Anexa 5 - 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 Ordonanței 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. Competenţe:

a) competenţe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;

b) competenţe profesionale de importanţă strategică;

c) competenţe de guvernanţă corporativă;

d) competenţe sociale şi personale;

e) experienţă pe plan local şi internaţional;

f) competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice;

g) altele, în funcţie de specificitatea întreprinderii publice;

B. Trăsături:

a) reputaţie personală şi profesională;

b) integritate;

c) independenţă;

d) expunere politică;

e) abilităţi de comunicare interpersonală;

f) altele, în funcţie de specificitatea întreprinderii publice;

C. alte criterii:

a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul şi-a exercitat mandatul de administrator sau de director;

b) înscrieri în cazierul fiscal şi judiciar;

c) criterii de gen;

d) criterii suplimentare, în funcţie de specificitatea întreprinderii publice şi de prevederile legale aplicabile.

Pot fi criterii opţionale următoarele:

a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deţinute anterior;

b) specializări în anumite domenii de activitate;

c) cunoaşterea unei limbi străine de circulaţie internaţională.

Modelul profilului consiliului, precum și instrucțiunile de întocmire de interpretare a conținutului matricii sunt prevăzute în anexa nr.1a la Normele metodologice.

Componentele profilului consiliului trebuie să aibă corespondent în cerinţele legate de aptitudinile, cunoştinţele, experienţa şi alţi indicatori măsurabili stabiliţi, astfel încât să satisfacă toate necesităţile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului sau pentru poziţiile din consiliu.

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.

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.
(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.

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 sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă

2. Competențe profesionale de importanță strategică

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

3. Competențe de guvernanță corporativă

- Guvernanța 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 acționarilor
2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal
3. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație
    - Experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani;
4. Condiții prescriptive și proscriptive
    - Să aibă înscrieri în cazierul judiciar;
    - Să aibă înscrieri în cazierul fiscal;
    - Să nu fie apt de muncă;
    - Să fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
    - Să fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
    - Să 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 sa îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
    - Nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
    - Este administrator neexecutiv și 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 pentru administratorii independenți;
    - Să existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusa unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea sa îi afecteze corectitudinea, independenta sau imparțialitatea deciziilor;
    - Să existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
    - Să existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise in art.4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;

- Are/ nu are expunere politică;
- Studii superioare finalizate în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al regiei;
- Să depună CV format Europass;
- Să depună scrisoare de intenție;
- Să depună declarația de intenție (după publicarea listei scurte).
- Să depună declarația de interese.

Matricea Consiliului de Administrație

În ceea ce privește componența Consiliului de Administrație, Autoritatea Publică Tutelară își exprimă poziția privind necesitatea constituirii Consiliului de Administrație într-o structură care să asigure o reprezentare echilibrată a principalelor domenii de competență relevante pentru buna guvernanță a instituției.

Matricea Consiliului de Admnistrație, în cazul Administratorului selectat se regăsește mai jos:

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE										
Nr. crt.	**Criterii**	**Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)**	**Pondere (0-1)**		**Administrator**		**Total**	**Total Ponderat**	**Prag minim colectiv**	**Prag curent colectiv**
Rating criterii 1-5 Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert										
Rating criteriu 7.1 1 = Dovedeşte experienţa/calificarea, 0= nu dovedeşte experienţa/calificarea										
Rating (criterii 8-13) 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert										
Rating (criteriu 10) 1 – Major, Nu respectă condiţia de independenţă 5- Minor, Respectă condiţia de independenţă										
Rating criteriu 14 1 = DI nu se aliniază deloc cu SA .....10 =DI se aliniază 100% cu Scrisoarea de Aşteptări										
Rating criteriu 16-32 Rating 1 = îndeplineşte criteriul, 0= nu indeplineşte criteriul										
I. COMPETENŢE										
1	**Competenţe specifice sectorului de activitate**									
1.1	Cunoştinţe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă	oblig.	1,0						70%	
2	**Competenţe profesionale de importanţă strategică**									
2.1	Viziune strategică	oblig.	1,0						60%	
2.2	Competenţa financiară	opt.	1,0						30%	
2.3	Competenţa de gestionare a riscului	opt.	1,0						40%	
2.4	Capacitatea de atragere a investiţiilor	opt	1,0						50%	
3	**Competenţe de guvernanţă corporativă**									
3.1	Guvernanţa întreprinderilor publice	oblig.	1,0						60%	
3.2	Luarea deciziei	oblig.	1,0						60%	
3.3	Monitorizarea performanţei	opt.	0,9						40%	
4	**Competenţe sociale şi personale**									
4.1	Trăsături comportamentale	oblig	0,5						60%	
4.2	Planificare	opt.	0,5						40%	
5	**Experienţă locală şi internaţională**									
5.1	Experienţă locală	opt.	0,5						20%	
5.2	Experienţă internaţională	opt.	0,5						20%	
6	**Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal**									
6.1	Maxim unul din administratori poate fi din rândul funcţionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice	oblig	NA		NA		NA	NA	NA	NA
7	**Alte competenţe şi restricţii specifice pentru membrii consiliului de administraţie**									
7.1	Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puţin 7 ani	oblig.	1,0						50%	
	Subtotal Competente									
	Subtotal ponderat									
II. TRĂSĂTURI										
8	Reputaţie personală şi profesională	opt.	0,8						40%	
9	Integritate	oblig.	0,7						40%	
10	Independenţă	opt.	1,0						50%	
11	Expunere politică	opt.	1,0						50%	
12	Abilităţi de comunicare interpersonală	oblig.	0,5						50%	
13	Capacitate de relaţionare	opt.	0,5						50%	
14	Aliniere cu scrisoarea de asteptari a autorităţii publice tutelare	oblig.	1,0						50%	
15	Diversitate de gen	opt.	NA		NA		NA	NA	NA	NA
	Subtotal Trasaturi									
	Subtotal ponderat									
III. Condiţii prescriptive şi proscriptive										
16	Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar	oblig.	1,0						NA	NA
17	Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal	oblig.	1,0						NA	NA
18	Să fie apt de muncă	oblig.	1,0						NA	NA
19	Să nu fi fost destituit dintr-o funcţie publică şi/ sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani	oblig.	1,0						NA	NA
20	Să nu fi fost revocat din funcţia de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanţă stabiliţi prin contractele de mandat, în aplicarea dispoziţiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011	oblig.	1,0						NA	NA
21	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 sa îi afecteze corectitudinea, independenţa sau impartialitatea deciziilor	oblig.	1,0						NA	NA
22	Nu este funcţionar public sau altă categorie de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice	oblig.	1,0						NA	NA
23	Este administrator neexecutiv si independent	opt.	1,0						NA	NA
24	Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăţi sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României	oblig.	1,0						NA	NA
25	Să nu existe indicii rezonabile care sa determine rezerve privind integritatea, buna reputatie sau comportamentul profesional	oblig.	1,0						NA	NA
26	Să nu existe incompatibilităţi între funcţia evaluată şi situatiile descrise in art. 5. al.4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011	oblig.	1,0						NA	NA
27	Să depună declaraţia de consimţământ pentru prelucrarea datelor cu caracter personal	oblig.	1,0						NA	NA
28	Să depună declaraţia pe propria răspundere referitoare la expunerea politică	oblig.	1,0						NA	NA
29	Să aibă studii superioare finalizate în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate alregiei autonome	oblig.	1,0						NA	NA
30	Să depună CV format Europass	oblig.	1,0						NA	NA
31	Să depună scrisoare de Intenţie	oblig.	1,0						NA	NA
32	Să depună declaraţia de interese	oblig.	1,0						NA	NA
	Subtotal conditii prescriptive si proscriptive									
	Subtotal ponderat conditii prescriptive si proscriptive									
	Total General									
	Total General ponderat									

