

PROIECT CADRU
PROFILUL
CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL
REGIEI AUTONOME DE SERVICII PUBLICE
PLOIEȘTI
2026

Contextul organizational al Consiliului de Administrație al RASP Ploiești

Contextul organizational al Consiliului de Administrație al RASP Ploiești

Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului.

Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

Componența Consiliului de Administrație

Componența Consiliului de Administrație se stabilește astfel încât membrii săi să acționeze independent și critic cu managementul executiv, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt astfel încât să formeze o echipă omogenă. Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă experiență în domeniul în care activează societatea întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care aduce valoare adăugată, dar este indicat ca cel puțin un membru al Consiliului să aibă experiență directă în ramura/sectorul de activitate al întreprinderii publice. Este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă o educație academică secundată de experiența care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, terminologia specifică tehnică și economică.

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului să aibă experiență și în mediul privat pentru asigurarea armonizării între cele două medii – public și privat.

Reguli generale obligatorii

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componența Consiliului:

(1) Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație format dintr-un număr de 3 persoane, dintre care una este desemnată de autoritatea publică tutelară din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(2) Membrii consiliului de administrație al regiei autonome trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general

adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(3) Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(4) Cel puțin un membru trebuie să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

(5) Membrii consiliului de administrație se numesc de către autoritatea publică tutelară, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare. Selecția reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către comisia de selecție și nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011.

(6) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Înălții funcționari publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(7) Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit art.5 alin. (7) din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

(8) Numirea membrilor consiliului de administrație se realizează de către autoritatea publică tutelară din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care a fost selectat un singur candidat pe post, acesta va fi propus pentru postul respectiv. În cazul în care există mai mulți candidați pe post 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 lucrătoare, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență.

(9) Membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

(10) Durata mandatului membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul de înființare și nu poate depăși 4 ani. Mandatul membrilor consiliului de administrație poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare. 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.

(11) Se vor evita situațiile de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare. Nu se află în litigiu cu întreprinderea publică la care aplică la data depunerii candidaturii.

(12) În conformitate cu prevederile art.4 din O.U.G nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, **nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite** în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

(13) În conformitate cu prevederile art. 138² din Legea nr.31/1990 a societăților comerciale, cu modificările și completările ulterioare **la desemnarea administratorului independent**, autoritatea publică tutelară va avea în vedere următoarele **criterii**:

- a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

- c)să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d)să nu fie acționar semnificativ al societății;
- e)să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f)să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- g)să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h)să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i)să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

(14)Nu au înscrisuri în cazierul judiciar; nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției; nu au făcut politică, așa cum este definită prin lege;

(15)Nu au fost revocați ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor de performanță în ultimii 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii (OUG nr. 109/2011, art. 12, alin. 3).

În conformitate cu prevederile art.1 punctul 15 și 14 din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare:

profilul consiliului - cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate;

profilul candidatului - cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări;

La constituirea profilului membrilor consiliului se au în vedere următoarele **cerințe**:

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;

- 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.

În conformitate cu prevederile art.13 din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, profilul consiliului se bazează pe următoarele **componente**:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele **elemente**:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente, în conformitate cu prevederile art.14 din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare:

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

În conformitate cu prevederile art.15 din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare:

- (1) 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.
- (2) Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.
- (3) Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.
- (4) Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a din HG 639/2023, sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Autoritatea publică tutelară – Consiliul Local al Municipiului Ploiești își propune selectarea a 3 membri pentru Consiliul de Administrație al Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiești pentru un mandat de 4 ani.

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus vor fi evaluați în baza matricei Consiliului de Administrație al RASP Ploiești.

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să se asigure un nivel optim de experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei anticipând în același timp provocările companiei pe durata mandatului. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Competențe

Următoarele competențe, trăsături și criterii prescriptive și proscriptive specifice vor fi deținute de membrii consiliului și vor fi evaluate pe parcursul procedurii de recrutare și selecție:

GRILA DE PUNCTAJ

Competențe, Cunoștințe, aptitudini, experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Rating	1	2	3	4	5
I. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderi publice					
1. Cunoașterea sectorului de activitate al întreprinderii publice, inclusiv tendințele și evoluțiile viitoare, poziționarea competitivă a întreprinderi publice în raport cu alți jucători din sistem.	cunoștințe minime				expert în domeniu
2. Înțelegerea sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează întreprinderea publică	cunoștințe minime				expert în domeniu
Rating	1	2	3	4	5
II. Competențe profesionale de importanță strategică					
1. Cunoștințe de management al riscului	cunoștințe minime				expert

