



DIRECȚIA JURIDICĂ, ADMINISTRAȚIE LOCALĂ
Serviciul coordonare instituții subordonate, relații publice
Nr.IIB/20900 din 14.07.2025

PROFILUL

Consiliului (administratorilor) Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L., întreprindere publică la care Unitatea Administrativ-Teritorială Județul Bistrița-Năsăud este asociat unic

I. Introducere

Prezentul document este elaborat în scopul realizării procedurii de selecție a Consiliului (administratorilor) Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. pentru un mandat de 4 ani și cuprinde și Matricea profilului Consiliului care conferă o expresie a capacităților pe care Consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv.

Potrivit prevederilor art.1 pct.15 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023, pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, 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.

De asemenea, conform prevederilor art.12 din hotărârea mai sus menționată, fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează profilul Consiliului. Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta de adunarea generală a asociaților, după caz.

În conformitate cu prevederile art.13 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023, Profilul consiliului (administratorilor) 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 (administratorilor) 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.

Componentele profilului Consiliului (administratorilor) prevăzute mai sus trebuie să aibă corespondent în cerințele legate de aptitudinile, cunoștințele, experiența și alți indicatori măsurabili stabiliți, astfel încât să satisfacă toate necesitățile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului, pentru pozițiile din consiliu.

Profilul Consiliului (administratorilor) 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 (administratorilor) individual și

colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în Anexa nr.1a la Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale în funcție de specificul și complexitatea activității Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L., precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte, conform prevederilor art.15 alin.(4) din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023 și ale art.15 alin.(4) din Anexa la Ordinul Președintelui AMEPIP nr.126/2024.

II. Profilul Consiliului (administratorilor) Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. bazat pe analiza cerințelor contextuale, scrisoarea de așteptări, strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte

Pentru a redacta Profilul Consiliului (administratorilor) Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. este esențial să fie corelat cu 4 axe principale:

- a) analiza cerințelor contextuale, prin care se definesc nevoile specifice entității;
- b) Scrisoarea de așteptări, documentul emis de autoritatea publică tutelară;
- c) strategia întreprinderii publice, care trebuie să fie ferm aliniată cu obiectivele sectoriale și cu prioritățile autorității tutelare, creând cadrul necesar pentru selectarea unui consiliu profesionist, capabil să conducă entitatea în direcția performanței, integrității și dezvoltării durabile;

- d) strategia sectorială (de securitate și pază) - este centrată pe modernizare, profesionalism și reglementare echitabilă, oferind un cadru robust pentru selecția membrilor Consiliului în entitățile implicate în sector, aceștia trebuie să dispună de expertiză în guvernare, legislație, riscuri, precum și în tehnologii de securitate aplicate.

Societatea Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. a fost înființată în anul 2014, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Bistrița-Năsăud sub nr.J06/74/2014, având în prezent ca principal obiect de activitate „activități de investigații și servicii private de protecție”, cod CAEN 8001, conform codificării prevăzute în Ordinul nr.377/2024 al Institutului Național de Statistică privind actualizarea Clasificării activităților din economia națională - CAEN rev.Caen (3).

Misiunea Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. este aceea de a asigura servicii de pază la standarde de calitate și prețuri competitive, instruirea permanentă a personalului, monitorizarea continuă a modului cum sunt îndeplinite obligațiile contractuale, intervenția oportună și calificată în gestionarea evenimentelor.

Potrivit Actului constitutiv, conducerea și administrarea Societății este asigurată de: Adunarea generală a asociaților ca organism deliberativ al acesteia, Consiliul de administrație cu rol în stabilirea direcțiilor strategice ale entității și de supraveghere a activității conducerii executive și directorul general, singurul administrator executiv care are atribuții de reprezentare a societății în relațiile cu terții și de coordonare operativă a activităților de pază și a personalului de pază.

Conform Actului constitutiv actualizat, Consiliul de administrație al Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. este format din 5 membri, care au fost desemnați prin Hotărârea nr.8 din 14.12.2021 a Asociației unice - Județul Bistrița-Năsăud, iar contractele de administrare ale acestora au fost încheiate în data de 20.12.2021, pentru o perioadă de 4 ani, respectiv până la data de 20.12.2025.

