



CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA

Piața Tricolorului nr. 1, Târgoviște, jud. Dâmbovița

Tel: 0245-207.600.; Fax: 0245-212.230.

Web: www.cjd.ro

E-mail: consjdb@cjd.ro

PROIECT

SCRISOARE DE AȘTEPTĂRI

privind Consiliul de Administrație

al Societății LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI DÂMBOVIȚA S.A.

Scrisoare de așteptări
Pentru membrii Consiliul de Administrație al societății LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI
DÂMBOVIȚA S.A.

I. Introducere

I.1. Cadrul legal aplicabil

În conformitate cu prevederile Anexei 1b la normele metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobate prin 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.

Acest document 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, fiind fundamentată pe baza strategiei guvernamentale în sectorul în care acționează întreprinderea publică, precum și a politicilor fiscal-bugetare. Astfel, aceasta conține o sinteză a obiectivelor financiare și nonfinanciare ale societății, stabilite de către autoritatea publică tutelară, descriind rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică.

Scrisoarea de așteptări acoperă o perioadă de 4 ani, respectiv 2025-2029.

Compartimentele de Guvernare Corporativă din cadrul autorităților 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. Aceasta se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și a regiilor autonome odată cu componenta inițială a planului de selecție, conform dispozițiilor art. 5 alin.(2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr.639/2023.

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

Viziunea și obiectivele cuprinse în Scrisoarea de așteptări stau la baza negocierii componentei de management a planului de administrare dintre autoritatea publică tutelară, acționari/asociați, după caz, și membrii numiți ai consiliului, respectiv între consiliu și directorii sau directoratul selectat.

Indicatorii-cheie de performanță înscriși ca anexă la contractele de mandat ale administratorilor sunt stabiliți pe baza Scrisorii de așteptări, ca urmare a negocierii dintre consiliu și autoritatea publică tutelară.

**DIN STRATEGIA
LICE**

inua procesul creștere a
ții de maximă eficiență a

l vor urmări să creeze o
area eficientă a activelor

atingerea performanțelor

LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI DÂMBOVIȚA S.A. va con
LOCALĂ ÎN DOMENIUL DE ACTIVITATE AL ÎNTREPRINDERII PUI
Societatea LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI DÂMBOVIȚA S.A. va con
productivității muncii și a calității serviciilor, având ca scop realizarea în cond
proiectelor de investiții ale acesteia.

Organele de conducere ale societății, Consiliul de administrație și directoratu
ambianță propice activității pentru toți salariații societății împreună cu utiliz
societății.

Obiective stabilite pentru societate:

1. Eficiența economică:

- optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică astfel încât
dorite și a nivelului serviciilor să se realizeze cu costuri minime

- promo

- Îndeplinește orice alte atribuții stabilite de către adunarea generală a acționarilor

Totodată, membrii Consiliului de administrație prin activitatea desfășurată se vor asigura că vor îndeplini următoarele criterii de performanță: rata solvabilității; rata lichidității generale; productivitatea muncii; perioada de recuperare creanțe; rotația activelor; perioada de rambursare datorii. Obiectivele de performanță aferente criteriilor de performanță sunt: îmbunătățirea solvabilității patrimoniale; acoperirea datoriilor curente din activele curente; creșterea productivității muncii în unități fizice; reducerea volumului de creanțe restante; îmbunătățirea rotației activelor; reducerea volumului de plăți restante.

Capitolul 1

STRATEGIA GUVERNAMENTALĂ /LOCALĂ ÎN DOMENIUL ÎN CARE ACȚIONEAZĂ ÎNTREPRINDEREA PUBLICĂ, INCLUSIV OBIECTIVELE SECTORIALE ȘI FISCAL BUCETARE PE TERMEN MEDIU ȘI LUNG ALE STATULUI, DACĂ POLITICILE EXISTĂ

Strategia de dezvoltare durabilă urmărește obținerea unor rezultate care să soluționeze o parte din problemele socio-economice identificate, aducând totodată beneficii pentru întreaga comunitate. Astfel de rezultate se referă la dezvoltarea economiei locale prin dezvoltarea infrastructurii de bază.

