

Anexa 2 la Procesul verbal al CSN, nr. 15171 /08/2024**Componenta integrală a Planului de selecție**

(aprobată prin *HCL nr. 41 din 15.03.2018*, ce cuprinde *profilul membrilor consiliului și profilul candidatului, a căror valabilitate se păstrează în conformitate cu prevederile art. 2 din HCL Limanu nr. 47 din data de 22.03.2024*)

Consiliul Local al comunei Limanu, în calitate de autoritate publică tutelată, organizează procedura de selecție pentru funcția de membru (un membru) în cadrul Consiliului de Administrație al [REDACTAT] - **1 funcționar public** din cadrul autorității publice tutelate sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelate ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, pentru o durată ce nu poate depăși durata mandatelor administratorilor în funcție (până la data de 15.06.2026), conform **HCL nr. 47 din data de 22.03.2024 privind declansarea procedurii de selecție** și OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și a Normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 119/2011, prin Comisia de selecție și nominalizare pentru desemnarea unui membru în Consiliul de administrație la [REDACTAT]

În aplicarea prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, Comisia de selecție și nominalizare și Secretariatul acesteia are atribuțiile prevăzute în HCL nr. 104 din data de 07.06.2024, art. 2, prin care s-a aprobat *Regulamentul de Organizare și Funcționare al Comisiei de selecție și nominalizare a candidaților pentru postul de membru în cadrul Consiliului de Administrație al [REDACTAT]*, prevăzut în Anexa la hotărârea nr. 104/2024.

Potrivit prevederilor din HG prin care s-au aprobat Normele Metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și a altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice 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.

Propunerea Comisiei de selecție pentru aprobarea de către autoritatea tutelată a **profilului membrilor consiliului**, potrivit legislației aplicabile la data constituirii Consiliului de administrație, 15.06.2018 :

Consiliul de administrație al [REDACTAT] se constituie din **3 membri** ( HCL Limanu nr. 56/2017 , HCL nr. 13/2018 , art.28 alin.(1) ) din OUG nr. 109/2011) astfel :

- **cel puțin doi dintre membrii** consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar

de cel puțin 5 ani ( art. 28 alin.(3) din OUG nr. 109/2011) ,

-**un membru** al Consiliului de administratie poate fi din **rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.** ( art.28 alin.(4) din OUG nr. 109/2011) ,

- membrii trebuie sa aiba experienta in imbunatatirea performantei societatilor sau regiilor autonome pe care le -au administrat sau condus (art. 28 alin. (1) din OUG nr. 109/2011) ,

- se vor evita situatiile de conflict de interese sau incompatibilitati prevazute de OUG nr. 109/2011 si i Legea nr. 31/1990, rep., cu modificarile si completarile ulterioare .

Propunerea Comisiei de selectie pentru aprobarea de către autoritatea tutelara a **profilului candidatului** pentru pozitia de membru in consiliu ( potrivit legislatiei aplicabile la data constituirii Consiliului de administratie, 15.06.2018 :

- sa aiba studii universitare de licenta absolvite cu diploma , respectiv studii superioare de lunga durata, absolvite cu diploma de licenta sau echivalenta in domeniul economic , juridic , contabilitate /financiar ,

- sa cunoasca limba romana scris si vorbit ,

- sa aiba capacitate deplina de exercitiu ,

- experienta profesionala dovedita ( cel putin 5 ani ) ,

- sa nu fi fost destituit dintr-o functie publica sau sa nu fi incetat contractul individual de munca pentru motive imputabile salariatului , in ulltimii 5 ani.

- dovada respectarii art. 28 alin.(7) din OUG nr. 109/2011, potrivit căruia cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați , cei doi administratori în funcție din cadrul [REDACTED] , sunt femei, CA urmând să se completeze cu un membru – barbat, pentru respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse.

#### **Depunerea , analiza și selecția dosarelor.**

Desemnarea **membrului** ( 1) în Consiliului de administratie al [REDACTED]

se realizeaza in doua etape :

a) – analiza si selectia dosarelor – verificarea conformitatii depuse de catre candidati sub aspectul conditiilor de forma si fond impuse prin anuntul de selectie si afisarea rezultatelor la sediul institutiei sau pe site,

b) – interviul – pentru candidatii ale caror dosare au fost declarate conforme .