Conform prevederilor art.VIII alin.(1) și (1[^]1) din Legea nr.187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice: *Componenta consiliului de administrație ori, după caz, a consiliului de supraveghere și directoratului este supusă legislației în vigoare aplicabile la data constituirii consiliului de administrație sau de supraveghere sau directoratului. În situația încetării din orice motiv a mandatului unui membru din consiliul de administrație, din consiliul de supraveghere, din directorat, procedura de selecție se*

desfășoară cu respectarea prevederilor legale în vigoare. În această situație planul de selecție întocmit la data organizării procedurii de selecție a consiliului în funcție urmează a fi actualizat potrivit prevederilor legale în vigoare.

De asemenea, conform prevederilor art.IX alin.(2) din actul normativ de mai sus, Contractele de mandat ale membrilor consiliului de administrație și directorilor, inclusiv ale administratorilor provizorii și directorilor provizorii, respectiv ale membrilor consiliului de supraveghere și directoratului rămân supuse legislației în vigoare la data încheierii acestora, dispozițiile art.VII aplicându-se în mod corespunzător. Pentru mandatul acordat în perioada 2025-2029, numărul administratorilor Societății va fi de 3 dintre care cel mult unul poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, în conformitate cu prevederile art.28 alin.(6¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011.

Activitatea Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. se va desfășura în conformitate cu următoarele obiective și deziderate:

d) strategia de siguranță publică a județului Bistrița-Năsăud;

e) obiectivele autorității publice tutelare privind eficiența serviciilor publice externalizate;

f) necesitatea de a asigura un climat sigur pentru derularea activităților instituțiilor subordonate Consiliului Județean Bistrița-Năsăud și nu numai;

g) cerințele legislative actuale din domeniul securității private, prevăzute de Legea nr.333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr.301/2012 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, cu modificările și completările ulterioare.

Consiliul Județean Bistrița-Năsăud se așteaptă ca managementul Societății să fie orientat spre dezvoltarea activității acesteia în condiții de profitabilitate, să urmărească permanent stabilirea unui echilibru între calitatea serviciilor realizate, securitatea și sănătatea lucrătorilor. De asemenea, autoritatea publică tutelară se așteaptă ca managementul Societății să fie orientat spre realizarea obiectivului strategic al acesteia, respectiv consolidarea poziției pe piața concurențială a prestatorilor de servicii de pază, care se bazează pe următoarele elemente fundamentale:

a) îmbunătățirea eficienței actului de administrare al Societății;

b) creșterea profitabilității Societății.

În ceea ce privește Societatea Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. pentru următorii 4 ani, obiectivele generale ale acesteia sunt:

a) creșterea eficienței economice prin optimizarea costurilor, consolidarea poziției pe piața concurențială a serviciilor de pază și protecție, diversificarea serviciilor oferite, prestarea de servicii de calitate, recuperarea creanțelor restante aflate în sold;

b) creșterea calității serviciilor prestate prin negocierea unor clauze contractuale adaptate specificului fiecărui client, angajarea de personal cu pregătire profesională adecvată, implementarea unui sistem de monitorizare și măsurare a gradului de satisfacție al clienților;

c) dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților, elaborarea și implementarea unui plan de dezvoltare al angajaților care să cuprindă fiecare categorie ocupațională, acțiuni de formare profesională, de întărire a spiritului de echipă, de mentoring.

Prin raportare la obiectivele generale, administratorii Societății vor trebui să susțină pentru cei 4 ani de mandat, următoarele obiective strategice:

1. Optimizarea serviciilor oferite, prin:

a) creșterea calității și profesionalismului serviciilor de pază și intervenție;

- b) creșterea gradului de satisfacție al clienților;
- c) revizuirea periodică a procedurilor operaționale și a planurilor de intervenție.
- 2. Dezvoltare comercială și diversificare, prin:
 - a) atragerea de noi contracte comerciale;
 - b) crearea unui portofoliu solid de clienți;
 - c) dezvoltarea portofoliului de servicii oferite clienților.
- 3. Performanță economică și sustenabilitate, prin:
 - a) menținerea unei rate a profitabilității pozitive;
 - b) asigurarea unui echilibru între costurile de operare și tarifele practicate;
 - c) creșterea veniturilor proprii;
 - d) recuperarea creanțelor restante.
- 4. Resurse umane și formare profesională, prin:
 - a) instruirea continuă a agenților de pază și a personalului tehnic;
 - b) creșterea retenției angajaților și atragerea de personal calificat;
 - c) asigurarea unui climat organizațional sigur și motivant.
- 5. Digitalizare și eficiență operațională, prin:
 - a) introducerea unor sisteme de monitorizare și dispecerat digital;
 - b) automatizarea proceselor administrative și operaționale;
 - c) investiții în tehnologii moderne de supraveghere și alarmare.