Societatea LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI DÂMBOVIȚA S.A poate participa direct la realizarea mai multor obiective strategice asumate de CONSILIUL JUDEȚEAN DAMBOVIȚA:

- a) continuarea și realizarea investițiilor necesare pentru asigurarea infrastructurii de bază, modernizarea drumurilor, dezvoltarea infrastructurii de transport
- b) dezvoltarea regională;
- c) creșterea competitivității județului Dâmbovița
- d) favorizarea dezvoltării mediului de afaceri
- e) crearea de noi locuri de muncă.

Capitolul 2

VIZIUNEA GENERALĂ A AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE CU PRIVIRE LA MIȘIUNEA ȘI OBIECTIVELE ÎNTREPRINDERII PUBLICE

- creșterea flexibilității organizației
- extinderea ariei de operare și diversificarea ofertei de lucrări și servicii către clienți
- îmbunătățirea lucrărilor și serviciilor din punct de vedere al calității prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi

3. Orientarea către client:

- preocupare permanentă pentru creșterea gradului de încredere al clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse
- consolidarea relațiilor publice cu toți factorii interesați și promovarea respectului și transparenței prin tratamentul egal și menținerea unei comunicări eficiente și eficace cu toți aceștia

4. Competență profesională:

- creșterea eficienței generale a companiei printr-o corectă dimensionare, informare și motivare a personalului societății
- instruirea permanentă a personalului pentru creșterea gradului de profesionalism
- crearea unui mediu favorabil învățării în companie și sprijinirea angajaților în a-și dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training
- revizuirea periodică a sistemului de evaluare a performanțelor individuale în concordanță cu obiectivele și strategiile companiei, urmată de implementarea unui sistem de recompense echitabil bazat pe rezultatele obținute în urma evaluării individuale a performanțelor

5. Grija pentru mediu: Eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului

Având în vedere cele ce preced, obiectivele generale ale LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI DÂMBOVIȚA S.A pentru realizarea misiunii sale sunt:

- Implementarea datelor și informațiilor înscrise în documentele enunțate în paragrafele anterioare;
- Îmbunătățirea permanentă a calității și a promptitudinii produselor și serviciilor/lucrărilor la nivelul cerințelor piețelor de profil;
- Orientarea către schimbare și adaptare la noile tendințe din domeniul;
- Orientarea către cliență a tuturor activităților societății;
- Orientarea societății spre oportunități atractive pentru ea, adaptabile la resursele și capacitățile sale, oferindu-i posibilitatea de a face ceva care să îi asigure un potențial generator de creșteri și rentabilitate;
- Extinderea portofoliului de clienți pentru fiecare domeniu de activitate

Capitolul 3

Mențiunea privind încadrarea întreprinderii publice în una dintre următoarele categorii de scopuri ale întreprinderii publice, respectiv comercial, de monopol reglementat sau serviciu public

Societatea LUCRĂRI DRUMURI ȘI PODURI DÂMBOVIȚA S.A. se încadrează în categoria societăților care acționează cu scop comercial și urmăresc să creeze valoare economică. Compania operează într-o piață concurențială ceea ce presupune adoptarea de către consiliul de administrație a unui plan de administrare care să urmărească creșterea competitivității, a profitabilității, îmbunătățirea calității activelor și a indicatorilor de risc.

