CSN	Lista scurtă
43	Candidații selectați în urma verificărilor realizate de CSN în condițiile art. 9 <sup>1</sup> din Anexa 1 la HG nr. 639/2023 sunt informați de către CSN cu privire la obligația de a depune declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării cu privire la validarea candidaturilor acestora (art. 22 alin. (3) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	15 zile de la data informării prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă	Candidat	Declarația de intenție
44	CSN analizează declarația de intenție depusă de candidat și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din profilul candidatului se analizează în funcție de profilul consiliului,	La termenele stabilite de către CSN	CSN	Declarația de intenție și matricea profilului de candidat

	(art. 22 alin. (4) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023 )			
45	Interviul candidaților din lista scurtă este organizat de către CSN pe baza planului de interviu, conform art. 22 alin.(6) din Anexa1 la HG nr. 639/2023	La termenele stabilite de către CSN	CSN	Planul de interviu
46	După încheierea interviurilor, CSN întocmește lista scurtă care cuprinde clasamentul candidaților cu excepția candidaților pentru postul de administrator propuși de APT și/sau acționarii minoritari în aplicarea dispozițiilor art. 28 alin (5 ind.1) și ale art. 29 alin. (2 ind.1) din OUG nr. 109/2011. (art. 22 alin. (7), lit.a) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	După încheierea interviului	CSN	Lista scurtă(la încheierea evaluării candidaților)
47	După încheierea interviurilor,CSN întocmește clasamentul candidaților selectați în urma verificărilor realizate de CSN în condițiile art. 9 <sup>1</sup> din Anexa 1 la HG nr. 639/2023. (art. 22 alin. (7), lit.b) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	După încheierea interviului	CSN	Clasamentul candidaților selectați conform art. 9 ind.1 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023.
48	Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă, precum și al celor selectați în urma verificărilor realizate de CSN în condițiile art. 9 <sup>1</sup> din Anexa 1 la HG nr. 639/2023 se realizează, în mod distinct, în urma interviului, organizat de către CSN , pe baza planului de interviu. (art. 22 alin. (5) și alin.(6) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	La termenele stabilite de către CSN	CSN	Evaluarea candidatului Intervi



	(art. 22 alin. (5) și alin.(6) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)			
49	După încheierea interviurilor, CSN întocmește raportul final care cuprinde elementele incluse la art. 22, alin. (7), lit a) și b) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023, dar nu include candidații propuși de acționarii minoritari. (art. 22 alin. (7), lit.c) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	După încheierea interviului	CSN	Raportul final
50	Raportul final se transmite : 1) către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4 ind.4 alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 . (art. 22 alin. (8) lit.a) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	3 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii de selecție (art. 4 ind. 4 , alin (5), lit. c), pct. vii) din OUG 109/2011)	CSN	Adresă de comunicare a raportului final către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform ;
51	AMEPIP, în îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art.4 <sup>4</sup> alin.(5) lit.c) pct.(vii) din OUG nr.109/2011, emite: a) aviz conform prin care aprobă procedura de selecție a administratorilor; b) decizie prin care dispune anularea procedurii de selecție a administratorilor; c)decizie prin care dispune următoarele măsuri de remediere: (i)reluarea procedurii de selecție a administratorilor de la o anumită etapă; (ii)refacerea unor documente emise în cadrul procedurii de selecție; (iii)orice alte	10 zile de la data primirii raportului final	AMEPIP	Aviz conform AMEPIP sau Decizie președinte AMEPIP



	<p>măsuri și recomandări în vederea conformării cu cerințele de guvernare corporativă. dacă este cazul dispunând prin decizie a președintelui, măsuri de remediere conform art. 27 din HG nr.639/2023 și/sau sancțiuni potrivit OUG nr. 109/2011, conform art. 4 ind.4 alin. (5) lit. c) pct.(vii) din OUG nr. 109/2011 și art. 27 din Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023</p>			
52	<p>Raportul final avizat de AMEPIP se transmite :</p> <p>2) conducătorului autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor/ asociaților, pentru propunerea de membri în consiliu, în cazul societăților;</p> <p>3) conducătorului autorității publice tutelare, pentru a se înainta conducătorului întreprinderilor publice prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. c) din OUG 109/2011, în vederea mandatării reprezentantului său în adunarea generală a acționarilor/asociaților, pentru propunerea de membri în consiliu, în cazul societăților. (art. 22 alin. (8), lit.c) și d) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)</p>	de îndată	CSN	Adresă de comunicare a raportului final către conducătorul APT

	prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor. (art. 22 alin. (9) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023)	conform al AMEPIP		
54	Autoritatea publică tutelară, în calitate de acționar/asociat convoacă AGA a Adunării Generale a Acționarilor pentru numirea administratorilor. (art. 22 alin. (12) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023, coroborat cu dispozițiile din Legea nr. 31/1990	Maximum 5 zile lucrătoare de la comunicarea raportului final	APT	Adresă de convocare AGA
55	Desemnarea membrilor consiliului se efectuează din rândul 1) candidaților cuprinși în lista scurtă, 2) al candidaților selectați în urma verificărilor realizate de CSN în condițiile art. 9 <sup>1</sup> 3) precum și al propunerilor acționarilor minoritari. (art. 22 alin. (10) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023 și art. 29 alin(1) din OUG 109/2011)		APT	Hotărâre AGA de desemnare și numire membrii CA
	În cazul în care se califică un singur candidat, acesta va fi propus pentru postul respectiv. Atunci când există mai mulți candidați incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat.			
	În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de			

	maximum 10 zile, conform prevederilor art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011			
56	Candidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut prin depunerea de contestații la sediul APT, conform art. 29 alin. (6) din OUG nr. 109/2011	2 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului obținut	Candidat	Contestația candidatului nemulțumit
57	Soluționarea contestației de către Comisia de selecție și nominalizare, conform prevederilor art. 29 alin. (6) din OUG nr. 109/2011	2 zile lucrătoare de la înregistrarea contestației	CSN	Adresă cu privire la soluționarea contestației de către Comisia de selecție și nominalizare
58	Posibilitatea de contestarea a hotărârii APT la instanța de contencios administrativ, conform prevederilor art. 29 alin. (6) din OUG nr. 109/2011	15 zile de la comunicarea hotărârii APT	Candidat	Hotărârea instanței de contencios administrativ

Notă :

APT = Autoritate publică tutelară

CSN = Comisie de selecție și nominalizare

IP = Întreprindere publică

A.Min. >=5 % = Acționarii/ asociații minoritari care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat

Termenele planificate potrivit calendarului procedurii de selecție pot fi decalate în cazul formulării unor contestații, potrivit prevederilor art. 29 alin. (6) din OUG nr.109 /2011.

În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de maximum 10 zile, conform OUG. 109 /2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

### III. RISCURILE IDENTIFICATE



În procesul de selecție și nominalizare se pot identifica riscuri reale, potențial să apară din cauza cerințelor contextuale al ansamblului de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile întreprinderii publice și de mediul în care acestea operează, de starea economică, financiară, contextul legislativ și poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul declanșării procedurii de selecție.

Pe baza acestor factori s-au identificat câteva riscuri potențiale:

Risc identificat	Impact	Probabilitate apariție	Observații
Schimbări legislative	mare	mare	Cadrul legislativ a fost modificat și completat. Acest fapt implică un risc potențial, fiind între primele întreprinderi publice care implementează noile modificări legislative.
Criză de timp	moderat	mare	Pot apărea decalaje din cauza întârzierilor în finalizarea unei/unor etape. Aceste decalaje pot conduce la nerespectarea/neîncadrarea în termenele stabilite de legiuitor pentru o parte din etape, precum și pentru termenul legal maxim de 150 de zile de finalizare a procedurii de la data declanșării acesteia.
Număr mic de candidați care aplică	moderat	medie	Explicația pentru identificarea acestui risc este specificul întreprinderii și experiența solicitată prin noile reglementări legale.
Neîndeplinirea minimumului de cerințe prevăzute la art. 28 și art. 34 alin.(4 <sup>1</sup> ) din OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare	mare	mare	Dacă nu sunt atrase candidaturi care să îndeplinească minimul de cerințe prevăzute în OUG nr. 109/2011, procedura trebuie reluată.
Abandon al procesului din partea candidaților aleși în final	mare	medie	
Contestarea hotărârii APT la instanța de contencios administrativ (art. 29 alin. (6) din OUG109/2011)	mare	medie	Candidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut prin depunerea de contestații la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la comunicarea hotărârii APT.
Riscuri ce se circumscriu cazului de forță majoră	mic	mic	

#### IV. DOCUMENTELE CE TREBUIE DEPUSE PÂNĂ LA NUMIREA ADMINISTRATORILOR



Conform art. 11 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023, planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție.

Documentele și formularele prevăzute sunt următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoanele de contact pentru informații și detalii suplimentare;
- b) anunțul privind selecția, cu respectarea cerințelor prevăzute la art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- 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.