2. Experiență în comunicarea și relația cu partenerii cu care interacționează întreprinderea publică	cunoștințe minime					expert
3. Minimum 3 ani de experiență profesională pe pozitii de conducere	3 ani	3-6 ani	7-10 ani	11-14 ani	peste 14 ani	
4. Cunoașterea procesului de planificare strategica/management al afacerii	cunoștințe minime					expert
5. Competențe financiare și de contabilitate (bugetare, organizarea pe procese)	cunoștințe minime					expert
6. Cunoștințe/experiență în domeniul HR	cunoștințe minime					expert în domeniu
7. Cunoștințe/experiență în restructurare de companii	pierdere financiară					expert
8. Abilitatea de a construi și transmite o cultură organizațională bazată pe valori și cunoașterea climatului economic și social în care operează întreprinderea publică	cunoștințe minime					expert în domeniu
Rating	1	2	3	4	5	
III. Competențe de guvernare 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	cunoștințe minime					expert în domeniu
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	cunoștințe minime					expert în domeniu

3. Înțelegerea rolului consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru întreprinderea publică pe termen lung	cunoștințe minime					expert în domeniu
Rating	1	2	3	4	5	
IV. Competențe sociale și personale – educație și formare						
1. Absolvent(a) de studii superioare cu diplomă de licență cu o experiență de minimum 7 ani în domeniul științelor inginerești, sociale, juridice, economice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice	-	--				obligatoriu
2. Absolvent(a) al unei specializări postuniversitare de tip master/doctorat	licență suplimentară	cursuri scurte	postuniversitara	master		doctorat
3. Managementul conflictului- capacitatea de a transforma conflicte în oportunități	cunoștințe minime					expert
4. Certificări în domeniul auditului financiar/experiența de minimum 3 ani	1	*	*	*		5
5. Comunicare orală și scrisă, relații personale și reprezentativitate	cunoștințe minime					expert
Rating	1	2	3	4	5	
V.Experiență pe plan local și internațional						
1. Experiență pe plan local si internațional	cunoștințe minime					expert în domeniu
Rating	1	2	3	4	5	
VI. Specifice autorității publice tutelare						
1. Număr de mandate deținute până în prezent	nici un mandat in CA	1 mandat	2 mandate	3 mandate		peste 4 mandate

2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (putem avea doar un Funcionar Public in CA si fiecare membru CA poate avea maximum 2 mandate in paralel, cu exceptia funcționarilor publici)					
Rating	1	2	3	4	5
Trasaturi					
1. Integritate, reputație	Câteva incidente	-	-	-	Fară incidente
2. Independență (majoritatea membrilor consiliului de administrație trebuie să fie independenți, în sensul art. 138 ²)	dependent în raport cu criteriile art. 138 ² din Legea societăților nr. 31/1990	—	—	—	independent în raport cu criteriile art. 138 ² din Legea societăților nr. 31/1990
3. Expunere politică	Foarte expus				Fară expunere
4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	intenta exprimată nu se aliniază				intenția exprimată se aliniază
5. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, contribuind la fundamentarea evoluției pe termen lung al întreprinderi publice	Capacitate redusă de a lua decizii	-			Capacitate maximă de a lua decizii
	M/F	M/F	M/F	M/F	M/F
6. Diversitatea de gen					
VII. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care	1	2	3	4	5

candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director					
---	--	--	--	--	--

Alte criterii:

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) criterii de gen;
- d) criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile.

Pot fi **criterii opționale** următoarele:

- a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior;
- b) specializări în anumite domenii de activitate;
- c) cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

În cadrul Comisiei de selecție și nominalizare se va definitiva care dintre criteriile exemplificate sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte. De asemenea, aceasta va definitiva pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu.

Descrierea matricei/tabelului

1. Descrierea coloanelor matricei/tabelului

A. Criterii -Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu, mai departe „Oblig.“, sau Opțional, mai departe „Opt.“

Stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. sau selectează Opt.

C. Ponderea 0-1 Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Administratori în funcție - Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

E. Candidați nominalizați - Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul

comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

F. Totaluri

Total - Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând .

Total ponderat - Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului prevăzută la lit. C.

Pragul minim colectiv - Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100).

Pragul curent colectiv - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100 .

