

## **Profilul Consiliului de Administrație FNGCIMM**

În conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, având în vedere dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 (art. 18) pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, respectiv în aplicarea Normelor metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și a altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice din 28.09.2016, este elaborat prezentul proiect al profilului Consiliului de Administrație al FNGCIMM.

În conformitate cu prevederile art. 1 pct. 18 din normele metodologice, profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membri consiliului. Totodată, conform prevederilor art. 19 pentru constituirea profilului membrilor consiliului pot fi avute în vedere următoarele cerințe, fără a se limita la acestea:

- a) să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- b) să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- c) să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- d) să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

Astfel, în temeiul prevederilor art. 23 alin. (1) din normele metodologice, prezentul proiect al profilului consiliului de administrație, se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale ale societății, în general, și ale consiliului, în particular;
- b) matricea profilului consiliului.

### **a) Analiza cerințelor contextuale**

În aplicarea prevederilor art. 24 din normele metodologice, analiza cerințelor contextuale

ale societății, în general, și ale consiliului, în particular se efectuează pe baza:

- reglementărilor legale și recomandărilor de bune practici;
- poziționării strategice a societății stabilite în condițiile art. 25 alin. (1) din normele metodologice, conform cărora în vederea determinării profilului consiliului avem în vedere: scrisoarea de așteptări, tendințe de reglementare și de piață pe termen mediu și lung, modelul de afaceri, precum și *Strategia de dezvoltarea societății pentru perioada 2018-2020*.
- În conformitate cu reglementărilor legale prevăzute de OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu prevederile Legii nr. 31/1990 a societăților cu modificările și completările ulterioare, având în vedere și dispozițiile actului constitutiv al societății, consiliul de administrație este format din 9 membri. Cel puțin doi dintre membri consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 10 ani și nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Totodată, majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile putând fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit. De asemenea, o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

Profilul personalizat al Consiliului de administrație al Fondul National de Garantare a Creditelor trebuie să reflecte competențele, cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare în vederea unei bune guvernante, în raport cu cerințele contextuale și cu obiectivele societății, reflectate în scrisoarea de așteptări.

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

Membrii consiliului de administrație trebuie să dispună, la nivel colectiv, de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a fi în măsură să înțeleagă activitățile

desfășurate de FNGC IMM, inclusiv principalele riscuri ale acestora, și să se pronunțe în deplină cunoștință de cauză cu privire la toate aspectele asupra cărora trebuie să decidă potrivit competențelor lor.

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

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

La nivelul Consiliului de administrație funcționează comitete consultative, formate din câte 2 membri ai consiliului și un președinte, care sunt însărcinate cu desfășurarea de investigații și cu elaborarea de recomandări pentru Consiliu, în domenii precum auditul, remunerarea administratorilor, directorilor, cenzorilor și personalului sau nominalizarea de candidați pentru diferitele posturi de conducere, respectiv:

- Comitetul de audit

Comitetul de audit este un comitet permanent, cu funcție consultativă, format dintr-un număr de 3 administratori neexecutivi, cu experiență corespunzătoare atribuțiilor ce le revin, dintre care cel puțin unul trebuie să aibă experiență în domeniul contabilității sau auditului.

Comitetul de audit are următoarele atribuții:

- a) dezbate și avizează planul multianual și planul anual pentru activitatea de audit public intern.
- b) monitorizează procesul de raportare financiară și transmite recomandări sau propuneri pentru a asigura integritatea acestuia;
- c) monitorizează independența auditorului financiar, în special sub aspectul prestării de servicii suplimentare FNGC IMM S.A.-IFN;
- d) informează administratorul entității sau membrii consiliului de administrație ai entității auditate, după caz, cu privire la rezultatele auditului statutar și explică în ce mod a contribuit auditul statutar la integritatea raportării financiare și care a fost rolul comitetului de audit în acest proces;
- e) monitorizează eficacitatea sistemelor controlului intern de calitate și a sistemelor de management al riscului entității și, după caz, a auditului intern în ceea ce privește raportarea financiară a entității auditate, fără a încălca independența acestuia;