Detalierea Matricei - 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 pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.
- **Criteriile opționale** sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, 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 regiei.

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 regiei. 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 își 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 de administrație curent si nominalizați, analizându-se următoarele:

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).

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	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
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 ∑ fiecare grup de criterii pentru un candidat)
Subtotal ponderat	Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.	∑(punctaj criteriu ∗ pondere criteriu)

Total	Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidați.	∑(punctajelor pentru fiecare coloană)
Total ponderat	Suma subtotalurilor ponderate.	∑(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 abilitații unei persoane de a demonstra competenta 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 competenta**	**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 si probleme legate de aceasta 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. • Ati aplicat aceasta competenta cu succes in trecut, cu minim de ajutor; • Intelegeti si puteti discuta aplicarea si implicatiile schimbarilor in procesele, politicile si procedurile din acest sector.
4	**Avansat**	Puteti indeplini sarcinile asociate cu aceasta aptitudine fara asistenta. Sunteti recunoscut/a in cadrul societatii curente ca un (o) expert(a) in aceasta competenta, sunteti capabil/a sa oferiti ajutor si aveti experienta avansata in aceasta competenta. • Ati oferit idei practice/relevante, resurse si perspective practice referitoare la procesul sau imbunatatirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului si nivel executiv superior; • Sunteti capabil/a sa interactionati si sa purtati discutii constructive cu conducerea executiva, dar si sa instruiti alte persoane in aplicarea acestei competente.
5	**Expert**	Sunteti cunoscut/a ca un (o) expert/a in acest sector. Puteti oferi ajutor si gasi solutii pentru dileme si probleme complexe referitoare la aceasta zona de expertiza. • Ati demonstrat excelenta in aplicarea acestei competente in multiple consilii de administratie si/sau societati; • Sunteti privit/a ca un (o) expert/a, conducator/oare si inovator/oare in aceasta competenta de catre consiliul, societatea si/sau societatile din afara.

- **Criteriul – Independență:** Candidatul deține statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138^2 alin.2) din Legea 31/1990.

Grilă de evaluare

1	Major	Nu respectă condiţia de independenţă în sensul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi 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 acționarilor**

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 acționarilor;

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 acționarilor
4-5	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
6	Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
7-8	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
9-10	Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Pragul minim colectiv
Pragul minim colectiv reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului 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 de tență 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.

Prag minim colectiv

PRAG MINIM COLECTIV				
Nr. crt.	**Criterii**	**Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)**		**Prag minim colectiv**
I. COMPETENŢE				
1	**Competențe specifice sectorului de activitate**			
1.1	Cunoştinţe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă	oblig.		70%
2	**Competenţe profesionale de importanţă strategică**			
2.1	Viziune strategică	oblig.		60%
2.2	Competenţa financiară	opt.		30%
2.3	Competenţa de gestionare a riscului	opt.		40%
2.4	Capacitatea de atragere a investiţiilor	opt		50%
3	**Competențe de guvernanţă corporativă**			
3.1	Guvernanţa întreprinderilor publice	oblig.		60%
3.2	Luarea deciziei	oblig.		60%
3.3	Monitorizarea performanței	opt.		40%
4	**Competenţe sociale şi personale**			
4.1	Trăsături comportamentale	oblig		60%
4.2	Planificare	opt.		40%
5	**Experiență locală și internațională**			
5.1	Experienţă locală	opt.		20%
5.2	Experienţă internaţională	opt.		20%
7	**Alte competenţe şi restricţii specifice pentru membrii consiliului de administraţie**			
7.1	Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puţin 7 ani	oblig.		50%
II. TRĂSĂTURI				
8	Reputație personală și profesională	opt.		40%
9	Integritate	oblig.		40%
10	Independență	opt.		50%
11	Expunere politică	opt.		50%
12	Abilități de comunicare interpersonală	oblig.		50%
13	Capacitate de relaționare	opt.		50%
14	Aliniere cu scrisoarea de asteptari a autorității publice tutelare	oblig.		50%

Definirea criteriilor de evaluare

1. Competențe specifice sectorului de activitate

1.1. Cunoștințe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă: toți administratorii ar trebui să posede cunoștințe despre sectorul de activitate al **Regiei Autonome** pentru a facilita elaborarea și implementarea unei viziuni de administrare în concordanță cu strategia locală și națională în domeniu. Are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.

Criteriu 1.1. - Cunoștințe despre domeniul de activitate al regiei autonome
Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează compania, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri
Indicatori: 1. Familiarizat cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează 2. Înțelege peisajul competitiv si cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg; 3. Se păstrează la curent cu tendințele actuale si viitoare care modelează sectorul in care opereaza compania

4. Poate oferi cel puțin 3 exemple de indicatori de performanță specifici activității de bază ai regiei, alții decât cei financiar-contabili; 5. Înțelege în toată complexitatea sa funcționarea regiei integrând toate aspectele tehnico-economice.

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are cunoştinţe, cel mult poate spune generalităţi şi de uz public, aşa cum sunt prezentate în mass-media.
2	Intermediar	Arată o anumită preocupare, putând numi câteva particularităţi ale domeniului, fără a putea intră în detalii.
3	Competent	Numește și aprofundează anumite particularități ale domeniului, chiar dacă sunt dintre cele comun dezbătute (evidente). Poate diferenția între alte domenii, surprinzând specificul activității regiei.
4	Avansat	Arată o bună înţelegere a domeniului de activitate al regiei nu doar prin evidenţierea specificului regiei, ci şi prin interpretarea sa într-un cadru mai larg. Poate numi un număr redus de trenduri în domeniu şi/sau are nevoie de ajutor la înţelegerea consecinţelor acestora asupra evoluţiei regiei.
5	Expert	Numește corect trendurile majore în domeniu, arătând o înțelegere aprofundată asupra impactului la nivelul regiei. Demonstrează acuratețe în identificarea riscurilor și oportunităților în domeniu, poate face o analogie cu alte domenii de activitate pentru importul de bune practici.