Candidații trebuie să completeze dosarul de candidatură cu documentele solicitate în anunțul de selecție.

#### **ELEMENTE DE CONFIDENȚIALITATE**

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 elementelor accesibile doar comisiei de selecție și nominalizare:**

- Toate punctajele obținute în cursul evaluărilor/clarificărilor intermediare și integrate în matrice;
- Rezultatele interviurilor și elementele, amănunțele, exemplele și toate datele oferite de candidați pe parcursul acestora, cu excepția datelor cu caracter confidențial;
- Lista scurtă a candidaților calificați pentru următoarea etapa a selecției.

**Lista elementelor ce pot fi făcute publice:**

- Planul de selecție - Componenta inițială care include Scrisoarea de așteptări;
- Planul de selecție - Componenta integrală;
- Profilului consiliului de administrație;
- Profilul candidatului;
- Anunțul privind selecția, cu respectarea cerințelor prevăzute la art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 ;
- Modele de declarații;
- Lista lungă, care prin decizia APT poate fi publicată, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor
- 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.

## **V. ACȚIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE**

În vederea definitivării planului de selecție, Comisia de selecție și nominalizare va întreprinde activitățile necesare pentru conformarea la OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale Normelor metodologice aprobate prin HG nr. 639/2023. În acest sens, va elabora, dar fără a se limita la acestea, următoarele documente necesare în procesul de recrutare și selecție:

- a) profilul candidatului pentru funcția de administrator;
- b) matricea profilului candidatului;
- c) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și pentru online;
- d) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice;
- e) formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
- f) materiale referitoare la declarația de intenție;
- g) planul de interviu;
- h) lista elementelor confidențiale și a celor ce pot fi făcute publice;
- i) lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați în lista scurtă.



Planul de selecție va fi completat/modificat/actualizat/definitivat de către comisia de selecție și nominalizare asistată de expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane, cu alte elemente/documente aferente procedurii de selecție apărute între data declanșării acesteia și data publicării raportului final al CSN.

## VI. SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

Scrisoarea de așteptări este documentul de lucru prin care autoritatea publică tutelară stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public, pentru o perioadă de cel puțin 4 ani.

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.

Scrisoarea de așteptări stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public.

Scrisoarea de așteptări cuprinde obiectivele întreprinderii publice care stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați pe lista scurtă și este fundamentată pe baza strategiei guvernamentale în sectorul în care acționează întreprinderea publică, precum și a politicilor fiscal-bugetare.

Scrisoarea de așteptări conține o sinteză a obiectivelor financiare și non-financiare ale societății, stabilite de către autoritatea publică tutelară, în consultare cu acționarii, după caz, reprezentând individual sau împreună minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice.

Compartimentul de guvernanță corporativă din cadrul autorității publice tutelare elaborează scrisoarea de așteptări, în consultare cu structurile de specialitate din cadrul autorității publice tutelare și cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice.

Scrisoarea de așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului autorității publice tutelare, ca parte din componenta inițială a planului de selecție.

În conformitate cu art. 4<sup>4</sup>, alin (5), lit. a) pct.(ii) din OUG 109/2011, AMEPIP primește de la autoritățile publice tutelare propunerile pentru scrisorile de așteptări.



MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII,  
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

Scrisoarea de așteptări se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, întreprinderii publice și AMEPIP, odată cu componenta inițială a planului de selecție, conform dispozițiilor art. 5 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI care stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale societății este prezentat în ANEXA la prezentul proiect.



## ANEXA la PLANUL DE SELECȚIE - COMPONENTA INIȚIALĂ

### SCRISOARE DE AȘTEPTĂRI NECESARĂ SELECȚIEI ȘI EVALUĂRII MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AI ÎNȚREPRINDERII PUBLICE SOCIETATEA NAȚIONALĂ PLAFAR S.A. PENTRU O PERIOADĂ DE 4 ANI

Statul Român, prin Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, în calitate de Autoritate Publică Tutelară (denumită în continuare APT) a Societății Naționale Plafar S.A., a elaborat prezenta Scrisoare de așteptări prin care sunt stabilite așteptările financiare și nefinanciare ale autorității publice tutelare privind performanțele societății și ale organelor de administrare și conducere ale acesteia pentru o perioadă de 4 ani.

Prezentul document a fost elaborat în temeiul prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare OUG 109/2011) și a Hotărârii 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, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare HG 639/2023).

Potrivit art. 1, alin. (1) din Anexa nr. 1b la H.G. nr. 639/2023, „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”, iar alin. (3) precizează că „Scrisoarea de așteptări cuprinde obiectivele întreprinderii publice, care stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați pe lista scurtă”.

În conformitate cu prevederile art. 2, alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1b la H.G. nr. 639/2023, „Scrisoarea de așteptări conține o sinteză a obiectivelor financiare și nefinanciare ale societății, stabilite de către autoritatea publică tutelară, în consultare cu acționarii, după caz, reprezentând individual sau împreună minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice” și „Scrisoarea de așteptări descrie rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică”.

Prezenta scrisoare de așteptări a fost elaborată de către Ministerul Economiei, Digitalizării Antreprenoriatului și Turismului în consultare cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice.



Ministerul Economiei, Digitalizării Antreprenoriatului și Turismului va organiza consultări cu acționarii care reprezintă, împreună sau individual, peste 5% din capitalul social al întreprinderii publice, în vederea definitivării elaborării componentei inițiale a planului de selecție, prin publicarea pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și, respectiv, ale societății.

Pe baza elementelor din Scrisoarea de așteptări, candidații pentru posturile de administratori ai societății, aflați pe Lista scurtă, redactează declarația de intenție prin care își prezintă viziunea sau programul privind dezvoltarea întreprinderii publice.

Scrisoarea de așteptări va fi adusă la cunoștința persoanelor interesate prin publicarea pe pagina de internet a Ministerului Economiei, Digitalizării Antreprenoriatului și Turismului, a Societății Naționale Plafar S.A. și a Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (denumită în continuare AMEPIP).

## 1. INFORMAȚII GENERALE PRIVIND SOCIETATEA

Societatea Națională Plafar S.A. este una dintre cele mai vechi și reprezentative întreprinderi din România în domeniul plantelor medicinale și aromatice, având o tradiție instituțională ce își are originea în anul 1949, odată cu înființarea Întreprinderii Comerciale de Stat Plafar. De-a lungul timpului, societatea a traversat etape succesive de reorganizare și modernizare, adaptându-se contextelor economice și legislative specifice fiecărei perioade.

Un moment definitoriu în evoluția companiei l-a constituit transformarea sa, în anul 1999, în Societatea Națională Plafar S.A., etapă care a marcat consolidarea poziției sale pe piața internă și extinderea capacității de operare în condiții de economie de piață. Această transformare a permis dezvoltarea unui model de guvernare corporativă specific societăților pe acțiuni, precum și crearea premiselor pentru creșterea competitivității și diversificarea activităților.

În prezent, Societatea Națională Plafar S.A. se situează în top 3 producători naționali din industria plantelor medicinale și aromatice, beneficiind de un portofoliu diversificat de produse și de o recunoaștere semnificativă a brandului atât pe piața românească, cât și pe piețele externe. Activitatea societății acoperă întregul lanț valoric, de la achiziția și prelucrarea materiilor prime vegetale până la producția și comercializarea produselor finite.

Sediul central al societății este situat în municipiul București, iar unitatea principală de producție funcționează în municipiul Cluj-Napoca. Prin rețeaua sa operațională și parteneriatele dezvoltate, societatea are o prezență extinsă la nivel național, precum și o deschidere către piețele internaționale, contribuind la valorificarea resurselor naturale ale României și la promovarea produselor autohtone.

Din punct de vedere juridic, Societatea Națională Plafar S.A. este persoană juridică română, cu capital majoritar de stat, organizată sub forma unei societăți pe acțiuni.



Activitatea sa se desfășoară în conformitate cu legislația română în vigoare aplicabilă întreprinderilor publice, precum și cu prevederile actului constitutiv al societății.

Societatea Națională Plafar S.A. este întreprindere publică încadrată în categoria de **scop comercial**.

Societatea Națională Plafar S.A. este administrată în sistem unitar de către un Consiliu de Administrație format din 3 membri.

Capital social subscris al societății este de 2.709.880 lei din care 777.560 lei aport în natură și 1.932.320 lei aport în numerar împărțit în 270.988 acțiuni nominative în valoare nominală de 10 lei.

Structura acționariatului la data de 31 decembrie 2025 este următoarea:

Acționari	APORT CAPITAL	%
Statul Român reprezentat de Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, cu sediul în Municipiul București, Calea Victoriei nr. 152, sector 1	1.382.040 lei	51,00 %
Fondul Proprietatea S.A., cu sediul în Municipiul București, str. Buzești nr. 76-80, etajele 7-8, sector 1	1.327.840 lei	49,00%
<b>TOTAL</b>	<b>2.709.880 lei</b>	<b>100%</b>

Societatea trebuie să fie preocupată de alocarea resurselor după criteriile de maximizare a eficienței economice și creșterea performanței, respectând standardele, reglementările aplicabile și cerințele de siguranță și securitate.