Conform prevederilor art.2 alin.(3),(4) din Ordinului Președintelui AMEPIP nr.651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice: Nivelul minim al indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari prevăzut în anexă poate fi utilizat de către autoritatea publică tutelară la momentul fundamentării performanțelor așteptate, cuprinse în scrisoarea de așteptări, în vederea identificării valorilor orientative ale obiectivelor financiare și nefinanciare. Autoritățile publice tutelare și întreprinderile publice se raportează la același nivel minim prevăzut în anexă și la momentul alegerii, stabilirii sau negocierii, după caz, a indicatorilor-cheie de performanță, potrivit obligațiilor referitoare la indicatorii-cheie de performanță prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011.

Astfel, pentru îndeplinirea obiectivelor strategice ale Societății menționate mai sus, se așteaptă ca în perioada mandatului de 4 ani, indicatorii de performanță să fie îndepliniți cel puțin la nivelul minim stabilit de către AMEPIP prin Ordinul nr.651/2024.

Consiliul (administratorii) Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud S.R.L. trebuie să fie un organism strategic, multidisciplinar, format din membri cu expertiză complementară, capabili să ghideze societatea în:

- obținerea eficienței operaționale;
- extinderea și diversificarea serviciilor;
- respectarea principiilor guvernantei corporative;
- adaptarea la dinamica pieței și cerințele sectorului.

III. Rolul și atribuțiile Consiliului de administrație (administratorilor) conform prevederilor Legii nr.31/1990 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011

Rolul Consiliului de administrație (administratorilor) este esențial în guvernarea unei întreprinderi publice sau societăți comerciale. El funcționează ca un organ colectiv de conducere strategică și de supraveghere, aflat între asociatul unic (sau autoritatea tutelară) și conducerea executivă (director sau manager). Consiliul administrează viziunea, misiunea și obiectivele generale ale organizației. El aprobă planul de administrare, bugetele multianuale și strategiile pe termen mediu și lung. Consiliul nu se implică direct în gestionarea zilnică, dar monitorizează activitatea directorului general și a echipei executive, pentru a se asigura că acționează eficient și în interesul entității, fiind garantul implementării principiilor de transparență, responsabilitate, integritate și performanță.

În conformitate cu prevederile art.28 alin.(1) și alin (6¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011, în cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor va fi de cel puțin 3, dintre care cel mult unul va fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Fiecare membru al consiliului (administratorii) 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.

Majoritatea membrilor consiliului este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art.138² alin.(2) din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede că:

„La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a asociaților 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).”

Stabilirea numărului de membri ai consiliului (administratorilor) se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

Un membru poate exercita concomitent cel mult două mandate de administrator al unei societăți al cărei sediu se află pe teritoriul României.

Cel puțin un membru al Consiliului este 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.

În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități. Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani.

Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori 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.656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.

Consiliul (administratorii) are/au puteri depline cu privire la conducerea și administrarea Societății, cu respectarea limitelor stabilite prin obiectul de activitate și atribuțiilor expres prevăzute de lege ca fiind de competența Adunărilor generale a asociațiilor.

Conform prevederilor art.72-73 din Legea nr.31/1990, „obligățiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat și de cele special prevăzute în această lege.

Administratorii sunt solidar răspunzători față de societate pentru:

- a) realitatea vărsămintelor efectuate de asociați;
- b) existența reală a dividendelor plătite;
- c) existența registrelor cerute de lege și corecta lor ținere;
- d) exacta îndeplinire a hotărârilor adunărilor generale;
- e) stricta îndeplinire a îndatoririlor pe care legea, actul constitutiv le impun.

Consiliul (administratorii) vor delega conducerea executivă a societății unui director general care poate fi numit dintre administratori, devenind astfel administrator executiv.