2. Competențe profesionale de importanță strategică:

2.1. Viziune strategică: necesară pentru trasarea unei direcții optime privind evoluția **Regiei Autonome** în concordanță cu acordurile și reglementările legislative, cu politica locală și națională și de asemenea, necesară pentru stabilirea obiectivelor strategice pe care managementul companiei/directorii să le atingă în termenii agreați, precum și a oportunităților de creștere; vizunea strategică se manifestă în diverse arii precum managementul strategic, managementul financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului, managementul resurselor umane, management operațional. Are caracter de obligativitate pentru fiecare administrator.

Criteriu 2.1. – Viziune strategică
Descriere: Candidatul înțelege importanța conturării unei strategii, definind-o într-un orizont de timp mediu și lung.
Indicatori: 1. Contribuie la activitatea Consiliului prin prezentarea unor linii directoare și strategice executivului în arii diverse (management general, management strategic, management financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului,

managementul resurselor umane, management operațional, etc), în scopul dezvoltării optime a regiei pe toate palierele de funcționare; 2. Preocupat pentru o dezvoltare durabilă și sustenabilă a regiei pe termen lung; 3. Propune politici și programe variate pentru îmbunătățirea activității regiei; 4. Identifică priorități pentru dezvoltare și le aduce la cunoștință Consiliului și a Directoratului; 5. Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternativele, arată o preocupare pentru generarea lor; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți membri și directorat; identifică tendințe ale afacerii; 6. Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor; 7. Dovedește deschidere pentru colaborare cu membrii Consiliului și Directoratului.

Grilă de evaluare

1	Novice	Deţine concepte fundamentale de strategie, însă are nevoie de sprijin extern pentru articularea ei.
2	Intermediar	Poate fundamenta anumite linii directoare în ceea ce privește activitatea regiei, în special în relație cu aria sa de expertiză (de ex. economico- financiară, tehnică, etc.). Liniile directoare sunt rezumate la clișee (de exemplu obținere profit, asigurarea cash-flow-ului), fără a fi apt a spune maniera de implementare și realizare.
3	Competent	Apt a fundamenta anumite linii directoare în ceea ce privește dezvoltarea regiei și de a demonstra maniera în care pot fi implementate și realizate. În continuare, prioritățile pentru dezvoltare sunt identificate în special în aria sa de expertiză și/sau sunt pe termen scurt și mediu. Poate conștientiza rolul celorlalți în formularea strategiei, însă uzanța lui este minimă.
4	Avansat	Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternative, arată o preocupare pentru generarea unei strategii cât mai complete; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți membri și directorat; identifică tendințe ale afacerii; perspectiva este mai degrabă pe termen mediu spre lung. Poate alinia strategia la tendințele din piață, însă alinierea are mai degrabă un caracter reactiv.
5	Expert	Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor.

2.2. Competența financiară: necesară pentru înțelegerea constrângerilor și oportunităților financiare pe care Regiei Autonomele întâmpină, pentru a înțelege elementele cheie ale sănătății financiare a regiei. Nu are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.

Criteriu 2.2. – Competența financiară
Descriere: Candidatul este familiarizat cu cerințele guvernanței financiare și cu practicile

contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară
Indicatori: 1. Înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile; 2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice; 3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare; 4. Conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii; 5. Familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile; 6. Familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu are cunoştinţe financiar-contabile, cel mult arată o cunoaştere intuitivă a lor.
2	Intermediar	Candidatul posedă cunoștințe generale financiar-contabile cu o orientare pregnantă pe costuri, fără a surprinde maniera în care acestea se traduc în oportunități pentru afacere; relația costuri-performanță este slab conturată. Candidatul întâmpina dificutati în explicarea acestor concepte, sau nu sesizează oportunităţile de optimizare a lor.
3	Competent	Candidatul deține cunoștințe generale financiar contabile, arătând înțelegerea acurată a lor. De cele mai multe ori, este apt a realiza legătura dintre aceste concepte și performanța regiei.
4	Avansat	Candidatul surprinde acurat conceptele cheie financiar contabile care conduc la sănătatea financiară. Înţelege noţiuni mai complexe, precum buget, flux de numerar, etc. şi se orientează spre optimizarea costurilor. Înţelege necesitatea susţinerii financiare a investiţiilor şi modul în care acestea se traduc în rezultate pentru companie, inclusiv rezultate financiare.
5	Expert	Candidatul arată familiaritate cu reglementările şi bunele practici financiare aplicabile şi standardele profesionale de contabilitate. Este apt şi arată proactivitate în facilitarea înţelegerii conceptelor financiar- contabile celorlalţi membrii ai consiliului. Interesat de a pune în practică controlul financiar al întreprinderii.

2.3. Competența de gestionare a riscului: necesară pentru înțelegerea și identificarea timpurie a riscurilor la care Regiei Autonome este expusă fie prin activitatea în sine, fie prin mediul mediul /contextul în care operează și/sau de luarea unor măsuri de prevenire și/sau corecție a lor. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 2.3. – Competența de gestionare a riscului
Descriere: Candidatul înțelege importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului
Indicatori: 1. Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului; 2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului; 3. Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului; 4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles; 5. Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile; 6. Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului

Grilă de evaluare

1	Novice	Conștientizează puțin riscurile din activitatea, atitudinea fiind în general una reactivă și/sau are nevoie de suport în combaterea lui.
2	Intermediar	Arată o preocupare pentru identificarea şi prevenirea riscului, însă acţiunile întreprinse sunt limitate. Prezintă o atitudine reactivă în faţa riscului.
3	Competent	Identifică o mare parte a riscurilor și sugerează alternative pentru combaterea acestuia. Alternativele sugerate pot să nu fie eficiente și/sau are nevoie de suport în implementarea lor. Încearcă o atitudine proactivă faţă de risc, însă nu mereu susţinută.
4	Avansat	Atent la riscuri, conştientizează nevoia de prevenire a lor. Implică mai multe părţi, chiar dacă nu îşi asumă mereu leadershipul unei astfel de acţiuni. Are grijă pentru o formare continuă a personalului în ceea ce priveşte metodologiile managementului de risc.
5	Expert	Demonstrează o atitudine proactivă față de risc, implică părțile interesate în prevenirea și combaterea lui. Explică aspecte tehnice legate de managementul riscului. Dezvoltă şi conduce strategia de combatere a riscului.