G. Grila de punctaj a criteriilor - Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

2. Descrierea liniilor matricii/tabelului

H. Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

I. Trăsături - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

J. Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

K. 1. Subtotal - Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat.

2. Subtotal ponderat - Însurarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată $\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$.

3. Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană .

4. Total ponderat- Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2.

5. Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare .

Grila de punctaj a competențelor

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert” conform exemplului de mai jos:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none">• Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;• Cunoaște și utilizează acte normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul unor persoane cu expertiză, dar de regulă demonstrată această aptitudine în mod independent. <ul style="list-style-type: none">• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim;• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut/ă în cadrul societății curente ca un(-o) expert(a) în—această competență, este capabil/ă să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none">• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior;• Este capabil/a să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut/a ca un (o) expert/a în acest sector pentru a identifica soluții pentru problemele complexe referitoare la această zonă de expertiză. <ul style="list-style-type: none">• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau societăți;

		<ul style="list-style-type: none"> • Este perceput ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, societatea și/sau societățile din afară.
--	--	---

Criteriile folosite în cadrul tabelului trebuie să fie descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, precum și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție.

Exemple de competențe

Exemplele descriu competențe care pot fi folosite pentru profilul consiliului.

Finanțe și contabilitate

Descriere: Candidatul este familiarizat cu reglementările financiar-fiscale, precum și cu practicile actuale de management financiar, inclusiv obligațiile fiduciare ale consiliului și principiile de organizare și conducere a contabilității, audit financiar și raportări.

Criterii:

1. Informează consiliul referitor la posibile implicații financiare sau contabile.
2. Sprijină membrii consiliului să înțeleagă potențiale implicații financiare ale unor decizii specifice.
3. Explică aspectele financiare fiscale și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului care nu sunt specialiști în domeniu.
4. Contribuie la dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la performanța financiară și controlul financiar ale întreprinderii.
5. Este familiarizat cu reglementările și bunele practici în domeniul financiar fiscal și de audit aplicabile.
6. Este familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Criterii:

1. Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor.
2. Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor strategiilor pentru managementul riscului.
3. Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului.
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.
5. Evaluează propunerile transmise consiliului cu privire la managementul riscului.

Etică și integritate

Descriere: Respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relațiile cu terții și cu întreprinderea publică.

Criterii:

1. Respectă Codul de etică al întreprinderii publice.
2. Sesizează posibilele conflicte de interese și incompatibilități, prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice.
3. Comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în luarea unor decizii care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese
4. Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.
5. Condițiile încetării mandatului ca urmare a încălcării reglementărilor privind conflictele de interese sau de incompatibilitate, precum și pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (2) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Utilizări posibile ale tabelului, criteriile asociate și grile de punctaj

Profilul personalizat, criteriile asociate și grilele de punctaj rezultate din profilul consiliului, precum și din ghidurile de bune practici elaborate de AMEPIP pot fi folosite, fără a se limita la:

1. informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție:

- a) dezvoltarea instrumentelor de evaluare a eficienței și performanței consiliului (inclusiv pentru autoevaluare și evaluare de către terți);
- b) monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;
- c) identificarea punctelor tari și a punctelor slabe ale consiliului, utilizând profilul consiliului în funcție, în vederea configurării comitetului de nominalizare și remunerare și a altor structuri consultative interne, inclusiv contractarea de servicii profesionale externe;

2. informări referitoare la desfășurarea programelor pentru formarea continuă a membrilor consiliului:

- a) sprijin privind elaborarea programelor în domeniul guvernancei corporative pentru formarea continuă a membrilor consiliului, directorilor, precum și personalului din cadrul autorităților publice tutelare, inclusiv, dar fără a se limita la programele furnizate de AMEPIP;
- b) informații utile pentru dezvoltarea de materiale de studiu și exemple de bune practici pentru cursurile de formare în domeniul guvernancei corporative a întreprinderilor publice;

3. realizarea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selecție a candidaților pentru funcția de membru în consiliu:

- a) informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e);
- b) informare referitoare la descrierea profilurilor candidaților;
- c) elaborarea întrebărilor cuprinse în planul de interviu;
- d) notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun.

Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare

	Criterii	Obliga toriu sau op tion al	Pond ere (0-1)	Pun ctaj mini m ac ceptat	Adm in 1	Adm in 2	Adm in 3	Total Punctaj minim colectiv	Total punctaj minim colectiv ponderat	Prag minim colectiv %	Prag curent colectiv %
					Nom inali zat Econ omic Audi tor	Nom inali zat Gen erali st/Ec ono mist	Nom inali zat Gen erali st/E con omi st				
Competențe	I. Competențe specifice sectorului de activitate al companiei										
	1. Cunoașterea sectorului de activitate al companiei, inclusiv tendențele și evoluțiile viitoare, poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sistem.	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
	2. Înțelegerea sistemului legal și a mediilor legale și regulate care operează societatea	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
	II. Experiență pe plan local și international										
	1. Experiență pe plan local și international	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
	III. Competențe profesionale de importanță strategică										
	1. Cunoștințe de management al riscului	Obligat oriu	1	2	2.00	2.00	2.00	6.00	12.00	24.00	24.00
	2. Experiență în comunicarea și relația cu partenerii cu care	Obligat oriu	1	2	2.00	2.00	2.00	6.00	12.00	24.00	24.00

	interacționează societatea											
	3. Experința în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, or a regiilor autonome de minimum 3 ani	Obligat oriu	1	1	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	12.00	12.00	
	4. Cunoașterea procesului de planificare strategică/management al afacerii	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00	
	5. Competențe financiare și de contabilitate (bugetare, organizarea pe procese)	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00	
	6. Cunoștințe/experiență în domeniul HR	Optional	1	2	2.00	2.00	2.00	6.00	12.00	24.00	24.00	
	7. Cunoștințe/experiență în restructurare de companii	Optional	1	1	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	12.00	12.00	
	8. Abilitatea de a construi și transmite o cultură organizațională bazată pe valori și cunoașterea climatului economic și social în care operează societatea	Obligat oriu	1	2	2.00	2.00	2.00	6.00	12.00	24.00	24.00	
	IV. Competențe de guvernare corporativă											
	1. Cunoașterea bunelor practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernare întreprinderilor deținute de stat	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00	

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	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
3. Înțelegerea rolului consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru companie pe termen lung	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
V. Competențe sociale și personale – educație și formare										
1. Absolvent(a) de studii superioare cu diploma de licență și cu o experiență de minimum 7 ani în domeniul științelor ingineresti, sociale, juridice, economice sau în domeniul de activitate al companiei	Obligat oriu	1	5	5.00	5.00	5.00	15.00	75.00	60.00	60.00
2. Absolvent(a) al unei specializări postuniversitare de tip master/doctorat	Optional	1	1	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	12.00	12.00
3. Managementul conflictului-capacitatea de a transforma conflicte în oportunități	Obligat oriu	1	4	4.00	4.00	4.00	12.00	48.00	48.00	48.00
4. Certificări în domeniul auditului financiar/experiența de minimum 3 ani	Optional/Obligat oriu pentru A Economic	1	1	5.00	1.00	1.00	7.00	7.00	12.00	28.00
5. Comunicare orală și scrisă, relații personale și reprezentativitate	Obligat oriu	1	4	4.00	4.00	4.00	12.00	48.00	48.00	48.00
VI. Specifice autorității publice tutelare										

	1. Număr de mandate detinute pana in prezent	Optional	1	1	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	12.00	12.00
	2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (putem avea doar un Functionar Public in CA si fiecare membru CA poate avea maximum 2 mandate in paralel, cu exceptia functionarilor publici)										
	SUBTOTAL 1			50	54.00	50.00	50.00				
Trăsături	1. Integritate, reputație	Obligat oriu	1	5	5.00	5.00	5.00	15.00	75.00	60.00	60.00
	2. Independență (majoritatea membrilor consiliului de administrație trebuie să fie independenți, în sensul art. 138 din Legea 31/1991)	Obligat oriu/Optional	1	1	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	12.00	12.00
	3. Expunere politica	Obligat oriu	1	1	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	12.00	12.00
	4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
	5. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, contribuind la fundamentarea evoluției pe termen lung al organizației;	Obligat oriu	1	3	3.00	3.00	3.00	9.00	27.00	36.00	36.00
	6. Diversitatea de gen	Obligat oriu	1	M/F	F	M	M			30–40%	

Alte criterii	VII. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Obligat oriu	1	2	2.00	2.00	2.00	6.00	12.00	24.00	24.00
	SUBTOTAL 2			15	15	15	15.00				
	Total			65	69.00	65.00	65.00				
	Punctaj declaratie de intentie	Obligat oriu		3	3.00	3.00	3.00				
	Punctaj Final			68	72.00	68.00	68.00				