- f) analizează și avizează raportul anual privind activitatea desfășurată de FNGCIMM S.A.-IFN în domeniul controlului intern, administrării riscurilor semnificative și auditului intern, care se înaintează spre analiză și adoptare de măsuri Consiliului de administrație;
- g) monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate, în special efectuarea acestuia, ținând cont de constatările și concluziile autorității competente, în conformitate cu art. 26 alin. (6) din Regulamentul (UE) nr. 537/2014;
- h) răspunde de procedura de selecție a auditorului financiar sau a firmei de audit și recomandă adunării generale a acționarilor/membrilor organului de administrație sau supraveghere auditorul financiar sau firma/firmele de audit care urmează a fi desemnată/desemnate în conformitate cu art. 16 din Regulamentul (UE) nr. 537/2014, cu excepția cazului în care se aplică art. 16 alin. (8) din Regulamentul (UE) nr.537/2014;
- i) analizează și emite o opinie asupra recomandărilor formulate de auditorii interni, inclusiv asupra celor care nu au fost acceptate de conducătorul entității;
- j) avizează Carta auditului public intern;
- k) examinează sesizările referitoare la nerespectarea Codului privind conduita etică a auditorului intern și propune conducătorului instituției publice centrale măsurile necesare;
- l) avizează acordurile de cooperare cu alte instituții publice privind exercitarea activității de audit public intern;

alte atribuții legate de domeniul său de activitate ce-i vor fi încredințate de către Consiliul de administrație conform legii

- Comitetul de nominalizare și remunerare

Comitetul de nominalizare și remunerare este un comitet permanent, cu funcție consultativă, format dintr-un număr de 3 administratori neexecutivi și este subordonat Consiliului de administrație.

Comitetul de nominalizare și remunerare are următoarele atribuții:

- a) formulează propuneri pentru funcțiile de administrator, elaborează și propune Consiliul de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director (definiți potrivit Legii societăților comerciale nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare);
- b) formulează către Consiliul de administrație recomandări privind candidații pentru funcțiile de director și, de asemenea, formulează propuneri privind remunerarea acestora;
- c) monitorizează modul de aplicare a prevederilor CCM privind salarizarea;
- d) monitorizează respectarea prevederilor bugetare privind constituirea și executarea fondului de salarii;
- e) solicită informări periodice privind modul de încadrare în BVC - Cap. Fond salarii;
- f) propune soluții de rezolvare a eventualelor divergențe apărute în cazul negocierilor salariale, între Fond, reprezentat prin directorul general, și reprezentanții salariaților;

g) alte atribuții legate de domeniul său de activitate ce-i vor fi încredințate de către Consiliul de administrație, conform legii.

## **b) Matricea profilului consiliului**

În aplicarea prevederilor art. 28 alin. (3) și art. 29 din normele metodologice, scopul analizei numerice din cadrul matricei este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului pe care le poate îmbunătăți, fie și temporar și trebuie să conțină următoarele:

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

Totodată, în conformitate cu dispozițiile art. 31-33 și Anexei 1a din normele metodologice, matricea profilului consiliului diferențiază între criterii obligatorii și criterii opționale, necesare pentru un consiliu bazat pe competențe, identificate în urma analizei cerințelor contextuale și conține un nivel minim colectiv al pragului indicatorilor de competență.

## **Profilul candidatului**

### **Competențele și calificările candidatului**

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

În cadrul noului Consiliu de administrație, selectat în conformitate cu prevederile OUG 109/2011, nu pot fi selectați mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.