#### Gradul de realizarea a veniturilor bugetare

Gradul de realizarea a veniturilor bugetate, comparativ cu veniturile realizate, în perioada 2021 - 2024, se prezintă astfel:

AN	VENITURI BUGETATE mii lei	VENITURI REALIZATE mii lei	GRAD DE REALIZARE %
2021	9.639	8.639	90%
2022	10.380	8.297	80%
2023	10.807	6.508	61%
2024	6.426	7.074	110%

Dimensiunea întreprinderii publice în funcție de:



- venituri, active, capitalizare;
- structura datoriilor;
- profitabilitate;
- numărul de angajați;
- valoarea dividendelor și modalitatea de acordate în ultimii patru ani.

AN	VENITURI TOTALE lei	TOTAL ACTIVE lei	DATORII lei	CAPITAL lei	PROFIT BRUT lei	NR MEDIU PERSONAL
2021	8.747	15.394	3.304	11.369	-1.537	51
2022	9.027	14.368	2.953	11.187	-183	50
2023	6.545	13.117	3.103	9.222	-1.965	47
2024	7.048	13.307	5.026	7.357	-1.865	47

## 2. SINTEZA STRATEGIEI GUVERNAMENTALE ÎN DOMENIUL ÎN CARE ACȚIONEAZĂ SOCIETATEA, INCLUSIV OBIECTIVELE SECTORIALE ȘI FISCAL-BUGETARE PE TERMEN MEDIU ȘI LUNG ALE STATULUI

La nivelul Uniunii Europene, sănătatea și bunăstarea populației reprezintă componente fundamentale ale strategiei de dezvoltare durabilă, fiind recunoscută importanța măsurilor preventive și complementare în sistemele de sănătate publică. Această abordare este reflectată în inițiativele și programele Comisiei Europene privind promovarea unui stil de viață sănătos, prevenirea bolilor și utilizarea responsabilă a produselor naturiste, fitoterapeutice și complementare ca parte integrantă a politicilor de sănătate.

Pe plan național, România și-a asumat obiective clare în domeniul sănătății și al dezvoltării economice printr-un set coerent de strategii și politici publice care includ, dar nu se limitează la: Strategia Națională de Sănătate pentru perioada 2023-2030, Programul Național de Dezvoltare Rurală (PNDR), obiectivele de competitivitate și inovare în sectorul farmaceutic și de produse naturale, precum și orientările fiscale și bugetare pe termen mediu care vizează stabilitatea macroeconomică și încurajarea dezvoltării antreprenoriale.

Strategia Națională de Sănătate, aliniată cu direcțiile europene, pune accent pe prevenție, educație pentru sănătate și reducerea poverii bolilor cronice, ceea ce se reflectă într-o cerere tot mai mare pentru produsele care susțin imunitatea, echilibrul organismului și calitatea vieții. În acest context, produsele naturiste și fitoterapeutice, cum sunt cele pe care societatea Plafar S.A. le comercializează, vin în întâmpinarea nevoilor consumatorilor pentru soluții complementare și preventive, având un rol important în susținerea sănătății populației.

De asemenea, politicile guvernamentale din domeniul agriculturii și dezvoltării rurale sprijină valorificarea produselor din plante medicinale și susțin producția internă de materie primă pentru industria produselor naturale. Prin Programul Național de Dezvoltare Rurală și



mecanismele de sprijin aferente, se urmărește consolidarea lanțului valoric al plantelor aromatice și medicinale – un segment esențial pentru furnizarea de materii prime de calitate de către companii precum Societatea Națională Plafar S.A.

Un alt element strategic îl reprezintă politicile fiscale și bugetare orientate spre menținerea unui cadru economic stabil, predictibil și prietenos pentru investiții, inovare și extinderea activităților economice. Prin definirea unor politici fiscale prudente, România creează un mediu favorabil pentru întreprinderile care activează în domenii conexe sănătății, produselor naturale.

În ceea ce privește competitivitatea sectorială, se promovează integrarea producției locale de produse naturiste în lanțurile comerciale naționale și internaționale, adaptarea la standardele europene de calitate și siguranță, precum și susținerea exporturilor. Aceste orientări sunt menite să consolideze poziția companiilor românești pe piețele externe și să stimuleze inovarea în sectorul produselor naturale de sănătate.

Pe termen mediu și lung, strategiile guvernamentale vizează și susținerea cercetării și inovării în domeniul produselor naturiste și pe bază de plante medicinale. Aceasta include finanțarea de proiecte pentru dezvoltarea unor formule noi, cu eficiență crescută și studii de specialitate care să ateste efectele benefice ale produselor pe bază de plante medicinale. În acest fel, se urmărește atât creșterea calității produselor existente, cât și extinderea portofoliului de produse disponibile pe piața internă și internațională.

Un alt obiectiv strategic este digitalizarea și modernizarea lanțurilor de distribuție pentru produsele pe bază de plante medicinale, în vederea creșterii accesibilității și transparenței informațiilor către consumatori. Prin implementarea de soluții IT moderne și sisteme de management integrate, întreprinderile din acest sector pot să răspundă mai eficient cererii crescânde și să respecte standardele de siguranță alimentară și de etichetare impuse la nivel european.

În acest cadru strategic, Statul Român urmărește ca politicile de sănătate, agricultură, cercetare și reglementare economică să se intersecteze coerent cu obiectivele Plafar S.A. Astfel, obiectivele sectoriale și fiscale-bugetare care influențează domeniul de activitate al societății includ:

- Promovarea sănătății publice și a prevenției prin soluții naturale, în vederea reducerii poverii bolilor și susținerii unui stil de viață sănătos;
- Dezvoltarea și valorificarea producției interne de plante medicinale, ca materie primă pentru produsele naturiste;
- Consolidarea performanței economice a întreprinderilor publice și private din domeniul produselor naturale și complementare;
- Promovarea competitivității, inovării și accesului pe piețele externe, în scopul creșterii valorii adăugate a produselor locale;
- Asigurarea unui mediu economic stabil și predictibil, care favorizează investițiile în capacități de producție, distribuție și servicii conexe domeniului sănătății naturiste;



- Încurajarea cercetării și dezvoltării, pentru creșterea calității și diversificării produselor naturiste și pe bază de plante medicinale;
- Modernizarea lanțurilor de distribuție și digitalizarea proceselor, pentru creșterea accesibilității și trasabilității produselor oferite consumatorilor.

Politicele fiscale pe termen mediu, reflectate prin strategia bugetară a Ministerului Finanțelor, susțin întreprinderile prin menținerea unor regimuri fiscale echilibrate, baze de impozitare transparente și încurajarea investițiilor productive. În condițiile unei economii în continuă schimbare, aceste direcții permit societății Plafar S.A. să își planifice activitățile cu predictibilitate și să adopte decizii strategice în acord cu cerințele pieței și cu standardele europene.

În ansamblu, strategiile guvernamentale relevante domeniului în care activează Societatea Națională Plafar S.A. sunt orientate spre consolidarea sănătății publice, susținerea valorificării produselor naturale, creșterea competitivității și inovării, precum și asigurarea unui mediu economic stabil și predictibil. Aceste politici creează un cadru favorabil pentru dezvoltarea activității societății, pentru optimizarea portofoliului de produse și pentru atingerea obiectivelor strategice pe termen mediu și lung.

### **3 VIZIUNEA AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ȘI A ACȚIONARILOR, MISIUNEA ȘI OBIECTIVELE ÎNTEPRINDERII PUBLICE, DERIVATE DIN POLITICA GUVERNAMENTALĂ ÎN DOMENIUL DE ACTIVITATE ÎN CARE OPEREAZĂ SOCIETATEA**

#### **Viziunea:**

Acționarul majoritar, statul român, prin Ministerul Economiei, Digitalizării, 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 produselor realizate, protecția mediului, securitatea și sănătatea salariaților.

Viziunea generală presupune o abordare managerială integrată, orientată către performanță, conformare și governanță corporativă, în vederea consolidării poziției societății pe piață și a creării de valoare pe termen lung pentru acționari și pentru economia națională.

În realizarea acestei viziuni, managementul societății este așteptat să urmărească permanent asigurarea unui echilibru între:

- a) calitatea produselor și serviciilor realizate;
- b) utilizarea responsabilă a resurselor și protecția mediului;
- c) respectarea cerințelor privind securitatea și sănătatea în muncă;
- d) responsabilitatea față de angajați, parteneri și alte părți interesate.

#### **Misiunea Societății Naționale Plafar S.A.**

Societatea Națională Plafar S.A. continuă tradiția valorificării plantelor medicinale din flora spontană a României, începută încă din 1949. Misiunea sa este de a dezvolta și opera un model de afaceri eficient și sustenabil în domeniul producerii și comercializării



produselor din plante medicinale si aromatice, care sa asigure profitabilitatea societății, continuitatea activității, respectarea principiilor de guvernanta corporativa si maximizarea valorii pe termen lung pentru acționarii săi, în condițiile valorificării responsabile a patrimoniului național de resurse naturale, cu respectarea standardelor de calitate si siguranță

Marca sub care se identifică produsele Societății Naționale Plafar S.A. în piață este „Plafar, doar natura”.