2.4. Capacitatea de atragere a investițiilor (programe cu finanțare externă): necesară pentru asigurarea fluxului de capital pe de o parte și, a investițiilor stabilite prin strategia și planul de administrare pe de altă parte. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 2.4. – Capacitatea de atragere a investițiilor
Descriere: Candidatul este familiarizat cu activitatea de atragere și gestionare a fondurilor europene; înțelege specificul și importanța diferitelor etape din proces.
Indicatori:

1. Arată preocupare pentru asigurarea capacității regiei de atragere a fondurilor europene, având în vedere structura instituțională, resursa umană, sistemele și instrumentele de lucru; 2. Preocupat pentru asigurarea capacității financiare de absorbție prin asigurarea capacității proprii pentru cofinanțare sau a cofinanțării din partea autorității publice locale; în acest ultim caz, promovează interesele regiei la nivelul autorității publice locale; 3. Urmărește implementarea programelor cu finanțare externă asigurându-se asupra îndeplinirii obiectivelor asumate de către societate; înțelege aspectele critice și dificultățile care se pot ivi în implementare și dispune/aprobă măsuri de preventive și/sau corecție; 4. Ajută membrii consiliului să înțeleagă specificul acestei finanțări; traduce concepte complexe într-un limbaj accesibil; 5. Stabilește linii directoare pentru Directorat în legătură cu activitatea de gestionare a fondurilor europene.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu deține experiență în acest criteriu.
2	Intermediar	Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene. Domeniul poate fi diferit de cel al utilităților publice
3	Competent	Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, nefiind implicat direct în activitatea de atragere a fondurilor
4	Avansat	Candidatul este familiarizat cu activitatea de atragere și gestionare a fondurilor europene; înțelege specificul și importanța diferitelor etape din proces
5	Expert	Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, fiind implicat direct în activitatea de atragere a fondurilor

3. Competențe de guvernanță corporativă:

3.1. Guvernanța întreprinderilor publice: necesară pentru trasarea liniilor directorii în vederea implementării optime a politicilor guvernamentale și a legislației specifice, cu un focus pe rolul și funcțiile unui consiliului de administrație; Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.

Criteriu 3.1 – Guvernanța întreprinderilor publice și rolul consiliului
Descriere: Cunoașterea bunelor practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanță întreprinderilor deținute de stat
Indicatori: 1. Este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă. Înțelege și explică membrilor consiliului și/sau directorilor, după caz, cadrul guvernanței corporative în care acționează regia autonomă;

2. Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează compania, respectiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante 3. Accentuează nevoia transparenței și eficacității regiei autonome; 4. Accentuează modul în care diferitele organisme de conducere și administrare ale regiei relaționează (de ex, autoritatea publică tutelară); 5. Accentuează și explică membrilor consiliului necesitatea unei structuri și funcții ale consiliului, în acord cu principiile de guvernanță corporativă; 6. Distinge între funcțiunea strategică și cea operațională, arată cum consiliul se situează strategic față de directorat; 7. Arată preocupare pentru ca și ceilalți membrii ai consiliului să fie cât mai familiarizați cu principiile, conceptele și practicile de guvernanță corporativă.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu are cunoștințe de guvernanță corporativă și rol al consiliului de administrație, cel mult arată o cunoaștere intuitivă a lor.
2	Intermediar	Candidatul deține cunoștințe de guvernanță corporativă la un nivel general, fără a putea explica în mod acurat modul în care acestea conduc la sănătatea și bunul mers al afacerii. Poate nominaliza sau exemplifica un număr redus de principii, politici de guvernanță corporativă.
3	Competent	Candidatul este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de guvernanță corporativă și poate surprinde acurat modul în care acestea au impact asupra bunului mers și sănătății organizaționale. Înțelege care este rolul și funcțiile consiliului, însă perspectiva sa este trunchiată, doar din acest unghi și/sau nu diferențiază complet între strategie și planul operațional.
4	Avansat	Candidatul înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, surprinde corect aspectele cheie și modul în care acestea influențează bunul mers și sănătatea organizațională. Înțelege rolul consiliului de a fundamenta strategia regiei autonome, delimitându-se de sfera operaționalului. Se preocupă pentru ca și ceilalți membri ai consiliului/directorii să își însușească practicile de guvernanță corporativă, adopta o atitudine proactivă în acest sens.
5	Expert	Candidatul deține o înțelegere aprofundată a structurii de responsabilitate, de relaționare între organismele de conducere, plus o pledare pentru o diversificare a competențelor în cadrul consiliului. Arată claritate față de rolul și funcțiile consiliului și atitudine proactivă pentru practicile de guvernanță corporativă.

3.2. Luarea deciziei: necesară pentru a decide în privința politicilor majore care trebuie implementate și/sau atinse în cadrul organizației, în privința liniilor pentru dezvoltare și a altor aspecte sensibile și/sau care au impact major, pozitiv sau negativ, asupra bunei funcționări a **Regiei Autonome**; Are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.

Criteriu 3.2. – Luarea deciziei
Descriere: Dovedește gândire critică și independență, oferă un raționament clar și bazat pe date concrete; își asumă responsabilitatea deciziilor luate și este apt a lua decizii în condiții de stres/tensiune.
Indicatori: 1. Conștientizează impactul deciziilor luate individual asupra bunului mers al regiei; 2. Își bazează deciziile pe date și fapte concrete; oferă o argumentație clară; 3. Caută clarificări atunci când datele situației cu care se confruntă nu sunt explicite și clare; cere puncte de vedere ale unor specialiști, dacă este necesar; 4. Poate efectua analiza și în situația în care nu toate informațiile sunt complete; facilitează luarea deciziei, își expune opiniile și perspectivele și suscită păreri din partea celorlalți membri; 5. Arată ușurință în asimilarea unor informații complexe, le poate traduce în unități informaționale simplicate și accesibile tuturor; 6. Demonstrează gândire critică și independență, oferă propria perspectiva într-o manieră obiectivă; ia decizii chiar și în situații de tensiune/stres; 7. Conștientizează nevoia de asumare a responsabilității deciziilor luate în cadrul Consiliului și acționează în consecință.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu deține experiență în acest criteriu.
2	Intermediar	Oferă exemple limitate ca relevanță pentru luarea deciziei. Eșuează în a evidenția concret impactul sau consecințele pe care le comportă actul decizional.
3	Competent	Oferă expemple care au relevanță pentru actul decizional însă în continuare poate avea un impact modest pentru afacere și/sau pot fi formulate la nivel general. Arată o preocupare pentru consecințele asociate, însă acțiunile sugerate pentru implementarea deciziei sunt în continuare limitate. Deciziile sunt luate în special la nivelul sau de expertiză.
4	Avansat	Exemplul oferit are un puternic impact la nivelul afacerii, consecințele implicate fiind evidențiate și tratate corespunzător. Apt să argumenteze nevoia de luare a deciziei oferite exemplu. Acţiunile sugerate pentru susţinerea şi implementarea deciziei sunt concrete şi specifice.
5	Expert	Arată independență și expertiză în luarea deciziei și proactivitate, chiar și în situația când alți decidenți nu sunt pe aceeași linie cu el/ea.