Directorul este numit de Consiliu (administratori), la recomandarea Comitetului de nominalizare și remunerare. În termen de 90 de zile de la numire, directorul elaborează și prezintă Consiliului (administratorilor), un plan de management pe durata mandatului, cuprinzând strategia de conducere pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în contractele de mandat. Planul de management trebuie să fie corelat și să dezvolte planul de administrare al Consiliului (administratorilor).

Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

Consiliul (administratorii) nu pot delega directorului următoarele:

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- b) stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- c) pregătirea raportului anual, organizarea Adunării generale a asociațiilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- d) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății.

Potrivit prevederilor art 140² din Legea nr.31/1990, la nivelul Societății Protecție și Pază Bistrița-Năsăud, Consiliul poate crea comitete consultative formate din cel puțin 2 membri ai consiliului și 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. Comitetele vor înainta consiliului, în mod regulat, rapoarte asupra activității lor.

Cel puțin un membru al fiecărui comitet creat în temeiul precizat mai sus trebuie să fie administrator neexecutiv independent.

În conformitate cu prevederile art.34 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011, în cadrul consiliului se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit.

Comitetul de nominalizare și remunerare - organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorului, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul (administratorii) în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

2. Comitetul de gestionare a riscurilor

Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație, respectiv consiliului de supraveghere.

Potrivit prevederilor art.34 alin.(1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011, în cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare.

3. Comitetul de audit

În conformitate cu prevederile art.65 din Legea nr.162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, entitățile de interes public trebuie să aibă un comitet de audit, potrivit legii.

Comitetul de audit trebuie să fie un comitet independent sau un comitet al consiliului de administrație al entității auditate. Acesta este alcătuit din membri neexecutivi ai consiliului de administrație sau de supraveghere al entității auditate și/sau din membri desemnați de adunarea generală a asociaților entității auditate sau, pentru entitățile care nu au acționari sau asociați, de un organism echivalent.

Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar.

În vederea atestării competențelor, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliului de administrație ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative.

Comitetul de audit trebuie să aibă calificările prevăzute de lege în domeniul în care își desfășoară activitatea entitatea auditată.

Majoritatea membrilor comitetului de audit trebuie să fie independenți de entitatea auditată. Președintele comitetului de audit este numit de membrii acestuia și este independent de entitatea auditată.

Fără a aduce atingere responsabilității administratorului entității, membrilor consiliului de administrație, de conducere ori a altor membri care sunt numiți de adunarea generală a asociaților din cadrul entității auditate, comitetul de audit are, printre altele, următoarele atribuții:

a) informează administratorul entității sau membrii consiliului entității auditate cu privire la rezultatele auditului statutar și, după caz, cu privire la rezultatele asigurării raportării privind durabilitatea și explică în ce mod au contribuit auditul statutar și asigurarea raportării privind durabilitatea la integritatea raportării financiare și, respectiv, a raportării privind durabilitatea și care a fost rolul comitetului de audit în acest proces;

b) monitorizează procesul de raportare financiară și, după caz, de raportare privind durabilitatea, inclusiv procesul de raportare electronică, astfel cum este menționat în reglementările contabile aplicabile și procesul desfășurat de întreprindere pentru a

identifica informațiile raportate în conformitate cu standardele de raportare privind durabilitatea adoptate de către Comisia Europeană în temeiul art. 29b din Directiva 2013/34/UE și transmite recomandări sau propuneri pentru a asigura integritatea entității auditate;

c) monitorizează eficacitatea sistemelor utilizate de entitate pentru controlul intern al calității și gestionarea riscului și, după caz, eficacitatea auditului intern, în ceea ce privește raportarea financiară și, după caz, raportarea privind durabilitatea întreprinderii, inclusiv procesul său de raportare electronică, astfel cum este menționat în reglementările contabile aplicabile fără a încălca independența entității auditate;

d) monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și consolidate și, după caz, asigurarea raportării anuale și consolidate privind durabilitatea, în special desfășurarea acestuia, ținând cont de constatările și concluziile autorității competente, în conformitate cu art.26 alin.(6) din Regulamentul (UE) nr.537/2014;

e) evaluează și monitorizează independența auditorilor financiari sau a firmelor de audit în conformitate cu art. 21 - 25, 28, 29, 31¹, 31² și 31³ din Legea nr.162/2017 lege și cu art. 6 din Regulamentul (UE) nr.537/2014 și, în special, oportunitatea prestării unor servicii care nu sunt de audit către entitatea auditată în conformitate cu art.5 din respectivul regulament;

f) răspunde de procedura de selecție a auditorului financiar sau a firmei de audit și recomandă adunării generale a asociaților/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.