### Obiectivele Societății Naționale Plafar S.A.

Angajamentul Societății Naționale Plafar S.A. constă în îndeplinirea următoarelor obiective generale:

Nr.crt.	OBIECTIVELE GENERALE	<input type="checkbox"/> OBIECTIVELE SPECIFICE
1	Satisfacerea nevoilor si așteptărilor clienților	<p>Creșterea nivelului de satisfacție a clienților, prin asigurarea unei calități constante și conforme a produselor comercializate sub brandul Societatea Națională Plafar S.A..</p> <p>Îmbunătățirea fiabilității și predictibilității livrărilor, astfel încât produsele să fie disponibile în condiții optime, în acord cu angajamentele asumate față de clienți și parteneri comerciali.</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Adaptarea portofoliului de produse la cerințele pieței, prin monitorizarea tendințelor de consum și a feedback-ului clienților, în vederea alinierii ofertei la nevoile actuale și viitoare.</li><li><input type="checkbox"/> Consolidarea relațiilor comerciale pe termen lung cu clienții, printr-o abordare orientată către transparență, corectitudine și încredere reciprocă.</li><li><input type="checkbox"/> Creșterea gradului de încredere a consumatorilor în produsele Plafar, prin respectarea standardelor de calitate, siguranță și trasabilitate, precum și prin comunicarea responsabilă a informațiilor relevante.</li><li><input type="checkbox"/> Îmbunătățirea mecanismelor de gestionare a reclamațiilor și sesizărilor, în scopul soluționării eficiente a acestora și al utilizării feedback-ului clienților ca instrument de îmbunătățire continuă.</li></ul>



2	Îndeplinirea obligațiilor de conformare, a cerințelor clienților și a altor cerințe aplicabile produselor (specificații, procese), implicit în domeniul siguranței alimentului și protecției mediului	<ul style="list-style-type: none"><li>□ Asigurarea conformității produselor și proceselor cu cerințele legale și reglementările aplicabile, precum și cu specificațiile tehnice și comerciale asumate față de clienți.</li><li>□ Menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemelor de control al siguranței alimentului, în vederea garantării calității, siguranței și trasabilității produselor comercializate de Societatea Națională Plafar S.A..</li><li>□ Respectarea cerințelor de mediu aplicabile activităților desfășurate, prin utilizarea responsabilă a resurselor, prevenirea poluării și gestionarea adecvată deșeurilor și a impactului asupra mediului, în conformitate cu legislația în vigoare.</li><li>□ Alinierea proceselor interne la cerințele clienților și ale pieței, prin monitorizarea permanentă a cerințelor contractuale și a modificărilor legislative sau normative relevante.</li><li>□ Prevenirea neconformităților și reducerea riscurilor asociate produselor și proceselor, prin implementarea unor mecanisme eficiente de monitorizare, evaluare și acțiune corectivă.</li></ul> <p>Consolidarea culturii organizaționale orientate spre conformare și responsabilitate, prin clarificarea responsabilităților, instruirea personalului și promovarea respectării cerințelor aplicabile în toate etapele activității.</p>
3	Îmbunătățirea continuă a performanței și eficienței sistemului de management prin optimizarea proceselor, educația, conștientizarea și angajamentul personalului și prin bune practici de management	<ul style="list-style-type: none"><li>□ Creșterea rentabilității și asigurarea sustenabilității financiare a societății, prin valorificarea eficientă a resurselor, optimizarea activităților și consolidarea capacității de generare a veniturilor, în vederea atingerii profitabilității.</li><li>□ Creșterea eficacității sistemului de management, prin optimizarea și standardizarea proceselor interne, în vederea asigurării unui control adecvat asupra activităților desfășurate. Promovarea îmbunătățirii continue a performanței organizaționale, prin</li></ul>



		<p>monitorizarea rezultatelor, analizarea periodică a performanței și utilizarea indicatorilor relevanți pentru fundamentarea deciziilor manageriale.</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului, prin programe de instruire, educație și conștientizare, adaptate responsabilităților și rolurilor fiecărei categorii de angajați.</li><li><input type="checkbox"/> Creșterea nivelului de implicare și responsabilizare a personalului, prin promovarea unei culturi organizaționale bazate pe etică, performanță, responsabilitate și orientare către rezultate. Aplicarea</li><li><input type="checkbox"/> bunelor practici de management și guvernanta, în vederea asigurării unei conduceri eficiente, transparente și aliniate obiectivelor strategice ale societății.</li><li><input type="checkbox"/> Îmbunătățirea capacității de prevenire și corectare a disfuncționalităților, prin utilizarea mecanismelor de feedback intern și a acțiunilor corective și preventive.</li></ul>
4	Dezvoltarea de metode de prevenire a poluării mediului înconjurător, prin garantarea compatibilității între inițiativa economică și exigențele de tip ambiental	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Reducerea impactului activităților societății asupra mediului, prin adoptarea unor practici operaționale responsabile și conforme cu legislația de mediu aplicabilă.</li><li><input type="checkbox"/> Asigurarea conformității activităților economice cu cerințele de protecție a mediului, astfel încât dezvoltarea economică a Societatea Națională Plafar S.A. să se realizeze în condiții de responsabilitate ambientală.</li><li><input type="checkbox"/> Promovarea utilizării eficiente a resurselor naturale, prin reducerea consumurilor, prevenirea risipei și gestionarea adecvată a deșeurilor rezultate din activitățile desfășurate.</li><li><input type="checkbox"/> Integrarea principiilor de prevenire a poluării în procesele de decizie și management, în vederea identificării și gestionării pro active a riscurilor de mediu.</li><li><input type="checkbox"/> Creșterea nivelului de conștientizare și responsabilizare a personalului în ceea ce privește protecția mediului, prin informare, instruire și aplicarea bunelor practici.</li></ul>



5	Asigurarea sănătății, securității și bunăstării la locul de muncă a tuturor angajaților, contractorilor și vizitatorilor prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și a culturii de sănătate și securitate	<ul style="list-style-type: none"><li>□ Asigurarea unui mediu de muncă sigur și sănătos, prin respectarea cerințelor legale aplicabile în domeniul sănătății și securității în muncă și prin prevenirea riscurilor profesionale.</li><li>□ Îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă, în vederea reducerii accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale și a incidentelor care pot afecta personalul sau terții.</li><li>□ Dezvoltarea și consolidarea unei culturi organizaționale orientate spre sănătate și securitate, bazată pe responsabilitate, prevenție și implicarea activă a tuturor categoriilor de personal.</li><li>□ Creșterea nivelului de conștientizare și instruire în domeniul sănătății și securității, pentru angajați, contractori și alte persoane care își desfășoară activitatea în incinta societății.</li><li>□ Asigurarea bunăstării la locul de muncă, prin promovarea unor practici de lucru echilibrate, care să contribuie la protejarea sănătății fizice și psihice a personalului și la menținerea unui climat de muncă adecvat.</li></ul>
---	--	---



6	Promovarea unei culturi pozitive bazată pe principiul că toate incidentele pot fi prevenite și că daunele asupra oamenilor și bunurilor pot fi minimizate prin aplicarea planurilor de răspuns în situații de urgență	<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Dezvoltarea și consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe prevenție, având ca principiu fundamental faptul că incidentele pot fi prevenite, iar riscurile pot fi gestionate în mod eficient.</li><li>▫ Reducerea impactului incidentelor asupra persoanelor, bunurilor și activităților societății, prin aplicarea coerentă și eficientă a planurilor de răspuns în situații de urgență.</li><li>▫ Asigurarea pregătirii adecvate a personalului pentru gestionarea situațiilor de urgență, prin instruire, informare și exerciții periodice, adaptate riscurilor specifice activităților desfășurate.</li><li>▫ Îmbunătățirea capacității de reacție și coordonare în situații de urgență, prin clarificarea responsabilităților și a fluxurilor de comunicare internă și externă.</li><li>▫ Promovarea responsabilității individuale și colective în ceea ce privește prevenirea incidentelor și protejarea vieții, sănătății și bunurilor, ca parte integrantă a culturii organizaționale.</li></ul>
---	---	--

#### 4. ÎNCADRAREA ÎNTREPRINDERII PUBLICE ÎN UNA DIN URMĂTOARELE CATEGORII: COMERCIAL, DE MONOPOL SAU SERVICIU PUBLIC

Societatea Națională Plafar S.A. este întreprindere publică încadrată în categoria întreprinderilor publice care acționează în scop comercial, sens în care se urmărește creșterea cifrei de afaceri și a profitului societății.

Societatea Națională Plafar S.A. nu îndeplinește obligații de serviciu public.