3.3. Monitorizarea performanței: necesare pentru înțelegerea activității curente a regiei, permite înțelegerea manierei în care obiectivele trasate sunt/vor fi îndeplinite, sesizarea disfuncționalităților și/sau a oportunităților, trasarea și luarea unor măsuri de acțiune sau corective, după caz. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 3.3. – Monitorizarea performanței
Descriere: Demonstrează capacitatea de a monitoriza performanța regiei autonome și de a crea un sistem de control care să acopere arii multiple.
Indicatori: 1. Ajută membrii Consiliului să implementeze, prin metode potrivite, un sistem în care societatea și actorii săi să determine, să răspundă și să raporteze interesele materiale, economice, legale, sociale și de mediu. 2. Pentru că înțelege pe deplin importanța asumării rolului de monitorizare și control, controlează periodic progresul asupra obiectivelor, monitorizează intrările, ieșirile și funcționarea proceselor și în plus incită părți ale organizației spre autocontrol responsabilizându-se astfel; 3. Constată existența și după caz creează sau optimizează sisteme eficace de monitorizare și control în care capturează periodic informațiile esențiale care să permită urmărirea evoluției indicatorilor cheie de performanță ce descriu starea proceselor cheie ale organizație; 4. Susține implementarea și optimizarea permanentă a sistemului de management al performanței în cadrul regiei autonome, corelându-l cu evoluția indicatorilor cheie de performanță; 5. Este în permanență căutare de metode creative de creștere a performanței atât în plan individual cât și de grup și face demersurile necesare pentru implementarea celor mai eficace dintre ele; 6. Este preocupat și face demersurile necesare pentru a integra calitatea, dezvoltarea durabilă și performanța în rândul valorilor și normelor regiei autonome;

Grilă de evaluare

1	Novice	Arată o slabă preocupare pentru supervizarea activității regiei autonome. De regulă, poate folosi clișee sau instrumentele de monitorizare și control sunt folosite inadecvat.
2	Intermediar	Conștientizează nevoia de monitorizare și control și, fie o realizează excesiv și/sau în detaliu, fie este reactiv. Eşuează în alocarea/folosirea eficientă de resurse şi/sau crearea unui sistem eficient de monitorizare şi control.
3	Competent	Pune bazele unui sistem de monitorizare și control. Înțelege nevoia definirii/transmiterii unor obiective clare și a alocării unor indicatori cheie. Monitorizarea se poate realiza periodic şi/sau din perspectiva expertizei sale, în sensul că nu mereu imaginea de ansmablu este definită. Poate sugera note de proactivitate.
4	Avansat	Preocupare pentru crearea unui sistem eficient pentru monitorizare și control, orientare spre monitorizarea regiei în ansamblu, din perspective multiple. Stabilește obiective de performanță clare, le revizuiește periodic, cu o puternică încărcătură proactivă.
5	Expert	Arată o preocupare proactivă pentru furnizarea feedback-ului în timp util şi constructiv.

4. Competențe sociale și personale:

4.1. Trăsături comportamentale: reprezintă aspectele observabile ale comportamentului său, care reflectă caracterul, atitudinile și personalitatea. Are caracter de obligativitate pentru fiecare administrator.

Criteriu 4.1. – Trăsături comportamentale
Descriere: Demonstrează aptitudini și abilități de relaționare interumană, deschiderea către noi experiențe, nivel de energie, obiectivitate, capacitate de adaptare, tenacitate.
Indicatori: 1. Inițiază și stabilește cu ușurință relații eficace cu alte persoane, indiferent de poziția, puterea, influență sau statutul acestora; 2. Arată preocupare pentru cunoașterea interlocutorului, investește timp și energie; 3. Folosește tactul și diplomația în stabilirea relațiilor cu ceilalți; 4. Arată deschidere față de ceilalți, dispus să asculte și/sau să împărtășească diferite experiențe; 5. Arată preocupare pentru existența unor relații pozitive în cadrul organizației, își asumă un rol activ pentru facilitarea lor, prin identificarea resurselor și instrumentelor necesare, indiferent de natura acestora (de exemplu, financiară); 6. Identifică situațiile care pot genera conflicte (de exemplu de muncă), ia atitudine și dispune acțiuni menite a le preveni. Dacă situația a degenerate și conflictual a izbucnit, depune eforturi pentru soluționarea lui, într-o manieră satisfăcătoare pentru toate părțile implicate;

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul arată o înțelegere limitată și o preocupare scăzută pentru stabilirea unor relații eficace, comportamentul său fiind mai degrabă reactiv.
2	Intermediar	Candidatul arată o oarecare preocupare pentru stabilirea unor relaţii de succes, relaționând însă eficace în special cu persoane care au un statut, poziţie, autoritate, influenţă similare cu a lui.
3	Competent	Candidatul arată preocupare pentru stabilirea unor relații de succes, căutând să înțeleagă persoana cu care relaționează. Este eficace în special în relaţionarea cu persoanele care au un statut, poziţie, autoritate, influenţă similare cu a lui. Comportamentul său poate fi în continuare reactiv.
4	Avansat	Candidatul arată preocupare pentru stabilirea unor relații eficace, dovedind proactivitate și relaționând cu succes cu o varietate de persoane și/sau într-o varietate de situații. Este eficient în înţelegerea interlocutorului.
5	Expert	Candidatul arată preocupare pentru existența unor relații interpersonale eficace în cadrul organizației, asigurând instrumentele și metodele specifice pentru consolidarea lor.

4.2. Planificare: reprezintă aspecte necesare pentru asigurarea unui flux optim activității regiei, prin previzionarea acțiunilor viitoare și alocarea eficientă a resurselor. De asemenea, necesară pentru creionarea planurilor de investiții, în conducerea proiectelor pe care societatea le

gestionează/dezvoltă. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 4.2. – Planificare
Descriere: Candidatul demonstrează capacitatea de a gestiona eficient activități complexe/proiecte, alocând eficient resursele și definind termene limită. Deține bune cunoștințe despre structuri organizatorice și este apt pentru a face previziuni pe termen lung și mediu, demonstrând exigență și rigurozitate.
Indicatori: 1. Definește standarde de performanță care asigură o clarificare a obiectivelor și responsabilităților părților implicate; utilizează aceste standarde pentru măsurarea progresului și evaluarea performanței; 2. Planifică activitatea pe termen lung, acordând atenție la aspectele competitive, tehnologice și strategice ale regiei; are în vedere de asemenea activitatea de cercetare și dezvoltare, precum și stabilitatea financiară a regiei; 3. Controlează și intervine dacă e necesar asupra planificării pe termen mediu realizată de către Directorat; 4. Elaborează și stabilește obiective de performanță intercorelate (individual-grup).