IV. Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale

Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale pentru membrii Consiliului de Administrație este o etapă esențială în procesul de selecție reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 și Hotărârea Guvernului nr.639/2023, în special în contextul întreprinderilor publice.

La art.15-17 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023 sunt prevăzute criteriile obligatorii și opționale care trebuie îndeplinite de către candidații la posturile de administratori ai întreprinderii publice.

Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații, atât din punct de vedere profesional cât și personal.

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.

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. Competențe:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare 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;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice.

B. Trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;

- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. 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.

Modelul profilului consiliului, precum și instrucțiunile de întocmire de interpretare a conținutului matricii sunt prevăzute în anexa nr.1a la Normele metodologice aprobate prin HG nr.638/2023.

Componentele profilului consiliului trebuie să aibă corespondent în cerințele legate de aptitudinile, cunoștințele, experiența și alți indicatori măsurabili stabiliți, astfel încât să satisfacă toate necesitățile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului sau pentru pozițiile din consiliu.

Profilul consiliului (administratorilor) 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.

Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate

- Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății

2. Competențe profesionale de importanță strategică

- Viziune strategică
- Competența financiară și de contabilitate
- Competența de gestionare a riscului
- Capacitatea de atragere și gestionare a investițiilor

3. Competențe de guvernare corporativă

- Guvernarea întreprinderilor publice
- Luarea deciziei
- Monitorizarea performanței

4. Competențe sociale și personale

- Trăsături comportamentale
- Planificare
- 5. Experiență pe plan local și internațional
- Experiență locală
- Experiență internațională

B. Trăsături

- 1. Reputație personală și profesională;
- 2. Integritate;

3. Independență;
4. Expunere politică;
5. Abilități de comunicare interpersonală;
6. Capacitate de relaționare

C. Alte criterii

1. Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic;
2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal;
3. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului (administratorilor)
 - Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
 - Experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - Cel puțin un administrator este 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;
 - Cel puțin un administrator deține un act de calificare cu recunoaștere națională necesar pentru practicarea ocupațiilor „manager de securitate” sau „manager servicii private de securitate”.
4. Condiții prescriptive și proscriptive
 - Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar;
 - Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal;
 - Să fie apt de muncă;
 - Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/ sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
 - Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile în ultimii 5 ani;
 - Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală;
 - Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția;
 - Este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
 - Este/nu este membru dependent/independent;
 - Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;
 - Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entitatii, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
 - Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
 - Să nu fie în procedură de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director;

- Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;
- Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății;
- Să depună CV format Europass;
- Să depună scrisoare de intenție.

Matricea Consiliului (Administratorilor)