#### 5. AȘTEPTĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE POLITICA DE DIVIDENDE/VĂRSĂMINTE DIN PROFITUL NET APLICABILĂ ÎNTREPRINDERII PUBLICE

Politica de dividende a societății trebuie să respecte prevederile *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*, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează în prezent



repartizarea unei cote de minim 50% din profit ca vărsământ/dividende la bugetul de stat sau bugetul local.

Principiile politicii anuale de distribuție către acționari vor fi publicate pe pagina de internet a Societății. Distribuirea dividendelor se realizează în conformitate cu prevederile legale și repartizarea acestora se va realiza ulterior aprobării situațiilor financiare anuale.

Statul român prin Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, în calitate de acționar majoritar, precum și acționarii minoritari vor urmări maximizarea pe termen lung a profitului societății și implicit a valorii dividendului.

Politica de dividende va fi una responsabilă, prudentă și predictibilă, adecvată situației specifice a Societății și care să respecte inclusiv nevoile investiționale de dezvoltare ale acesteia.

Autoritatea publică tutelară dorește asigurarea unui echilibru între politica de dividende și cea privind asigurarea fondurilor necesare pentru programele pentru dezvoltare și modernizare.

## **6. AȘTEPTĂRI PRIVIND POLITICA DE INVESTIȚII APLICABILĂ ÎNTREPRINDERII PUBLICE**

Politica de investiții reprezintă o componentă esențială a politicii generale a Societății Naționale Plafar S.A. și constituie ansamblul principiilor, metodelor și instrumentelor utilizate pentru orientarea și utilizarea resurselor financiare în vederea realizării obiectivelor strategice ale societății. Aceasta are rolul de a susține dezvoltarea durabilă a activității, asigurarea echilibrului financiar și creșterea eficienței economice, fără a se limita la o simplă imobilizare de capital, ci implicând utilizarea responsabilă a resurselor materiale, naturale și umane, precum și consolidarea relațiilor cu partenerii din domenii conexe de activitate.

În calitate de acționar majoritar, statul român, prin Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, își rezervă dreptul de a solicita informații suplimentare cu privire la direcțiile strategice ale societății, în concordanță cu așteptările generale formulate în prezenta scrisoare, precum și cu obiectivele de politică publică aplicabile domeniului de activitate al societății.

Politica de investiții a Societății Naționale Plafar S.A. își propune, pe termen mediu și lung, să fie orientată către modernizarea și menținerea capacităților de producție, îmbunătățirea performanței operaționale și asigurarea conformității cu cerințele de calitate și siguranță aplicabile industriei produselor naturale. Prin implementarea acestei politici, societatea urmărește să își consolideze poziția pe piață, să răspundă mai eficient cerințelor comerciale și să creeze premisele unei dezvoltări stabile și sustenabile.



Se are în vedere orientarea investițiilor către reabilitarea și modernizarea infrastructurii existente, inclusiv a spațiilor de producție și depozitare, astfel încât activitatea să se desfășoare în condiții optime de igienă, siguranță și eficiență. Aceste intervenții vizează menținerea și îmbunătățirea condițiilor tehnice necesare desfășurării proceselor tehnologice, precum și asigurarea respectării standardelor și cerințelor impuse de legislația în vigoare și de partenerii comerciali.

În același timp, politica de investiții urmărește înlocuirea treptată a echipamentelor uzate fizic și moral cu utilaje moderne și performante, capabile să susțină continuitatea procesului de producție și să contribuie la creșterea productivității. Se are în vedere dotarea societății cu echipamente tehnologice adecvate liniilor de fabricație, precum și cu mijloace moderne de manipulare internă și depozitare, care să permită optimizarea fluxurilor operaționale și reducerea riscurilor generate de întreruperi neplanificate ale activității.

Politica de investiții urmărește, de asemenea, creșterea flexibilității capacității de producție și adaptarea acesteia la cerințele pieței, inclusiv prin dezvoltarea de posibile produse noi și prin adaptarea ambalajelor și a proceselor tehnologice la standardele actuale. În acest sens, societatea își propune să susțină inițiativele care conduc la diversificarea portofoliului de produse și la creșterea valorii adăugate a acestora, inclusiv prin proiecte de marcă proprie și prin colaborări comerciale strategice.

Finanțarea investițiilor se va realiza cu respectarea principiilor de prudență financiară și eficiență economică, prin utilizarea responsabilă a resurselor proprii și, după caz, a surselor atrase, în funcție de capacitatea financiară a societății. Implementarea programelor de investiții va fi condiționată de existența resurselor necesare și de menținerea unui echilibru corespunzător între nevoia de modernizare și sustenabilitatea financiară.

Se așteaptă ca politica de investiții să fie corelată cu obiectivele strategice ale societății privind creșterea veniturilor din exploatare, consolidarea relațiilor comerciale cu partenerii existenți și extinderea colaborărilor cu noi parteneri, precum și dezvoltarea segmentelor de produse cu potențial ridicat. Investițiile realizate trebuie să contribuie la îmbunătățirea calității produselor, la reducerea riscurilor operaționale și la creșterea capacității de răspuns a societății la cerințele pieței.

În plus, societatea își propune ca fiecare proiect de investiții să fie fundamentat pe criterii clare de necesitate, oportunitate și eficiență economică, fiind însoțit de analize care să evalueze impactul asupra costurilor, productivității și rezultatelor financiare. Managementul societății va urmări planificarea riguroasă a investițiilor, respectarea termenelor de implementare și monitorizarea efectelor acestora asupra performanței economice, astfel încât resursele alocate să genereze beneficii reale și sustenabile pe termen mediu și lung.



Prin aplicarea acestei politici de investiții, Societatea Națională Plafar S.A. își propune consolidarea bazei materiale, menținerea competitivității pe piață și susținerea obiectivelor de dezvoltare stabilite prin strategia de management, în condițiile respectării cadrului legal aplicabil și a principiilor de bună guvernare corporativă.

## **7. AȘTEPTĂRILE AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ȘI ALE ACȚIONARILOR CU PRIVIRE LA COMUNICAREA CU ORGANELE DE ADMINISTRARE ȘI CONDUCERE ALE ÎNTREPRINDERII PUBLICE**

Autoritatea Publică Tutelară și acționarii intenționează să sprijine activitatea Societății într-o manieră constructivă și transparentă, prin abordarea unui mod de lucru eficient cu membrii organelor de administrare și conducere, în scopul identificării modalităților de îmbunătățire a performanțelor societății și de administrare eficientă a acesteia.

Este important să existe o comunicare reciprocă referitoare la orice aspecte cu impact asupra societății și/sau asupra intereselor acționarilor, inclusiv schimbul eficient de informații cu privire la riscurile identificate care pot influența îndeplinirea corespunzătoare a Planului de administrare.

Principalele responsabilități de raportare ale Consiliului de administrație către acționari vor avea în vedere:

- Raport asupra activității de administrare, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale directorilor, respectiv ale membrilor directoratului, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările contabile semestriale ale societății - prezentarea semestrială, în cadrul adunării generale a acționarilor;
- Raport anual privind activitatea întreprinderii publice - elaborare nu mai târziu de data de 31 mai a anului următor celui cu privire la care se raportează. Raportul se publică pe pagina de internet a întreprinderii publice.
- Raportul care include stadiul îndeplinirii obiectivelor sale în materie de guvernare corporativă și transparență, precum și stadiul îndeplinirii indicatorilor financiari și nefinanciari asumați - întreprinderea publică îl prezintă autorității publice tutelare și AMEPIP, nu mai târziu de data de 31 mai a anului următor celui cu privire la care se raportează;
- Raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar - elaborat Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație elaborează un. Raportul prevăzut este prezentat adunării generale a acționarilor care aprobă situațiile financiare



anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor potrivit art. 39 alin. (1), va include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale și va cuprinde cel puțin informații privind:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componente variabile și componente fixe;
  - b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
  - c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
  - d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
  - e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.
- Structurile de guvernare corporativă de la nivelul întreprinderii publice întocmesc un raport trimestrial, până la data de 20 a lunii următoare trimestrului precedent, privind realizarea indicatorilor-cheie de performanță incluși în contractul de mandat pe care îl transmit în termen de 3 zile de la întocmire autorității publice tutelare, AMEPIP, și îl publică pe pagina proprie de internet.
  - Întreprinderea publică, prin grija președintelui consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere, după caz, trebuie să publice pe pagina proprie de internet, pentru accesul acționarilor și al publicului, următoarele documente și informații:
    - a) hotărârile adunărilor generale ale acționarilor, în termen de 2 zile lucrătoare de la data adunării;
    - b) situațiile financiare anuale, în termen de 2 zile lucrătoare de la data aprobării;
    - c) raportările contabile semestriale, în termen de 45 de zile de la încheierea semestrului;
    - d) componența consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, inclusiv: numele și prenumele fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, CV-ul fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, data încetării mandatului fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, afilierea politică a fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, statutul fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, respectiv definitiv sau provizorii, remunerația fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/directoratului, inclusiv eventuale bonusuri sau beneficii;



MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII,  
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