Criteriile (competente, experienta, trasaturi) pe care trebuie sa le indeplineasca candidatul pentru a fi selectat ca membru al consiliului de administrație al FNGCIMM, sunt:

### **I. Competențe specifice sectorului institutiilor financiare nebanzare**

1. Experiență relevantă în domeniul servicii financiare- garantii pentru IMM-uri
2. Experienta in domeniul produselor și serviciilor financiare- garantii
3. Cunoașterea sectorului financiar bancar si nebanzar, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sistem
4. Intelegerea sistemului legal si a mediilor legale si reguletoare in care opereaza societatea
5. Experienta in domeniul controlului financiar, analizei financiare, trezorerie, raportarilor financiare.
6. Experienta in domeniul administrarii și valorificarii activelor si creantelor
7. Experiență în comunicarea și relația cu partenerii cu care interacționează instituțiile nebanzare
8. Cunoașterea legislației din domeniul financiar nebanzar. Cunostinte si experienta in drept financiar/ drept societar/ drept civil/ piete de capital si valori mobiliare/ raporturi intre profesionisti

### **II. Competențe profesionale de importanță strategică:**

1. Minim 10 ani de experiență profesională în specialitatea studiilor superioare absolvite
2. Minim 6 luni ca membru in managementul executiv sau neexecutiv al unei companii a ceri cifra de afaceri este de cel puțin 100 de milioane de lei.
3. Cunoștințe si experienta în domeniul managementul riscurilor
4. Cunoștințe si experienta în domeniul audit
5. Cunoștințe si experienta în domeniul contabilitate, fiscalitate
6. Cunoștințe si experienta în domeniul IT&C
7. Cunoștințe si experienta în domeniul HR
8. Abilitatea de a construi și transmite o cultura organizațională bazată pe valori și cunoasterea climatului economic și social în care operează organizația

### **III. Competențe de guvernanză corporativă**

1. Cunoașterea bunelor practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat
2. Înțelegerea rolului și funcțiilor consiliului și îndatoririlor directorilor și cunoașterea procesului de luare a deciziilor, în măsura în care acestea sunt disponibile în spațiul public
3. Înțelegerea rolului consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru companie pe termen lung

#### **IV. Competențe sociale și personale - educație și formare:**

1. Absolvent(ă) de studii superioare cu diplomă de licență în domeniul economic și/sau juridic
2. Absolvent(ă) al unei specializări/master/doctorat în domeniile management/juridic/economic/financiar, precum și alte domenii relevante pentru companie
3. Cunoașterea limbii română
4. Experiență în domeniul responsabilității sociale corporative
5. Relații interpersonale- relatează cu succes cu alte persoane în diverse grupuri și situații
6. Managementul conflictului- capacitatea de a transforma conflicte în oportunități

#### **V. Experiență pe plan local și internațional**

1. Experiență pe plan local în sectorul financiar bancar și nebancar
2. Rezultate pozitive economico – financiare la companiile unde au deținut funcții de conducere executive sau neexecutive în perioada ocupării respectivei funcții
3. Experiență pe plan local internațional în sectorul financiar bancar și nebancar

#### **VI. Specifice autorității publice tutelare**

Număr de mandate (o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României)

#### **VII. Condiții eliminatorii:**

1. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
2. Sancțiuni BNR
3. Existența unor situații generatoare de conflicte de interese
4. Lipsa studiilor superioare cu diplomă de licență

5. Lipsa capacității de a aloca timp suficient pentru exercitarea funcției
6. Neîndeplinirea condițiilor minime de experiență pentru cerințele obligatorii
7. Necunoașterea limbii române la un nivel care să permită înțelegerea conținutului documentelor de lucru și comunicarea în cadrul colectivului cu colegii de echipă

#### **VIII. Trăsături:**

1. Integritate, reputație
2. Independență (majoritatea membrilor consiliului de administrație trebuie să fie independenți, în sensul art. 138 din Legea 31/1991)
3. Expunere politica
4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări
5. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, contribuind la fundamentarea evoluției pe termen lung al organizației
6. Diversitatea de gen (cel puțin 1 persoana de gen feminin/masculin în conformitate cu prevederile HG 722/2016)
7. Selecția a mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

În cadrul matricei consiliului au fost integrate 9 profile de administratori, pe baza cărora se va realiza selecția candidaților pentru funcțiile de membru al consiliului de administrație.

Definirea unei combinații specifice fiecărui candidat formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului este realizată în cadrul matricelor profilului candidatului, anexate la prezentul profil.