Grilă de evaluare

1	Novice	Activitatea se desfășoară mai degrabă contextual, el/ea având un rol determinativ minor. Se lasă condus(ă) de context/situație, cel mult poate avea intervenții corective și/sau care nu au un impact major. Preocupare slabă pentru planificare, are în vedere doar situaţia curentă.
2	Intermediar	Înțelege nevoia de organizare și planificare și acționează în consecință. Are unele dificultăți în identificarea și/sau alocarea corectă a resurselor. E posibil ca legătura dintre specificul și complexitatea activității pe de o parte și, organizarea activității, pe de altă parte să nu fie completă/acurată. Are nevoie de sprijin pentru a înțelege diviziunea activității, gândește în continuare la timpul prezent, planificarea nefiind detaliată în timp.
3	Competent	Organizează activitatea în funcţie de obiective şi planul de lucru. Înţelege importanţa definirii unor standarde de performanţă, chair dacă le propune în special în zona sa de expertiză. Utilizează standardele pentru monitorizarea progresului. Alocă resurse corespunzător şi încearcă planificarea pe termen mediu şi lung, în special în aria sa de expertiză. Organizarea şi planificarea are un caracter preponderent operaţional.
4	Avansat	Organizarea și planificarea se realizează la nivel strategic, vizând un orizont de timp mediu și lung. Are în vedere perspective mai largi decât aria sa de expertiză, vizând elemente tehnice-financiare-sociale, etc. Are o înțelegere aprofundată asupra resursei, înțelege și adresează corespunzător resursă umană.

5	Expert	Anticiparea schimbării; are în vedere mediul larg în care activează societatea când planifică, ține cont de evoluții și trenduri din piață.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1. Experiență locală: este de dorit în special în domeniul de activitate al Regiei Autonome; Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 5.1. - Experiență locală:
Descriere: Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor locale/naționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul local/național.
Indicatori: 1. Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al regiei autonome; 2. Este membru sau inițiază parteneritate/asocieri, etc. cu diferite organisme, organizații, asociații, etc. din domenii similare sau conexe cu doemniul de activitate al regiei autonome; 3. Promovează interesele regiei în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al regiei autonome;

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are experienţă pe plan local.
2	Intermediar	Deține o oarecare experiență provenită din participarea la un număr limitat de simpozioane/conferințe, etc. care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al regiei și linii de acțiune viitoare, însă la un nivel general.
3	Competent	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/aociatii, etc. de profil, fapt care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al regiei și linii de acțiune viitoare, arătând o bună înțelegere asupra politicilor, reglementărilor și trendurilor în domeniu.
4	Avansat	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/aociatii, etc. de profil, fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al regiei și linii de acțiune viitoare, arătând o modul în care se poate realiza transferul de bune practici.
5	Expert	Ca plus promovarea, prezentări și promovări ale unor puncte critice din domeniul de activitate al regiei autonome și/sau implicarea în definirea unor politici și reglementări cu caracter local și/sau național.

5.2. Experiență internațională: este de dorit în special în domeniul de activitate al

regiei sau mai larg, în cel al utilităților publice, pentru a facilita importul de bune practici sau de implementare a cadrului legislativ cu aplicabilitate internațională. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 5.2. - Experiență internațională
Descriere: Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor internaționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul internațional.
Indicatori: 1. Deține și își actualizează în permanentă cunoștințele referitoare la evoluțiile europene în domeniu; 2. Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al regiei și/sau al utilităților publice; 3. Este membru sau inițiază parteneritate/asocieri, etc. cu diferite organisme, organizații, asociații, etc. din domenii similare sau conexe cu doemniul de activitate al regiei; 4. Promovează interesele regiei în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al regiei; 5. Facilitează înțelegerea Consiliului vizavi de importantă implementării directivelor, normelor și reglementărilor internaționale în domeniu; exprimă puncte de vedere și interpretări consistente față de acestea și creează și/sau aprobă resursele necesare adoptării lor; 6. Importă în cadrul regiei elemente cheie din guvernanță corporativă internațională, facilitând transferul unor modele și practici a căror utilitate și eficacitate a fost dovedită.

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are experienţă pe plan internaţional.
2	Intermediar	Deține o oarecare experiență provenită din participarea la un număr limitat de simpozioane/conferințe, etc. internaționale care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al regiei și linii de acțiune viitoare, însă la un nivel general.
3	Competent	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. internaționale și/sau este membru în cadrul unor organisme/aociatii, etc. internaționale de profil, fapt care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al regiei și linii de acțiune viitoare, arătând o bună înțelegere asupra politicilor, reglementărilor și trendurilor în domeniu.
4	Avansat	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/aociatii, etc. internațional de profil, fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al regiei și linii de acțiune viitoare, arătând o modul în care se poate realiza transferul de bune practici.

5	Expert	Ca plus promovarea, prezentări și promovări ale unor puncte critice din domeniul de activitate al regiei și/sau implicarea în definirea unor politici și reglementări cu caracter internațional.

6. 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
Descriere: Nu pot fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
Grilă de evaluare: în funcție de punctajul obținut, va fi ales maxim un administrator din categoria funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Acesta este un criteriu obligatoriu de atins în componența Consilliului de Administrație, de care se va ține cont la finalul procesului de selecție, nefiind o condiție individuală obligatorie, altfel spus nu este obligatoriu să avem funcționari publici în Consiliul de Administrație

7. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație

7.1. Studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani

Criteriul – Experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
Descriere: Demonstrează experiența în domeniul domeniul științelor juridice de cel puțin 7 ani
Indicatori: 1. Documente care fac parte din dosarul de candidatură a fiecărui administrator (de exemplu: Adeverință vechime, Carnet de muncă – copie, contracte de muncă sau alte documente relevante)

Grilă de evaluare: analiza documentelor care atestă experiența

II. Trăsături

8. Reputație personală și profesională: necesară pentru a conferi credibilitate **Regiei Autonome**în fața propriilor angajați, cât și a terților (consumatori, instituții, etc.). Are caracter de obligativitate.