PROFILUL ADMINISTRATORILOR											
Nr. crt.	Criterii	Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)	Pondere (0-1)	Nominalizați			Total	Total Ponderat	Prag minim colectiv		
				Admin 1	Admin 2	Admin 3					
Rating criteriul 1-5 Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert											
Rating criteriu 7.1-7.4 1 = Dovedește experiența/calificarea, 0= nu dovedește experiența/calificarea											
Rating (criterii 8-13) 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert											
5- Minor, Respectă condiția de independență											
Rating (criteriu 10) 1 = Major, Nu respectă condiția de independență 5- Minor, respectă condiția de independență											
5- Minor, Respectă condiția de independență											
Rating criteriu 14 1 = Declarația de Intenție nu se aliniază deloc cu Scrisoarea de Așteptări10 =DI se aliniază 100% cu Scrisoarea de Așteptări											
Rating criteriu 16-32 Rating 1 = îndeplinește criteriul, 0= nu îndeplinește criteriul											
I. COMPETENȚE											
1	Competențe specifice sectorului de activitate										
1.1	Cunoștințe despre domeniul de activitate al sectorului	oblig.	1,0							70%	
2	Competențe profesionale de importanță strategică										
2.1	Viziune strategică	oblig.	1,0							60%	
2.2	Competența financiară și de contabilitate	opt.	1,0							25%	
2.3	Competența de gestionare a riscului	opt.	1,0							25%	
2.4	Capacitatea de atragere și gestionare a investițiilor	opt.	1,0							25%	
3	Competențe de guvernanță corporativă										
3.1	Guvernanța întreprinderilor publice	oblig.	1,0							60%	
3.2	Luarea deciziei	oblig.	1,0							60%	
3.3	Monitorizarea performanței	opt.	1,0							25%	
4	Competențe sociale și personale										
4.1	Trăsături comportamentale	oblig.	1,0							60%	
4.2	Planificare	opt.	1,0							25%	
5	Experiență pe plan local și internațional										
5.1	Experiență locală	opt.	0,5							25%	
5.2	Experiență internațională	opt.	0,5							NA	
6	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal										
6.1	Maxim unul din administratori poate fi din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	NA							NA	
7	Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație										
7.1.	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome										
7.1.1	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim 7 ani - criteriu obligatoriu administrator 1	oblig.	1,0							30%	
7.1.2	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim 3 ani - criteriu obligatoriu administrator 2 și administrator 3	oblig.	1,0							30%	
7.2	Experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani	oblig.	1,0							30%	
7.3	Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este 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 - criteriu obligatoriu administrator 3	oblig.	1,0							10%	
7.4.	Cel puțin un membru deține un act de calificare cu recunoaștere națională necesar pentru practicarea ocupațiilor „manager de securitate” sau „manager servicii private de securitate” - criteriu obligatoriu administrator 1	oblig	1,0							10%	
Subtotal Competențe											
Subtotal ponderat											
II. TRĂSĂTURI											
8	Reputație personală și profesională	opt.	0,5							25%	
9	Integritate	oblig.	0,5							40%	
10	Independență	opt.	1,0							25%	
11	Expunere politică	opt.	1,0							NA	
12	Abilități de comunicare interpersonală	oblig.	0,5							50%	
13	Capacitate de relaționare	opt.	0,5							25%	
14	Aliniere cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare	oblig.	1,0							50%	
15	Diversitate de gen	opt.	NA							NA	
Subtotal Trasaturi											
Subtotal ponderat											
III. Condiții prescriptive și proscriptive											
16	Să nu aibă înscrisuri în cazierul judiciar	oblig.	1,0							NA	
17	Să nu aibă înscrisuri în cazierul fiscal	oblig.	1,0							NA	
18	Să fie apt de muncă	oblig.	1,0							NA	
19	Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/ sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;	oblig.	1,0							NA	
20	Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile în ultimii 5 ani;	oblig.	1,0							NA	
21	Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotire încrederei, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală;	oblig.	1,0							NA	
22	Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția;	oblig.	1,0							NA	
23	Este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;	oblig.	1,0							NA	
24	Este/nu este membru dependent/independent;	opt.	1,0							NA	
25	Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;	oblig.	1,0							NA	
26	Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îl afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	oblig.	1,0							NA	
27	Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional	oblig.	1,0							NA	
28	Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director	oblig.	1,0							NA	
29	Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011	oblig.	1,0							NA	
30	Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății	oblig.	1,0							NA	
31	CV format Europass	oblig.	1,0							NA	
32	Scrisoare de Intenție	oblig.	1,0							NA	
Total General											
Total General ponderat											
CLASAMENT											

Scopul, criterii, ponderi, totaluri, praguri și alte elemente ce descriu matricea

Scopul matricei este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Matricea reprezintă tabelul care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de titularul postului, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute.

Matricea conține următoarele elemente:

- criterii de selecție și indicatori ai acestora;
- încadrarea criteriilor de selecție în obligatorii și opționale;
- ponderile alocate criteriilor;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- grila comună pentru evaluarea criteriilor;
- pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu;
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Criteriile reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea profilului consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de administrator. Se precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

- **Criteriile obligatorii** sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu (administratori) pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

- **Criteriile opționale** sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului (administratori), dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

Încadrarea criteriilor în obligatorii sau opționale este realizată în baza analizei contextuale, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății.