Capitolul 4

Așteptări în ceea ce privește politica de dividende din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

În conformitate cu O.G. 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 profitul contabil rămas după deducerea impozitului pe profit se repartizează pe următoarele destinații, dacă prin legi speciale nu se prevede altfel:

- rezerve legale;
- alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege;
- acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți, cu excepția pierderii contabile reportate provenite din ajustările cerute de aplicarea IAS 29 «Raportarea financiară în economiile hiperinflaționiste», potrivit Reglementărilor contabile conforme cu Standardele internaționale de raportare financiară și Reglementărilor contabile armonizate cu Directiva 3

Comunităților Economice Europene nr. 86/635/CEE și cu Standardele Internaționale de Contabilitate aplicabile instituțiilor de credit;

c¹) constituirea surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din împrumuturi externe, precum și pentru constituirea surselor necesare rambursării ratelor de capital, plății dobânzilor, comisioanelor și a altor costuri aferente acestor împrumuturi externe;

d) alte repartizări prevăzute de lege;

e) participarea salariaților

Numar de mandate concomitente	>3	3	2	1	0
-------------------------------	----	---	---	---	---

4. Ani de cînd este director/administrator într-o organizație

Rating	1	2	3	4	5
Ani de conducere într-o organizație	≤3	4	5	6	≥7

5. Studii superioare și experiență în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu studii superioare	Cu studii superioare și experiență în domeniul de activitate al societății	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și experiență profesională de minim 7 ani.	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și experiență profesională de peste 7 ani.	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și experiență profesională de peste 10 ani.

Membrii consiliului de administrație au obligația să întocmească și să înainteze, aș

ucator/oare și
ță de către
e din afară

ca un/o expert/a, con
inovator/oare în această competen
consiliu, organizația și/sau organizații

identică, un principiu universal de etică managerială. În plus, administratorii/directorii vor acționa întotdeauna în favoarea intereselor societății.

2. Etica în societate: administratorii/directorii vor implementa mecanisme interne de etică, antifraudă și anticorupție. Acestea vor avea ca scop să asigure declararea, identificarea și tratarea corectă a conflictelor de interese, monitorizarea achizițiilor, independența și transparența deciziilor, controale eficiente ale procedurilor și proceselor interne, evitarea fraudelor, mitei, foloaselor necuvenite.

3. Profesionalismul: Toate atribuțiile de serviciu care revin administratorilor/directorilor societății trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, la nivelul de competență necesar și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale; administratorii vor depune diligențele necesare pentru creșterea continuă a nivelului lor de competență și pentru creșterea nivelului de competență al angajaților societății

4. Imparțialitatea și nediscriminarea: principiu conform căruia administratorii/directorii sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură în exercitarea atribuțiilor funcției; administratorilor le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, sau să abuzeze de funcția pe care o dețin

5. Libertatea de gândire și de exprimare: principiu conform căruia administratorul/directorul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri

6. Corectitudinea: principiu conform căruia administratorul/directorul în exercitarea mandatului trebuie să respecte, cu maximă seriozitate legislația în vigoare

7. Deschiderea și transparența: principiu conform căruia activitățile administratorilor/directorilor, în exercitarea funcțiilor lor sunt publice

8. Confidențialitatea: principiu conform căruia administratorul/directorul trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia sa

În privința guvernancei corporative autoritatea publică tutelară așteaptă ca administratorii să inițieze și să finalizeze demersul de implementare a unui sistem informatic integrat care să permită corelarea în timp real a informațiilor din toate zonele întreprinderii și elaborarea unor rapoarte periodice referitoare la rezultatele și performanțele societății. Acest sistem va permite monitorizarea atentă și detaliată a rezultatelor obținute și deci va permite luarea de decizii corective imediat ce se sesizează un ecart între rezultate și obiectivele stabilite.

Procesul de implementare a acestui sistem va permite și îmbunătățirea proceselor cheie ale societății.

În egală măsură, tot în sensul asigurării respectării normelor de guvernare corporativă în societate, acționarii așteaptă ca, în cel mai scurt timp, administratorii/directorii să finalizeze implementarea sistemelor de management prin obiective de management al performanței, sisteme care permit trasabilitatea performanței individuale și de grup și responsabilizează fiecare angajat în sensul contribuției la atingerea obiectivelor societății, securizând astfel în bună măsură rezultatele societății.