Criteriul - Reputație personală și profesională
Descriere: Demonstrează un bun renume și o recunoaștere a expertizei sale din partea unor autorități atât în domeniul său de activitate, cât și în domenii mai largi. Se bucură de o apreciere socială solidă.
Indicatori: 1. Se poziționează atitudinal și factual într-un adevărat stâlp al eticii și moralei, promovând și făcând mereu recurs la principii fundamentale;

2. Are capacitatea proprie de a raționa, de a învăța, de a lua decizii și de a se adapta la schimbare; 3.Câștigă rapid încrederea interlocutorului prin expertiza deținută; 4. Exprimă puncte de vedere avizate și în conformitate cu domeniul său de expertiză; 5. Se îngrijește de activitățile desfășurate de către companie și angajații săi, care au potențial de a afecta negativ reputația și credibilitatea regiei și acționează în consecință; 6. une bazele și/sau menține norme/proceduri care reglementează aspecte diverse (tehnic, comportament moral, civic, etc.); pune bazele sau menține o deontologie profesională la un nivel superior; 7. Se implică și angajează societatea în acțiuni și proiecte cu recunoaștere socială.

Grilă de evaluare

1	Novice	Are o reputație restrânsă, apreciată în special de persoane cu care ați avut o colaborare strânsă și de pe poziții egale și/sau subordonați și, care dovedesc ele însele o reputație limitată.
2	Intermediar	Are o reputație bună, apreciată în special unidirecțional, în cercul de specialitate și mai puțin în cercul larg; recomandările sunt oferite de persoane specialiști sau experți în aria de competență și, mai puțin de persoane din managementul general.
3	Competent	Are o reputație apreciată pozitiv de către persoane din managementul general, dar și de către colaboratorii interni și/sau externi, cu o poziție egală sau de subordonare.
4	Avansat	Are o reputaţie recunoscută dincolo de limitele organizaţiei în care aţi activat/activat.
5	Expert	Are o reputație recunoscută la nivel macro; recomandările sunt oferite de către persoane care dovedesc ele însele o reputație. Mai mult, sunteți recunoscut pentru activitatea dumneavoastră prin publicarea de articole/lucrări științifice și/sau prin publicarea unor articole despre dumneavoastră/

9. Integritate: necesară pentru promovarea unui mediu etic și transparent în relațiile cu angajații regiei, dar și cu terții. Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului

Criteriul – Integritate
Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu societatea.
Indicatori: 1. Se comportă în conformitate cu propriul sistem de valori, promovând și respectând totodată valorile regiei; 2. Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate; arată respect față de ceilalți, indiferent de poziție, statut, rol în organizație; 3. Construiește sau menține și/sau actualizează Codul de etică al regiei, aplicabilitatea acestuia proiectandu-se la toate nivelurile ierarhice;

4. Denunță conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale regiei; se retrage sau abține din deciziile Consiliului care ar putea conduce la conflict de interese; 5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale în conformitate cu prevederile și reglementările legale și ale regiei și/sau contractului de administrare/mandat.

Grilă de evaluare

1	Novice	Urmăreşte propriile scopuri şi obiective, sistemul de valori fluctuează, are un comportament netransparent.
2	Intermediar	Conștientizează nevoia de a acționa cu integritate, însă acțiunile sale nu sprijină acest fapt.
3	Competent	Arată o preocupare pentru respectarea normelor morale şi a sistemului valoric, însă comportamentul sau este fluctuant în această direcţie. Poate arata respect până la momentul în care scopurile personale sunt atinse.
4	Avansat	Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate în raporturile cu ceilalți. Respectă sistemul de valori al regiei, îl armonizează cu cel personal; păstrează confidențialitatea informațiilor cu care vine în contact.
5	Expert	Este un promotor activ al comportamentului integru, sancționându-l ori de câte ori îl observă, indiferent de către cine este manifestat. Denunță conflicte de interese din proprie initiatia, se preocupă pentru crearea codului etic.

10. Independență

Criteriul – Independență
Descriere: Candidatul deține statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138^2 alin.2) din Legea 31/1990.
Indicatori: 1. Statut de independență, așa cum este definit de către art. 138^2 alin.2) din Legea 31/1990

Grilă de evaluare

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

11. Expunere politică

Criteriul – Expunere politică
Descriere: Demonstrează imparțialitate politică, prezentând un risc minim pentru politizarea Consiliului de Administrație, pentru asigurarea bunei funcționări a regiei
Indicatori: 1. Calitatea de membru al unui partid politic; 2. Poziția ocupată în cadrul partidului care poate influența deciziile din cadrul Consiliului de Administrație, dacă este cazul (ex. președinte, vicepreședinte, secretar, membru în biroul executiv, etc.). 3. Declarații publice cu impact major pentru susținerea ideologiei unui partid politic

Grilă de evaluare

1	De notorietate	Are o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrează o bună prezență în presă de orice natură. Dispune de un parcurs politic dovedit, deţinând funcţii la nivel înalt.
2	Foarte expus	Dispune de un parcurs politic dovedit, deţinând funcţii la nivel înalt. Cu toate acestea, apariţiile publice în presă/media sunt ocazionale sau nu sunt văzute că un mijloc de promovare activă.
3	Expus	Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt însă cu o prezență discretă în mass-media; sau nu au produs efecte, aflându-se la început.
4	Putin expus	Este membru de partid, fără a deţine funcţii în cadrul său.
5	Fără expunere	Nu este și nu a fost membru al vreunui partid.

12. Abilități de comunicare interpersonală: reprezintă abilități afișate de o persoană în prezența celor din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații; Are caracter de obligativitate pentru fiecare administrator.

Criteriul - Abilități de comunicare interpersonală
Descriere: Demonstrează abilități specifice cu persoanele din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații.
Indicatori: 1. Are o comunicare orală clară – formulează mesaje complexe coerente, pe care știe să le sublinieze cu gesturi sau posturi și își modulează vocea pentru a capta și menține atenția interlocutorului; utilizează secvențe bine alcătuite de întrebări, ascultă activ, folosește reformularea în sensul influențării interlocutorului;

2. Cunoaște procesul de comunicare și are capacitatea de a alterna argumente logice și emoționale orientate către interesul interlocutorilor, arătându-le ce beneficii au daca îi acceptă punctul de vedere, convingându-i astfel de cele mai multe ori. 3. Se exprimă în scris extrem de clar, știe când, unde și cum să folosească cuvinte și expresii cheie, știe să utilizeze formule atent alese, dau forma grafică foarte atrăgătoare mesajelor sale

Grilă de evaluare

1	Novice	Se exprimă cu greu în fața interlocutorilor, exprimându-se neclar în transmiterea ideilor. Îi lipsește capacitatea de a redacta mesaje scrise.
2	Intermediar	Exprimă unele idei, dar are nevoie de suport din partea interlocutorilor pentru a se face înțeles. Redactează mesaje scrise simple.
3	Competent	Își exprimă majoritatea ideilor, dar într-un mod neclar uneori. Redactează mesaje scrise corect.
4	Avansat	Se exprimă clar, valorificând pe cât posibil transmiterea cunoștințelor către interlocutori. Redactează mesaje scrise într-un mod clar și concis.
5	Expert	Are o capacitate ridicată de transmitere a ideilor, se exprimă clar utilizând o gamă largă de cuvinte din vocabularul său. Redactează mesaje clare și concise utilizând reguli de comunicare standard.