Ponderea (0-1)

Ponderea 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. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Ponderile pot avea valori cu o zecimală. Ponderile sunt evidențiate în matricea profilului consiliului în coloana „Pondere (0-1)”.

Grila de evaluare pentru criteriile evaluate

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „novice” la „expert”. Anumite criterii, datorită modului lor de înțelegere și definire, nu permit o diferențiere atât de fină, precum cea pe scala de evaluare în 5 trepte și, prin urmare, vor fi evaluate în baza unei grile mai restrânse sau mai extinse.

Descrierea coloanelor matricei

Pe coloane se va realiza evaluarea membrilor consiliului (administratorilor) nominalizați analizându-se următoarele:

1.Totaluri

- **Totalul** reprezintă valoarea totală a unui anumit criteriu pentru candidați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare rând).

- **Totalul ponderat** reprezintă valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru candidați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu

ponderea criteriului).

2. Praguri

- **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.

Descrierea rândurilor matricei

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
Trăsături	O calitate distinctă sau caracteristică a individului.	Grila de punctaj de la 1 până la 5 Grila de punctaj de la 1 la 10 pentru criteriul Aliniere declarație de intenție cu scrisoare de așteptări
Alte condiții eliminatorii	Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise.	Nu se aplică grila de punctaj, sunt considerate criterii eliminatorii/obligatorii
Subtotal	Punctajul total pentru candidați individual pe grupuri de criterii.	(punctajelor pentru Σ fiecare grup de criterii pentru un candidat)
Subtotal ponderat	Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.	$\Sigma(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$
Total	Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidați	$\Sigma(\text{punctajelor pentru fiecare coloană})$
Total ponderat	Suma subtotalurilor ponderate	$\Sigma(\text{subtotalurilor ponderate})$
Clasament	Clasificarea candidaților pe baza totalului ponderat obținut de fiecare	

Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Criteriile sunt grupate în competențe, trăsături și condiții prescriptive și postscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidați să se realizeze cu ușurință.

- **Competențele** reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.

- **Trăsăturile** se definesc drept calități distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.

- **Condițiile prescriptive și proscriptive** reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și/sau, care sunt eliminatorii. Nu am aplicat grilă de punctaj deoarece se consideră a fi condiții eliminatorii.

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "limitat" la "expert".

Pentru fiecare capitol evaluarea se va face acordând un punctaj de la 1 la 5, astfel:

Scor	Nivel de competență	Descriere
DA/ NU		Îndeplinește sau nu cerința
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Aceasta aptitudine presupune sprijin extern. • Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteti îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul societății curente ca un (o) expert(ă) în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior; • Sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Puteti oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau societăți; • Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, societatea și/sau societățile din afară.

- Criteriul - Independență: Candidatul deține statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138² alin.(2) din Legea nr.31/1990.

- Grilă de evaluare

1	Major	Nu respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5	Minor	Respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările asociatului unic;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 47 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;

b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Pentru acest criteriu se va folosi o grilă de punctaj de la 1 la 10, astfel:

1-3	Intenția exprimată nu se aliniază deloc cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic
4-5	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic
6	Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic
7-8	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic
9-10	Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a asociatului unic

Pragul minim colectiv

Pragul minim colectiv reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului (administratorii) trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Formula de calcul a pragului minim colectiv pentru fiecare criteriu este:

[punctaj minim acceptat pentru criteriu/numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100.

Pentru definirea punctajului minim acceptat se are în vedere nivelul minim acceptat de competență la criteriul respectiv. Nivelul minim acceptat reprezintă scorul de la care obținerea unei performanțe superioare în post este posibilă și ia valori pe scala de evaluare de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „novice” și 5 înseamnă „expert”.

Punctajul minim acceptat este calculat astfel: nivelul minim acceptat x numărul de membri. Tabelul de mai jos reflectă criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv și punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu în parte. În cazul în care nivelul minim acceptat coincide cu punctajul maxim, pragul minim colectiv nu mai este necesar.

În cazul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal, pragul minim colectiv nu este necesar.