În plus față de cele prezentate mai sus în cadrul selecției vor fi avute în vedere și următoarele cerințe specifice celor 9 profile de administratori:

#### **Administrator 1, 2 și 3 – Profil Management, este necesar să aibă:**

- studii superioare finalizate cu diploma de licență într-un domeniu pentru activitatea companiei;
- minimum 10 ani de vechime în muncă. Experiența profesională în companii cu cifră de afaceri de cel puțin 100 milioane de lei;
- experiența anterioară într-un rol similar ca membru într-un consiliu de administrație timp de minimum 6 luni;
- cunoaștere aprofundată a procesului strategic și poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifică prioritățile strategice și contribuie la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung;
- conștientizare organizațională - abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura organizației dar și climatul politic, cel social și cel economic în care operează organizația;



- managementul riscului: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc;
- experiența în relația cu autoritățile publice locale și centrale din România, precum și cu autoritățile de reglementare din domeniul financiar bancar și nebanca;
- managementul capitalului uman - cunoștințe și experiență de management strategic al resurselor umane și poate asista consiliul la evaluarea strategiilor de resurse umane ale societății, în vederea alinierii cu viziunea, valorile și obiectivele societății;
- o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea;
- competențe de guvernare corporativă;
- competențe personale:
  - ✓ Influență: abilitatea de a construi bune rețele și relații în cadrul și în afara organizației pentru a putea influența deciziile și rezultatele în vederea beneficiului organizației și pentru o viitoare realizare a scopurilor acesteia;
  - ✓ Managementul conflictului: capacitatea de a transforma conflicte în oportunități pentru rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor;
  - ✓ Relații interpersonale: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru;
  - ✓ Negociere: eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate;

#### **Administrator 4,5 și 6 – Profil Economic, este necesar să aibă:**

- studii superioare finalizate cu diploma de licență în domeniul economic;
- minimum 10 ani de vechime în muncă. Experiența profesională în companii cu cifra de afaceri de cel puțin 100 milioane de lei;
- experiența anterioară într-un rol similar ca membru într-un consiliu de administrație de minimum 6 luni;
- cunoștințe de sector specifice domeniului financiar bancar;
- experiența în identificarea de oportunități de afaceri;
- experiența în domeniul controlului financiar, analiza financiară, trezorerie, rapoarte financiare
- experiența relevantă în servicii financiare - garanții pentru IMM-uri/IMM-uri/sectorul IMM
- managementul riscului: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc;
- o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea.
- competențe de guvernare corporativă;
- competențe personale:
  - ✓ influență: abilitatea de a construi bune rețele și relații în cadrul și în afara organizației pentru a putea influența deciziile și rezultatele în vederea beneficiului organizației și pentru o viitoare realizare a scopurilor acesteia;

- ✓ managementul conflictului: capacitatea de a transforma conflicte în oportunități pentru rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor;
- ✓ relații interpersonale: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru;
- ✓ negociere: eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

### **Administrator 7, 8 și 9 – Profil Juridic, este necesar să aibă:**

- studii superioare finalizate cu diploma de licență în domeniul juridic;
  - minimum 10 ani de vechime în muncă. Experiența profesională în companii cu cifra de afaceri de cel puțin 100 de milioane de lei;
  - experiența anterioară într-un rol similar ca membru într-un consiliu de administrație de minimum 6 luni;
  - cunoștințe de sector specifice domeniului financiar bancar;
- managementul riscului: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.
- experiența în aspecte care privesc dreptul financiar/drept societărilor/drept civil/piete de capital și valori mobiliare/raporturi între profesioniști;
  - experiența în relația cu autoritățile publice locale și centrale din România, precum și cu autoritățile de reglementare din domeniul bancar;
  - competențe de guvernare corporativă;
  - competențe personale:
    - ✓ Influență: abilitatea de a construi bune rețele și relații în cadrul și în afara organizației pentru a putea influența deciziile și rezultatele în vederea beneficiului organizației și pentru o viitoare realizare a scopurilor acesteia;
    - ✓ Managementul conflictului: capacitatea de a transforma conflicte în oportunități pentru rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor;
    - ✓ Relații interpersonale: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru;
    - ✓ Negociere: eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.