- e) declarațiile de avere și de interese ale fiecărui membru al consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/ directoratului de pe întreaga durată a mandatului;
- f) raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului în cursul anului financiar;
- g) Codul de etică, în 2 zile lucrătoare de la data adoptării, respectiv la data de 31 mai a fiecărui an, în cazul revizuirii acestuia;
- h) procedura prin care s-a făcut selecția membrilor consiliului de administrație/consiliului de supraveghere/direcatoratului, precum și revocările din funcțiile respective în ultimii 3 ani și motivele revocărilor;
- i) scrisoarea de așteptări;
- j) contractul de mandat;
- k) bugetul pentru investiții în fiecare dintre ultimii 3 ani financiari;
- l) cheltuielile totale cu personalul în ultimii 3 ani (inclusiv salarii, sporuri, bonusuri, traininguri sau formare profesională, decontări și alte beneficii);
- m) datoriile întreprinderii publice către bugetul de stat, către instituții de creditare și către parteneri comerciali, cu mențiunea pentru fiecare categorie cât la sută este reprezentat de restanțe de plată;
- n) valoarea subvenției operaționale primite de la bugetul de stat;
- o) serviciile sau bunurile produse de întreprindere în interes public;
- p) menționarea obiectivului de politică publică a întreprinderii;
- q) situațiile de risc/analiza de risc din domeniul de activitate al întreprinderii;
- r) raportul anual agregat pe pagina web a întreprinderii;
- ș) planul de integritate al întreprinderii (dezvoltat în concordanță cu Ghidul de bună practică al OCDE privind controlul intern, etica și conformitatea) și mecanismul de raportare de către avertizorii în interes public a încălcărilor legii;
- t) raportul de audit extern.

Situațiile financiare anuale și raportările contabile semestriale, rapoartele consiliului de administrație sau, după caz, ale consiliului de supraveghere și raportul de audit anual sunt păstrate pe pagina de internet a întreprinderii publice pe o perioadă de cel puțin 3 ani, după aprobarea acestora.

Publicarea acestor informații se va realiza într-o secțiune distinctă de pe pagina de internet a respectivei întreprinderi publice. În situația în care întreprinderea nu deține o pagină de internet dedicată, aceste informații vor fi publicate pe pagina de internet a autorității tutelare.

Politica generală de dividende și politica de remunerare a autorităților publice tutelare locale se publică într-o secțiune distinctă de pe pagina de internet a acestora.

- În conformitate cu prevederile art. 57 din O.U.G. nr. 109/2011, Consiliul de



administrație sau, după caz, Directorul general, are obligația să transmită AMEPIP și, după caz, autorității publice tutelare sau acționarilor care dețin mai mult de 5% din capitalul social, semestrial și ori de câte ori se solicită, fundamentări, analize, situații, raportări și orice alte informații referitoare la activitatea întreprinderii publice în formatul și la termenele stabilite prin actele administrative ale autorităților. Întreprinderea publică, prin intermediul Consiliului de administrație, transmite AMEPIP informațiile solicitate în termen de cel mult 30 de zile de la solicitare.

- În situația în care membrii Consiliului de administrație au indicii că anumite evenimente vor conduce la devieri semnificative de la indicatorii de performanță stabiliți prin Planul de administrare, aceștia au obligația de a notifica acționarii, după caz, în cel mai scurt timp posibil, de la intrarea în posesie a respectivelor informații. Devierile ne semnificative vor fi prezentate și explicate în cadrul rapoartelor trimestriale. Definirea gradului de semnificație se va face ulterior.

## **8. AȘTEPTĂRI ÎN DOMENIUL ETICII, INTEGRITĂȚII ȘI GUVERNANȚEI CORPORATIVE**

### **Așteptări în domeniul eticii și integrității:**

În ceea ce privește etica, integritatea și responsabilitatea corporativă, societatea va adopta/actualiza Codul de etică prin care va stabili normele comportamentale pentru conducere și pentru angajați prin care aceștia, în îndeplinirea atribuțiilor funcționale, astfel încât să acționeze constant, coerent și în mod responsabil, strict în concordanță cu interesul Societății.

De asemenea, organele de administrare și conducere a Societății vor promova și menține o activitate susținută și formalizată de informare și familiarizare a întregului personal cu principiile și prevederile cadrului procedural corespunzător implementării Strategiei Naționale Anticorupție, cu legislația referitoare la avertizorii de integritate și vor acționa consecvent pentru menținerea integrității la nivel de organizație.

### **Așteptări în domeniul guvernancei corporative:**

În contextul principiilor de bună practică recunoscute la nivel internațional și în Uniunea Europeană, Societatea Națională Plafar S.A. a adoptat și menține un sistem de guvernare corporativă în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Societatea a proiectat, implementat, adaptat și menține în funcțiune:

- un sistem de control intern managerial;
- mecanisme de separare clară a responsabilităților;



- procese de luare a deciziilor transparente și fundamentate.

Politica de guvernare corporativă urmărește asigurarea unei conduceri eficiente, responsabile și orientate spre performanță, în interesul acționarilor și al societății în ansamblu.

Membrii Consiliului de administrație își vor exercita mandatele cu prudența și diligența unui bun administrator, cu loialitate, în interesul Societății, îndeplinind toate actele necesare pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu respectarea prevederilor Actului Constitutiv și ale legislației incidente.

Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al Societății.

Consiliul de administrație va trebui să stabilească direcții clare de dezvoltare strategică a Societății și să se asigure că resursele acesteia sunt alocate eficient.

Consiliul de administrație va elabora reglementări interne specific menționate de legislația aplicabilă.

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este format din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare.

Consiliul de administrație va delega competențele de conducere a societății, în condițiile și limitele prevăzute de lege și Actul constitutiv al Societății.

Consiliul de administrație și conducerea executivă vor trebui să asigure menținerea și dezvoltarea Sistemului de Control Intern Managerial (SCIM), în conformitate și în acord cu standardele Ordinului Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018, privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, precum și prin asimilarea bunelor practici internaționale în domeniu ca bază pentru asigurarea transparenței față de acționari, în mod particular, dar și față de toți stakeholderii, în mod general.

Având în vedere cele menționate mai sus, Autoritatea Publică Tutelară susține continuarea demersurilor de sporire a transparenței societății și de îmbunătățire a calității procesului de raportare a informațiilor conform legislației incidente.

## 9. EVALUAREA RISCURILOR LA CARE ESTE EXPUSĂ ÎNTREPRINDEREA PUBLICĂ

În contextul specific al activității desfășurate de SN PLAFAR SA - producția, procesarea și comercializarea ceaiurilor și siropurilor din plante medicinale, aromatice și fructe -



managementul riscului reprezintă o componentă esențială a sistemului de guvernare corporativă și a mecanismelor de asigurare a continuității activității.

Managementul riscurilor este conceput ca un proces sistematic și continuu, care include:

- identificarea riscurilor relevante pentru activitatea societății;
- evaluarea probabilității de apariție și a impactului potențial;
- definirea măsurilor de prevenire, control și atenuare;
- monitorizarea și raportarea periodică a riscurilor către structurile de conducere.

Acest proces este corelat cu strategia de dezvoltare a societății, cu politicile de calitate și siguranță alimentară, precum și cu obligațiile legale specifice unei întreprinderi publice.

### 9.1 Riscuri majore și măsuri de gestionare

#### (i) Riscuri privind mediul economic

Activitatea SN PLAFAR SA este influențată direct de evoluția mediului economic, în special prin:

- a) fluctuația cererii pentru produse naturale și fitoterapeutice;
- b) creșterea prețurilor la energie, ambalaje și transport;
- c) dependența de sezonalitatea materiilor prime vegetale;
- d) presiunea concurențială exercitată de producători privați și importuri.

Măsuri de gestionare:

- diversificarea gamei de produse (ceaiuri funcționale, siropuri fără zahăr, produse sezoniere);
- contracte-cadru cu furnizori de materii prime;
- ajustarea planurilor de producție în funcție de cererea estimată;
- monitorizarea costurilor și optimizarea proceselor tehnologice.

#### (ii) Riscuri legate de modificarea reglementărilor fiscal-contabile

Modificările frecvente ale legislației fiscale, contabile și a celei privind accizele, TVA sau raportările financiare pot genera:

- a) riscuri de neconformitate;
- b) impact asupra costurilor de producție;
- c) dificultăți în planificarea bugetară.



**Măsuri de gestionare:**

- monitorizarea permanentă a modificărilor legislative;
- actualizarea procedurilor interne;
- instruirea personalului financiar-contabil;
- consultanță externă de specialitate, atunci când este necesar.

**(iii) Riscuri privind caracterul reglementat al activității**

Producția de ceaiuri și siropuri din plante este strict reglementată din perspectiva:

- a) siguranței alimentare;
- b) trasabilității materiilor prime;
- c) respectării normelor sanitar-veterinare și fitosanitare;
- d) etichetării și conformității produselor finite.

Nerespectarea acestor cerințe poate conduce la retrageri de produse, sancțiuni sau suspendarea autorizațiilor.