13. Capacitate de relaționare: reprezintă capacitatea de a da și a primi feedback echilibrat. Capacitatea de a-și „exprima asertiv punctele de vedere. Nu are caracter de obligativitate

Criteriul – Capacitate de relaționare
Descriere: Capacitatea de a da și a primi feedback echilibrat. Capacitatea de a-și exprima asertiv punctele de vedere.
Indicatori: 1.Oferă permanent feedback și folosește acest instrument pentru a-și motiva colaboratorii 2. Ascultă activ 3. Înțelege emoțiile celorlalți

Grilă de evaluare

1	Novice	Are o capacitate de relaționare restrânsă
2	Intermediar	Are o capacitate de relaționare bună
3	Competent	Are o capacitate de relaționare apreciată pozitiv de către persoane din managementul general, dar și de către colaboratorii interni și/sau externi, cu o poziție egală sau de subordonare.
4	Avansat	Are o capacitate de relaționare recunoscută dincolo de limitele organizației în care a activat/activat.
5	Expert	Are o capacitate de relaționare recunoscută la nivel macro;

14. Aliniere cu scrisoarea de așteptări: necesară pentru înțelegerea valorii adăugate pe care

fiecare persoană o poate aduce consiliului de administrație și implicit regiei. Depunerea Declarației de Intenție are caracter de obligativitate pentru fiecare candidat din Lista Scurtă, fiind un criteriu obligatoriu prevăzut de legislația corporativă.
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 acționarilor;
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 acționarului
4-5	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarului
6	Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
7-8	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
9-10	Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

15. Diversitate de gen: este de dorit pentru asigurarea unui caracter de diversitate a Consiliului de administrație. Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr.202/2002, 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 de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen; Nu are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.

III. Condiții prescriptive și proscriptive -reprezintă criterii evaluate pentru fiecare candidat la poziția de membru în calitate de Administrator, după cum urmează:

16. Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar

Criteriul – Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar
Descriere: Demonstrează că nu are înscrieri în cazierul judiciar
Indicatori: 1. Documente depuse în dosarul de candidatură dic care să reiasă ca nu are înscrieri în cazierul judiciar

Grilă de evaluare

0	Are înscrieri în cazierul judiciar
1	Nu are înscrieri în cazierul judiciar

17. Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal

Criteriul – Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal
Descriere: Demonstrează că nu are înscrieri în cazierul fiscal
Indicatori: 1. Documente depuse în dosarul de candidatură dic care să reiasă ca nu are înscrieri în cazierul fiscal

Grilă de evaluare

0	Are înscrieri în cazierul fiscal
1	Nu are înscrieri în cazierul fiscal

18. Să fie apt de muncă

Criteriul – Să fie apt de muncă
Descriere: Adeverință prin intermediul căreia demonstrează că este apt de muncă
Indicatori: 1. Adeverință depusă în dosarul de candidatură din care să reiasă că este apt de muncă

Grilă de evaluare

0	Nu este apt de muncă
1	Este apt de muncă

19. Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

Criteriul – Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu a fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

Indicatori:
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	A fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani
1	Nu a fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

20. Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011

Criteriul – Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu a fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
Indicatori:
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	A fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
1	Nu a fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011

21. Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția

Criteriul – Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu este în conflict de interese sau incompatibil cu funcția
Indicatori:
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Este în conflict de interese sau incompatibil cu funcția
1	Nu este în conflict de interese sau incompatibil cu funcția

22. Nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Criteriul – Nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Nu depune declarația, nu declară statusul
1	Depune declarația, declară statusul

23. **Este administrator neexecutiv și independent**

Criteriul – Este administrator neexecutiv și independent
Descriere: Declarație pe propria răspundere că este administrator neexecutiv și independent, în funcție de statusul fiecărui candidat
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Nu depune declarația, nu declară statusul
1	Depune declarația, declară statusul

24. Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României

Criteriul – Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României
1	Nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României

25. 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 sa îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor

Criteriul – 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 sa îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu există 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 sa îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Există 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 sa îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor
1	Nu există 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 sa îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor

26. Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional

Criteriul – Să nu existe indicii rezonabile care sa determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional
1	Nu există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional

27. Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-

i) din OUG nr. 109/2011

Criteriul – Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011
1	Nu există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011

28. Studii superioare finalizate în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate al regiei

Criteriul – Studii superioare finalizate în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate al regiei
Descriere: Candidatul are studii superioare finalizate în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate al regiei
Indicatori: 1. Documente depuse în dosarul candidatului, respectând criteriile pentru fiecare post de Administrator

Grilă de evaluare

0	Nu demonstrează că are studiile necesare ocupării postului de administrator
1	Demonstrează că are studiile necesare ocupării postului de administrator

29. CV format Europass

Criteriul – CV format Europass
Descriere: Candidatul depune CV format Europass
Indicatori: 1. CV depus

Grilă de evaluare

0	Nu a depus CV
1	A depus CV

30. Scrisoare de Intenție

Criteriul – Scrisoare de Intenție
Descriere: Candidatul își exprimă intenția de a participa la procesul de selecție

Indicatori:
1. Scrisoare depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Candidatul nu depune scrisoarea de intenție
1	Candidatul depune scrisoarea de intenție

31. Declarația de Interese

Criteriul – 31. Declarația de Interese
Descriere: Candidatul completează declarația de Interese
Indicatori: 1. Declarația de Interese depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Candidatul nu depune Declarația de Interese
1	Candidatul depune Declarația de Interese

Cerințele de mai sus reprezintă o condiție esențială pentru alegerea administratorilor și, implicit, în procesul de selecție. Celelalte cerințe conform prevederilor legislative privind guvernanța corporativă, referitoare la diversificarea competențelor, studii și experiența profesională în anumite domenii, statut, vor fi luate în considerare, în etapele de evaluare și/sau numire. În baza acestor cerințe, Este de dorit să existe o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește genul și vârsta, precum și în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Armonizarea experienței în mediul privat cu experiența în mediul public este de dorit, fără ca tipul acesta de experiență să devină o condiție obligatorie. Referitor la pregătirea educațională, este recomandat să existe administratori cu formare economică și/sau juridică așa cum prevede legislația specifică.