Dosarele de inscriere se depun la registratura autorității publice tutelare din localitatea Limanu , str. Castanului nr.32 , comuna Limanu, jud. Constanța , tel. 0241/ 836 388

#### **Conditii obligatorii :**

- capacitate deplina de exercitiu ,

- studii universitare de licenta absolvite cu diploma , respectiv studii superioare de lunga durata , absolvite cu diploma de licenta sau echivalenta in domeniul economic, juridic, contabilitate /financiar si/sau experiență profesionala dovedita în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.

- cunoasterea legislatiei specifica societatii , conform bibliografiei anexate,

- cetatenie romana, cetatenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor apartinand Spatiului Economic European si domiciliul in Romania

- cunoasterea limbii romane (scris/vorbit)

- stare de sanatate corespunzatoare postului ,

- sa nu aiba antecedente penale care sa-l faca incompatibil cu functia pentru care candideaza ,

- sa nu fi desfasurat activitate de politie politica , astfel cum este definit prin lege
- sa nu faca parte din organele de conducere /coordonare /control ale unei societati cu acelasi profil
- sa nu faca parte concomitent , din mai mult de 2 (două) consilii de administratie ale unor regii autonome sau societati comerciale .

**Dosarul de inscriere va cuprinde urmatoarele documente :**

- 1 - cererea de inscriere ce cuprinde in mod obligatoriu un opis al documentelor dosarului,
- 2 - CV in format Europass,
- 3 - copie act de identitate ,
- 4 – copiile documentelor care sa ateste nivelul studiilor si ale altor acte care atesta efectuarea unor specializari ,
- 5 – copiile documentelor care atesta indeplinirea conditiilor privind experienta in imbunatatirea performantei societatilor sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus
- 6 – copia carnetului de munca sau, dupa caz, adeverintele care atesta vechimea in specialitatea studiilor ,
- 7 – cazier judiciar,
- 8 – adeverinta care sa ateste starea de sanatate corespunzatoare , eliberata cu cel mult 6 luni anterior derularii procesului de evaluare si selectie de catre medicul de familie al candidatului sau de catre unitatile sanitare abilitate
- 9 – declaratia pe proprie raspundere prin care candidatul confirmă că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art.4 din O.U.G. 109/2011

10- declaratia de intentie intocmita in baza elementelor din Scrisoarea de asteptari si a informatiilor publice legate de activitatea societatii, prin care candidatii isi prezinta viziunea sau programul privind dezvoltare [REDACTED]

Adeverinta care atesta starea de sanatate va contine , in clar , numarul , data , numele emitentului si calitatea acestuia , in formatul standard stabilit de Ministerul Sanatatii.

Comisia de selectie va studia numai dosarele candidatilor depuse in conditiile mai sus mentionate. Actele prevazute la pct. 3,4,5 si 6 vor fi prezenate si in original in vederea verificarii conformitatii copiilor cu acestea , de catre secretarul comisiei.

Analiza si selectia dosarelor de inscriere depuse se realizeaza de catre Comisia de selectie și nominalizare.

Comisia de selectie și nominalizare evalueaza continutul documentelor cuprinse in dosare si stabileste admiterea sau respingerea acestora . In cazul dosarelor respinse comisia va motiva solutia propusa .

Selectia dosarelor se va realiza in conformitate cu conditiile obligatorii stipulate in anuntul public. Rezultatul acestei etape se noteaza cu admis/respins.

Rezultatul analizei si selectiei dosarelor se afiseaza la sediul autoritatii tutelare precum si pe site. Realizarea interviului.

Interviul de selectie se va sustine dupa selectia finala candidatilor aflati pe lista scurta.

La aceasta etapa participa numai candidatii admisi in prima etapa . Interviul se realizeaza in conformitate cu planul de interviu , plecand de la criteriile de selectie.

In cadrul interviului se testeaza si se evalueaza abilitatile manageriale ale candidatilor cu luarea in considerare a declaratiei de intentie. Fiecare membru al comisiei de selectie are posibilitatea de a adresa intrebari candidatilor. Intrebarile membrilor comisiei si raspunsurile candidatilor se consemneaza in scris de catre secretariatul comisiei.

Punctajul acordat fiecarui candidat se consemneaza in borderoul de notare, care sta la baza calcularii rezultatelor finale ale selectiei .

Rezultatul final pentru desemnarea unui membru în consiliului de administratie al [REDACTED] va fi afisat la sediul autoritatii publice tutelare si pe site-ul acesteia .