**Măsuri de gestionare:**

- menținerea sistemelor de management al calității, certificărilor de produs-IFS și a procedurilor de control al calității;
- audituri interne periodice;
- trasabilitate completă a loturilor de materii prime și produse finite;
- colaborare constantă cu autoritățile de control.

**(iv) Riscuri privind securitatea informațiilor**

Societatea gestionează informații comerciale, contractuale și strategice sensibile.

**Măsuri de gestionare:**

- politici interne de securitate a informațiilor;
- controlul accesului la date sensibile;
- instruirea personalului privind confidențialitatea;
- utilizarea sistemelor informatice securizate.

**(v) Riscuri financiare**

- a) riscul de lichiditate, determinat de decalajele între încasări și plăți;
- b) riscul de credit, asociat întârzierilor la încasarea creanțelor;



- c) riscul valutar, în cazul importului de ambalaje sau exportului de produse;
- d) riscul ratei dobânzii, în situația contractării de finanțări externe.

Măsuri de gestionare:

- o prognoze de cash-flow;
- o evaluarea bonității clienților;
- o limitarea expunerii valutare;
- o planificarea prudentă a investițiilor.

**(vi) Riscuri nefinanciare**

- a) fluctuația personalului calificat (tehnologi, specialiști QC);
- b) riscuri reputaționale legate de calitatea produselor;
- c) întreruperi ale procesului de producție.

Măsuri de gestionare:

- politici de retenție și formare profesională;
- proceduri clare de control al calității
- planuri de continuitate operațională.

**9.2 Registru sintetic al riscurilor (Risk Register - sinteză)**

Categoria de risc	Descriere	Impact	Probabilitate	Măsuri de control
Economic	Creștere costuri materii prime	Ridicat	Medie	Contracte, diversificare
Reglementare	Neconformitate siguranță alimentară	Ridicat	Scăzută	HACCP ( <i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i> ), audit
Operațional	Întrerupere producție	Ridicat	Medie	Plan continuitate
Financiar	Lipsă lichidități	Ridicat	Medie	Cash-flow, control creanțe



**10. AȘTEPTĂRILE AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ȘI ALE ACȚIONARILOR PRIVIND CALITATEA ȘI SIGURANȚA SERVICIILOR ȘI PRODUSELOR OFERITE DE ÎNTREPRINDEREA PUBLICĂ**

Autoritatea Publică Tutelară și acționarii acordă o atenție deosebită calității și siguranței serviciilor și produselor, având următoarele așteptări de la societate:

- implementarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a cerințelor sistemelor certificate de management integrat asupra proceselor;
- menținerea și dezvoltarea Sistemului de Control Intern Managerial, incluzând și sistemul de Management al riscului, la toate nivelurile și în toate activitățile Societății;
- dezvoltarea și implementarea constantă a planurilor de investiții și mentenanță pentru conferirea siguranței în funcționare a instalațiilor sale și protejarea produselor.

Preocupările societății trebuie să fie orientate către îndeplinirea tuturor cerințelor și așteptărilor îndreptățite ale părților interesate, doar dacă acest lucru nu este de natură să afecteze interesele societății și ale acționarilor.

Societatea trebuie să dezvolte o cultură a responsabilității sociale bazată pe etică în afaceri, echitate socială și economică, tehnologii prietenoase cu mediul, corectitudine în relațiile de muncă și integritate. De asemenea, societatea trebuie să aibă în vedere un program pe termen mediu/lung cu privire la protecția mediului înconjurător și la gestionarea rațională a resurselor naturale.

Prin intermediul sistemelor referitoare la siguranța în exploatare a capacităților de stocare și transport, precum și prin procese de evaluare continuă, societatea trebuie să se asigure că activitatea este pe deplin aliniată cu politicile și obiectivele de siguranță pe toate palierele existente.

Adițional, Consiliul de administrație, împreună cu conducerea executivă, trebuie să asigure în permanență și să îmbunătățească Sistemul de management al calității, sistemul de management al siguranței alimentelor precum și pe cel de management al mediului, la nivelul societății.

**11. AȘTEPTĂRILE AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ȘI ALE ACȚIONARILOR PRIVIND CHELTUIELILE DE CAPITAL, REDUCERILE DE CHELTUIELI ȘI ALTE ASPECTE ALE ACTIVITĂȚII**

În contextul înregistrării unor pierderi în ultimii trei ani, se impune adoptarea unor măsuri de eficientizare a activității și de consolidare a stabilității financiare, în vederea asigurării sustenabilității pe termen mediu și lung.



Așteptările privind gestionarea cheltuielilor de capital, a costurilor operaționale și a altor aspecte relevante ale afacerii sunt formulate în scopul asigurării unei utilizări eficiente și responsabile a resurselor financiare ale Societatea Națională Plafar S.A., în concordanță cu obiectivele strategice ale întreprinderii publice și se îndreaptă cu precădere către:

- a) administrarea eficientă a patrimoniului și a resurselor societății;
- b) creșterea cifrei de afaceri și a profitului societății;
- c) reducerea pierderilor, consumurilor și costurilor operaționale și optimizarea cheltuielilor;
- d) implementarea la nivelul Societății a standardelor ESG și de sustenabilitate;
- e) optimizarea și eficientizarea structurii organizatorice a Societății;
- f) realizarea investițiilor cu respectarea principiului rentabilității.

În ceea ce privește cheltuielile de capital, se așteaptă ca acestea să fie orientate prioritar către:

- modernizarea și eficientizarea capacităților de producție;
- menținerea și valorificarea patrimoniului societății;
- investiții care generează valoare adăugată și contribuie la sustenabilitatea activității pe termen mediu și lung.

Referitor la reducerea și controlul cheltuielilor, se urmărește:

- optimizarea structurii de costuri;
- creșterea disciplinei financiare;
- eliminarea cheltuielilor nejustificate sau cu impact redus asupra performanței.

În domeniul politicii de remunerație, așteptările vizează:

- corelarea nivelului remunerațiilor cu performanța societății
- respectarea principiilor de echitate, transparență și responsabilitate;
- alinierea politicii de remunerare la cadrul legal aplicabil întreprinderilor publice.

În ceea ce privește politica de dividende, se așteaptă adoptarea unei abordări echilibrate, care să asigure:

- obținerea unui profit;
- menținerea capacității de investiții și a stabilității financiare a societății;
- respectarea deciziilor autorității publice tutelare și a cadrului legal aplicabil.

Obiectivele financiare și nefinanciare ale societății vor fi urmărite prin intermediul unui set de indicatori de performanță care să reflecte atât rezultatele economice, cât și aspectele legate de eficiența operațională, calitate, conformare, resurse umane și guvernare.



Indicatorii financiari vor viza, în principal:

- evoluția veniturilor și a profitabilității;
- gestionarea costurilor;
- lichiditatea și stabilitatea financiară.

Indicatorii nefinanciari vor avea în vedere:

- calitatea și siguranța produselor;
- satisfacția clienților;
- eficiența proceselor interne;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- respectarea cerințelor legale și de conformitate;
- dezvoltarea resurselor umane și cultura organizațională.

Corelarea dintre obiective și indicatori va permite evaluarea performanței societății într-o manieră integrată, evidențiind atât progresele realizate, cât și zonele care necesită îmbunătățiri, acestea din urmă fiind avute în vedere la formularea noilor așteptări strategice.

### Indicatori de performanță

Indicatorii de performanță sunt clasificați ca financiari și nefinanciari.

Autoritatea publică tutelară stabilește obiective și aprobă indicatorii-cheie de performanță, atât din rândul categoriilor de indicatori de performanță financiari și nefinanciari prevăzute în anexele nr. 2a și 2b la HG 639/2023, modificată și completată, cât și din categoriile indicatorilor de performanță suplimentari determinați în funcție de specificul și complexitatea întreprinderii publice, cu încadrarea în limitele prevăzute la art. 17 alin. (2) din Anexa 2 la HG 639/2023, modificată și completată, respectiv:

a) 50-75% ICP financiari;

b) 25-50% ICP nefinanciari - operaționali, specifici întreprinderii publice, indicatori prin care se măsoară gradul de atingere a obiectivelor de politică publică și economică ale Guvernului, obiectivelor politicii europene cu incidență în domeniul de activitate al întreprinderii publice, obiectivelor sectoriale ale autorității publice tutelare.

Pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile indicatorilor cheie de performanță (ICP), care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc conform modelului de mai sus.



MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII,  
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

Setul de indicatori-cheie de performanță (ICP) este stabilit și echilibrat într-o asemenea manieră încât să nu ofere stimulente pentru a distorsiona obiectivele întreprinderii publice sau să afecteze operațiunile financiare în mod negativ.

Categoriile de indicatori de performanță financiari obligatorii și aplicabili tuturor întreprinderilor publice, potrivit prevederilor cuprinse în art. 4 ind. 7 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011 sunt următoarele:

- a) politica de investiții
- b) finanțarea
- c) operațiuni
- d) rentabilitatea
- e) rata de distribuție a profitului sub formă de dividende

Pentru mandatul viitorilor administratori ai societății, indicatorii de performanță și nivelul minim al acestora, au fost stabiliți prin Ordinul Președintelui AMEPIP nr. 651/24.12.2024, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 187/04.03.2025.