PROFILUL CONSILIULUI (ADMINISTRATORILOR)				
Nr. crt.	Criterii	Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)	Pondere (0-1)	Prag minim colectiv
Rating criterii 1-5 Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert 5- Minor, Respectă condiția de independență				
Rating criteriu 7.1-7.4 1 = Dovedește experiența/calificarea, 0= nu dovedește experiența/calificarea				
Rating (criterii 8-13) 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert 5- Minor, Respectă condiția de independență				
Rating (criteriu 10) 1 – Major, Nu respectă condiția de independență 5- Minor, respectă condiția de independență 5- Minor, Respectă condiția de independență				
Rating criteriu 14 1 = Declarația de Intenție nu se aliniază deloc cu Scrisoarea de Așteptări10 = Declarația de Intenție se aliniază 100% cu Scrisoarea de Așteptări				
Rating criteriu 16-32 Rating 1 = îndeplinește criteriul, 0= nu îndeplinește criteriul				
I. COMPETENȚE				
1	Competențe specifice sectorului de activitate			
1.1	Cunoștințe despre domeniul de activitate al sectorului	oblig.	1,0	70%
2	Competențe profesionale de importanță strategică			
2.1	Viziune strategică	oblig.	1,0	60%
2.2	Competența financiară și de contabilitate	opt.	1,0	25%
2.3	Competența de gestionare a riscului	opt.	1,0	25%
2.4	Capacitatea de atragere și gestionare a investițiilor	opt.	1,0	25%
3	Competențe de guvernanță corporativă			
3.1	Guvernanta întreprinderilor publice	oblig.	1,0	60%
3.2	Luarea deciziei	oblig.	1,0	60%
3.3	Monitorizarea performanței	opt.	1,0	25%
4	Competențe sociale și personale			
4.1	Trăsături comportamentale	oblig.	1,0	60%
4.2	Planificare	opt.	1,0	25%
5	Experiență pe plan local și internațional			
5.1	Experiență locală	opt.	0,5	25%
5.2	Experiență internațională	opt.	0,5	NA
6	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal			
6.1	Maxim unul din administratori poate fi din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	NA	NA
7	Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație			
7.1	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome			
7.11	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim 7 ani - criteriu obligatoriu administrator 1	oblig.	1,0	30%
7.1.2	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim 3 ani - criteriu obligatoriu administrator 2 si administrator 3	oblig.	1,0	30%

7.2	Experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani	oblig.	1,0	30%
7.3	Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este 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 - criteriu obligatoriu administrator 3	oblig.	1,0	10%
7.4	Cel puțin un membru deține un act de calificare cu recunoaștere națională necesar pentru practicarea ocupațiilor „manager de securitate” sau „manager servicii private de securitate” - criteriu obligatoriu administrator 1	oblig	1,0	10%
II. TRĂSĂTURI				
8	Reputație personală și profesională	opt.	0,5	25%
9	Integritate	oblig.	0,5	40%
10	Independență	opt.	1,0	25%
11	Expunere politică	opt.	1,0	NA
12	Abilități de comunicare interpersonală	oblig.	0,5	50%
13	Capacitate de relaționare	opt.	0,5	25%
14	Aliniere cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare	oblig.	1,0	50%
15	Diversitate de gen	opt.	NA	NA
III. Condiții prescriptive și proscriptive				
16	Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar	oblig.	1,0	NA
17	Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal	oblig.	1,0	NA
18	Să fie apt de muncă	oblig.	1,0	NA
19	Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/ sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani	oblig.	1,0	NA
20	Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile în ultimii 5 ani	oblig.	1,0	NA
21	Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală	oblig.	1,0	NA
22	Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția	oblig.	1,0	NA

23	Este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	1,0	NA
24	Este/nu este membru dependent/independent	opt.	1,0	NA
25	Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României	oblig.	1,0	NA
26	Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influente nejustificate din exteriorul entitatii, situatii care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independenta sau imparțialitatea deciziilor	oblig.	1,0	NA
27	Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional	oblig.	1,0	NA
28	Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director	oblig.	1,0	NA
29	Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art.4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011	oblig.	1,0	NA
30	Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitatea al societatii	oblig.	1,0	NA
31	CV format Europass	oblig.	1,0	NA
32	Scrisoare de Intenție	oblig.	1,0	NA

**PREȘEDINTE,
Emil Radu Moldovan**

**Director executiv,
Elena Butta**

**Șef serviciu,
Gabriela-Adriana Ceuca**