Persoana de contact – [REDACTED] Elena , seretarul comisiei – telefon [REDACTED]

### **Bibliografie :**

- OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilitati publice, republicata,

- Legea 101/2006 a serviciului de salubritate a localităților- republicata,

- Legea nr. 31/1990 a societăților comerciale , cu modificările și completările ulterioare ,

- HG nr. 639/2023 privind Normele Metodologice din 27 iulie 2023 pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

În procedura de selecție , pentru ocuparea poziției de membru în Consiliu de administrație al SC [REDACTED] , candidații pot fi evaluați pe baza următoarelor criterii de evaluare / competente ( HG nr. 639/2023)

#### **A.competențe:**

a)competențe specifice sectorului;

b)competențe profesionale de importanță strategică;

c)competențe de guvernanta corporativă;

d)competențe sociale și personale;

e)experiență pe plan local și internațional;

f)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;

#### **B.trăsături:**

a)reputație personală și profesională;

b)integritate;

c)independență;

d)expunere politică;

e)abilități de comunicare interpersonală;

f)alinieră cu scrisoarea de așteptări a acționarilor;

g)diversitate de gen;

h)alte, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C.alte condiții care pot fi eliminatorii:

a)înscrieri în cazierul judiciar;

Criteriile ce pot fi folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

## **I. COMPETENTE**

### **1.1 Competențe specifice sectorului**

1.1.1 Experiența relevantă în domeniul de activitate al societății

1.1.2.Cunoașterea proceselor operaționale din domeniul de activitate al societății .

### **1.2.Competențe profesionale de importanță strategică**

1.2.1 Viziune și planificare strategică

1.2.2 Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia

1.2.3 Marketing strategic

1.2.4 Managementul riscului

1.2.5 Legislație

1.2.6 Finanțe și contabilitate

### **1.3 . Guvernanta corporativa**

1.3.1 Competente de guvernanta corporativa

1.3.2. Monitorizarea performantei

### **1.4.Social si personal**

1.4.1 Abilitati de comunicare si negociere

1.4.2. Capacitatea de analiza si sinteza

1.4.3. Abilitati de relationare

### **1.5 International**

## **II TRASATURI**

**2.1 . Integritate si reputatie**

**2.2 Independenta**

**2.3 Expunere politica**

## **III. CONDITII PRESCRIPTIVE SI PROSCRIPTIVE**

**3.1. Numar de mandate**

**3.2 Ani de cand este director executiv in organizatie**

**3.3 Studii de specialitate in domeniu**

**3.4 . Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor**

### **Profilul consiliului**

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele 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.

#### **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)Pondere 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**

**1.Total**

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

**2.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

### 3. 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)

### 4. 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

Descrierile liniilor tabelului

### H) Competențe

Combinăția 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 administratorii 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

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată

Suma(punctaj criteriu\*pondere criteriu)

#### 3. Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratorii 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".

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie 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.

- Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.

- Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.

3            Competent    Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.

- 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 în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență.

- A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior.

- Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.

5            Expert           Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.

- A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.

- Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

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.

*Criteria:*

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.

*Criteria:*

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.

*Criteria:*

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, criterii 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 guvernantei 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 guvernantei 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 servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel.