Nivelul minim al indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari prevăzut în Ordinul Președintelui AMEPIP nr. 651/24.12.2024 a fost utilizat de către autoritatea publică tutelară la momentul fundamentării performanțelor așteptate, cuprinse în scrisoarea de așteptări, în vederea identificării valorilor orientative ale obiectivelor financiare și nefinanciare.

Autoritatea publică tutelară și întreprinderea publică se raportează la același nivel minim prevăzut în Ordinul AMEPIP nr. 651/2024 și la momentul alegerii, stabilirii sau negocierii, după caz, a indicatorilor-cheie de performanță, potrivit obligațiilor referitoare la indicatorii-cheie de performanță prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare.

În conformitate cu prevederile art. 2, alin. (3) din Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 din H.G. nr. 639/2023, „Scrisoarea de așteptări descrie rezultatele generale preconizate, cu **indicarea unor valori orientative**, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică”.

În contextul creșterii sau menținerii performanței întreprinderii publice, la negocierea indicatorilor-cheie de performanță, autoritatea publică tutelară va putea decide **depășirea nivelului minim orientativ propus (Ordinul AMEPIP nr. 651/2024)** prevăzut în tabel, avându-se în vedere obiectivele financiare și nefinanciare rezultate din planul de administrare.



I. INDICATORI FINANCIARI RELEVANȚI PENTRU SOCIETATEA NAȚIONALĂ PLAFAR S.A.

Nr. crt.	Categorie de indicatori	INDICATORI	UM	Nivelul minim orientativ propus (Ordin AMEPIP 651/2024) ****)				FORMULE DE CALCUL
				Anul 1*)	Anul 2*)	Anul 3*)	Anul 4*)	
1	Politica de investiții	Rata cheltuielilor de capital	%	3,73%	3,73%	3,73%	3,73%	Rata cheltuielilor de capital = (Cheltuieli de capital / Total active) * 100
2	Finanțarea	Lichiditatea imediată / Test Acid	nr.	0,80	0,80	0,80	0,80	Test Acid = (Active circulante - Stocuri) / Datorii curente (< 1 an)
3	Finanțarea	Rata lichidității curente	nr.	1,00	1,00	1,00	1,00	Rata lichidității curente = Active curente (circulante) / Datorii curente
4	Finanțarea	Levierul <sup>(2)</sup>	nr.	>0 - <1	>0 - <1	>0 - <1	>0 - <1	Levier = Datorii totale / Active totale
5	Operațiuni	Rata de rotație a stocurilor	nr.	3,08	3,08	3,08	3,08	Rata de rotație a stocurilor = Cifra de afaceri netă / Valoarea medie stoc
6	Operațiuni	Rata de rotație a activelor	nr.	0,47	0,47	0,47	0,47	Rata de rotație a activelor = Cifra de afaceri netă / Valoarea medie a tuturor activelor
7	Operațiuni	Rata de rotație a creanțelor	nr.	4,37	4,37	4,37	4,37	Rata de rotație a creanțelor = Cifra de afaceri netă / [Creanțe la începutul perioadei (T0) + Creanțe la finalul perioadei (T1)] / 2



MINISTERUL ECONOMIEI, ANTREPRENORIALITĂȚII  
ȘI TURISMULUI

8	Rentabilitate	Rentabilitatea activelor (ROA)	%	1,71%	1,71%	1,71%	1,71%	1,71%	ROA = (Profit net / Total active)*100
9	Rentabilitate	Marja profitului din exploatare	%	4,46%	4,46%	4,46%	4,46%	4,46%	Marja de profit din exploatare = (Profit din exploatare / Cifra de afaceri netă)*100
10	Rentabilitate	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete <sup>4)</sup>	%	2,48%	2,48%	2,48%	2,48%	2,48%	Rata de creștere a cifrei de afaceri nete = {(Cifra de afaceri netă_curent - Cifra de afaceri netă_anterior) / Cifra de afaceri netă_anterior}*100
11	Rentabilitate	Rentabilitatea capitalului propriu (ROE)	%	2,12%	2,12%	2,12%	2,12%	2,12%	ROE = (Profit net / Valoare capital propriu)*100
12	Rentabilitate	Marja netă a profitului	%	0,87%	0,87%	0,87%	0,87%	0,87%	Marja de profit net = (Profit net_t / Cifra de afaceri netă_t)*100
13	Rentabilitate	Rata de creștere anuală a profitului <sup>5)</sup> (rata de diminuare a pierderii)	%	7,12%	7,12%	7,12%	7,12%	7,12%	Rata de creștere a profitului net = [(Profit net perioadă curentă - Profit net perioadă anterioară) / Profit net perioadă anterioară]*100
14	Politica de dividende	Rata de plată a dividendelor	%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	Rata de plată a dividendelor_t = (dividende plătite_t / Profit net_t)*100



II. INDICATORI NEFINANCIARI ȘI NECOMERCIALI RELEVANȚI PENTRU SOCIETATEA NAȚIONALĂ PLAFAR S.A.

Nr. crt	Categorie de indicatori	INDICATORI	UM	Nivelul minim orientativ propus (Ordin AMEPIP 651/2024)*****				FORMULE DE CALCUL
				Anul 1*)	Anul 2*)	Anul 3*)	Anul 4*)	
1	Indicatori de mediu	Consumul de energie <sup>1)</sup>	MWh	-1,30%	-1,30%	-1,30%	-1,30%	-
2	Indicatori de mediu	Emisiile din domeniul de aplicare 2 <sup>3)</sup>	tone CO2e	-0,80%	-0,80%	-0,80%	-0,80%	Emisiile din domeniul de aplicare 2_t = emisiile indirecte generate provenite din achiziția energiei_t
3	Indicatori referitori la clienți	Cota de piață	%	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	$Cota\ de\ piață\_t = (Vânzări\_t / Total\ vânzări\ industrie\ clasificată\ conform\ CAEN\_t) * 100$
4	Indicatori referitori la clienți	Rata de retenție a clienților	%	67,00%	67,00%	67,00%	67,00%	$Rata\ de\ retenție\ a\ clienților\_t = [(număr\ de\ clienți\_t - număr\ de\ clienți\ noi\_t) / număr\ de\ clienți\_t] * 100$
5	Indicatori referitori la angajați	Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților	DA/NU	DA	DA	DA	DA	-
6	Indicatori referitori la angajați	Numărul mediu de ore de formare per angajat	nr.h	18	18	18	18	$Număr\ mediu\ de\ ore\ formare\ per\ angajat = Total\ număr\ de\ ore\ de\ formare\_t / Număr\ total\ de\ angajați\_t$



MINISTERUL ECONOMIEI, ANTREPRENORIATULUI  
ȘI TURISMULUI

7	Indicatori referitori la angajați	Frecvența totală a vatamarilor înregistrate <sup>4</sup>	nr.	0	0	0	0	Frecvența totală a accidentărilor înregistrate <sub>t</sub> = (Numărul de accidente înregistrat <sub>t</sub> * 1.000.000) / Numărul total de ore lucrate de către toți angajații <sub>t</sub>
8	Indicatori legați de guvernarea corporativă	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA/NU	DA	DA	DA	DA	Instrumentul de verificare: registrul riscurilor pe societate;
9	indicator specific domeniului de activitate al întreprinderii publice <sup>**</sup> )	Creșterea veniturilor realizate din valorificarea produselor și serviciilor specifice obiectului de activitate al societății	%	5%	5%	5%	5%	((Venituri anuale în anul curent - Venituri anuale în anul precedent) / Venituri anuale în anul precedent) * 100

NOTĂ:

\*) Anul 1 = 2026 - 2027; Anul 2=2027-2028; Anul 3=2028-2029; Anul 4= 2029 - 2030;

\*\*\*) Se vor completa cu indicatori specifici domeniului de activitate al întreprinderii publice

\*\*\*\*) Conform art. 17, alin. (2) și (3) din Anexa 2 la HG 639/2023, modificată și completată, (2) 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:

a) 50-75% ICP financiari;

b) 25-50% ICP nefinanciari - operaționali, specifici întreprinderii publice, indicatori prin care se măsoară gradul de atingere a obiectivelor de politică publică și economică ale Guvernului, obiectivelor politicii europene cu incidență în domeniul de activitate al întreprinderii publice, obiectivelor sectoriale ale autorității publice tutelare.



*(3) Ponderile indicatorilor prevăzuți la alin. (2) se stabilesc prin negocieri între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea.*

*\*\*\*\*) La negocierea indicatorilor-cheie de performanță, autoritatea publică tutelară va putea decide depășirea Nivelului minim orientativ propus (Ordinul AMEPIP nr. 651/2024), avându-se în vedere obiectivele financiare și nefinanciare rezultate din planul de administrare.*