Criterii	Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere (0-1)	Curent						Nominalizati			Total	Total Pondrat	Pondere intern colectiv	Pondere extern colectiv						
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3										
Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert																					
1. Competențe	Competențe specifice sectorului																				
	Competență 1	Oblig.	1	3	5	5	3	5	5			2	5	5	38	38	40%	84%			
	Competență 2	Oblig.	1	5	4	5	3	5	3			5	5	5	42	42	60%	93%			
	Competență 3	Opt.	1	5	5	1	5	2	5			5	5	4	38	38	NA	84%			
	Competențe profesionale de importanță strategică																				
	Competență 1	Oblig.	1	3	4	4	3	4	3			4	3	3	33	33	40%	73%			
	Competență 2	Oblig.	0,5	3	5	4	4	5	4			2	2	3	32	16	60%	71%			
	Competență 3	Opt.	0	5	3	4	4	3	3			2	4	4	22	0	NA	71%			
	Guvernare corporativă																				
	Competență 1	Oblig.	1	3	3	4	2	4	2			5	5	5	33	33	40%	73%			
	Competență 2	Opt.	0,5	4	4	3	3	2	5			5	3	5	35	17,5	60%	78%			
	Competență 3	Opt.	0,4	5	4	3	4	5	4			5	5	3	38	15,2	NA	84%			
	Social și personal																				
	Competență 1	Opt.	1	5	1	5	3	5	1			4	4	4	22	22	40%	71%			
	Competență 2	Opt.	0,5	2	2	3	3	4	5			3	2	4	24	12	60%	76%			
	Competență 3	Oblig.	0,6	5	5	4	5	5	5			3	4	2	38	22,8	NA	84%			
	Internațional																				
	Competență 1	Oblig.	1	5	5	5	3	5	5			4	4	2	40	40	40%	89%			
	Competență 2	Oblig.	0,5	3	5	5	3	5	5			4	1	4	39	19,5	60%	87%			
	Competență 3	Oblig.	0,2	3	5	5	5	5	5			4	4	4	42	8,4	NA	93%			
	Specifice acționarilor (neluate deja în alte criterii)																				
	Competență 1	Oblig.	1	3	4	3	4	4	4			5	5	5	37	37	40%	82%			
	Competență 2	Oblig.	0,5	4	5	4	2	5	4			5	5	5	40	20	60%	89%			
	Competență 3	Oblig.	0,5	4	4	2	4	4	3			5	5	5	36	18	NA	80%			
	Specifice autorității publice tutelare																				
	Competență 1	Oblig.	1	4	4	4	4	3	2			3	4	4	32	32	40%	71%			
	Competență 2	Oblig.	0,5	4	3	3	3	2	5			2	4	5	33	16,5	60%	73%			
	Competență 3	Oblig.	0,7	4	1	3	2	4	1			4	3	1	26	18,2	NA	58%			
	Altele																				
	Competență 1	Oblig.	1	2	2	1	2	2	3			1	5	1	20	20	40%	44%			
	Competență 2	Oblig.	0,5	2	4	5	2	4	5			2	3	5	32	16	60%	71%			
	Competență 3	Oblig.	0,8	2	4	4	2	1	3			5	5	3	29	26,1	NA	64%			
	Sub-Total				92	92	94	89	94	91			91	95	99	821	576,2		77%		
	Sub-Total Pondrat				67,6	67,6	64,8	61,3	64,7	60,7			64,9	67,3	64,3	576,2					
	2. Talanturi	Integritate și reputație																			
		Integritate și reputație	Oblig.	1	4	4	2	1	4	4			3	3	2	28	28	NA	62%		
Independență		Oblig.	1	2	2	4	4	4	4			3	5	3	31	31	NA	69%			
Exponere politică		Oblig.	1	4	3	4	2	2	5			2	3	4	29	29	NA	64%			
Memorie organizațională		Oblig.	1	3	4	4	4	4	4			3	3	3	32	32	NA	71%			
Alinierea cu scrisorile de intenție ale acționarilor		Oblig.	1	4	4	4	2	4	4			3	3	4	34	34	NA	76%			
Altele		Oblig.	1	4	4	4	4	4	4			5	3	3	35	35	NA	78%			
Gen		Opt.	1	M	M	M	M	F	M			M	F	M	0	0	40%	23%			
Sub-Total				21	21	23	17	22	25			21	20	19	189	189		70%			
3. Conștientizare și proactivitate		Număr de mandate																			
		Număr de mandate	Opt.	1	3	4	3	2	1	4			2	4	5	29	29	NA	64%		
	Ani de când este director executiv în organizație	Opt.	1	4	4	4	4	4	4			4	2	4	34	34	NA	76%			
	Altele	Opt.	1	4	3	4	3	4	4			4	3	4	33	33	NA	73%			
	Sub-Total				11	11	11	9	10	12			11	9	12	96	96		71%		
<b>TOTAL</b>				<b>220</b>	<b>224</b>	<b>228</b>	<b>215</b>	<b>226</b>	<b>228</b>			<b>228</b>	<b>224</b>	<b>224</b>	<b>1116</b>	<b>861,2</b>		<b>73%</b>			
<b>TOTAL ponderat</b>				<b>24,8</b>	<b>25,6</b>	<b>22,8</b>	<b>22,3</b>	<b>25,7</b>	<b>22,7</b>			<b>25,9</b>	<b>23,3</b>	<b>24,3</b>	<b>861,2</b>						
<b>Clasament</b>																					

(ANEXA nr. 1<sup>a</sup> din HG nr. 639/2024)

