



MUNICIPIUL IAȘI

Nr.102526/29.07.2026

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE al
Societății Servicii Publice Iași S.A.,
pentru mandatul 2027-2031
- PROIECT -

Prin Hotărârea Adunării Generale a Societății Servicii Publice Iași S.A. nr.429 din 22.06.2026 a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție pentru membrii Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare (O.U.G. nr.109/2011).

Potrivit prevederilor art.12 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice (H.G.nr.639/2023), Profilul Consiliului de administrație este elaborat de autoritatea publică tutelară, Municipiul Iași, prin Compartimentul de Guvernanță Corporativă și conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 28 alin. (1) sau (1¹), după caz, și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011, în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Profilul Consiliului și Profilul candidatului fac parte din Componenta integrală a Planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta prin Hotărâre a Adunării Generale a Acționarilor Societății Servicii Publice Iași S.A., conform prevederilor art.10 alin (4) din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023.

Componenta și structura Consiliului de Administrație

Structura Consiliului de administrație este derivată din cerințele contextuale și este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Societatea Servicii Publice Iași S.A. va fi administrată de către un Consiliu de Administrație format din 5 (cinci) membri, numiți pentru un mandat de 4 ani.

Fiecare membru al Consiliului trebuie să aibă capacitatea de a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea societății și anticipează provocările întreprinderii publice în anii următori.

Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență. Nu este necesar ca toți membrii Consiliului să dețină experiența profesională în industria în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale poate da substanța activității membrilor Consiliului.

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

În cadrul Consiliului de administrație se constituie Comitetul de nominalizare și remunerare, Comitetul de gestionare a riscurilor și Comitetul de audit.

Comitetul de audit. Acesta este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar. Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar. În vederea atestării competențelor, acesta trebuie să fie **calificat ca auditor financiar** conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative (conform art. 65 alin. (3) și (31) 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).

În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul **funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.**

Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

De asemenea, este esențial ca toți membrii Consiliului să aibă o înțelegere a principiilor economice și juridice și o bună înțelegere a principalilor termeni economici specifici administrării unor societăți și de guvernanță corporativă.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) **analiza cerințelor contextuale**, respectiv ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernanță corporativă în ceea ce privește Societatea Servicii Publice Iași S.A. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile societății și de mediul în care aceasta operează, de starea economică, financiară, de guvernanță corporativă, contextul legislativ și poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul actual, moment la care se realizează evaluarea și selecția membrilor consiliului de administrație;
- b) **scrisoarea de așteptări** a Societății Servicii Publice Iași S.A.;
- c) **strategia** Societății Servicii Publice Iași S.A. și a sectorului din care face parte.

Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

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

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, pentru elaborarea Profilului candidatului se vor avea în vedere respectarea cerințelor minime legale, dar fără a se limita la acestea:

➤ **Art.4** conform căruia: *Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:*

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;

- e) primarii și viceprimarii;
 - f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
 - g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
 - h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.
- **Art.28 alin (1)** conform căruia: "În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.
- **Art.28 alin.(3)** conform căruia: Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.
- **Art.28 alin. (4)** conform căruia: În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
- **Art.28 alin. (5)¹⁾**: conform căruia: Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuți la alin. (4), sunt desemnați de autoritatea publică tutelară prin act administrativ și numiți de către adunarea generală a acționarilor. Selecția membrilor

consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuți la alin. (4), se realizează de către comisia de selecție și nominalizare prevăzută la art. 2 pct. 27, pe baza unei proceduri proprii prevăzute la art.9¹ din anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice

- **Art.28 alin (6)** conform căruia: *Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.*
- **Art.28 alin (7)** conform căruia: *Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.*
- **Art.30 alin (9)** conform căruia: *În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.*
- **Art.33 alin (1)** conform căruia: *O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere;*
- **Art.33 alin. (2)** conform căruia: *Pe durata mandatului, funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot face parte decât dintr-un singur consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.*
- **Art.34 alin (4¹)** conform căruia: *Cel puțin un membru trebuie să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau*

din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

- **Art.36 alin.(7)** conform căruia: *În cazul în care, din motive imputabile, directorii nu îndeplinesc indicatorii-cheie de performanță stabiliți prin contractele de mandat, consiliul de administrație îi poate revoca din funcție și hotărăște, după caz, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi directori, în conformitate cu prevederile art. 35. Directorii revocați nu mai pot candida pentru funcții de administrator, respectiv de director la întreprinderi publice, timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare.*
- Să nu se afle în conflict de interese potrivit legii, care să-l facă incompatibil cu funcția de administrator la Societatea Servicii Publice Iași S.A..

Cerințele de mai sus sunt obligatorii și reprezintă o condiție esențială pentru accederea în consiliul de administrație și implicit în procesul de selecție. În baza acestor cerințe referitoare la diversificarea competențelor, studii și experiența profesională în anumite domenii, este recomandabil ca echipa de membri ai Consiliului să fie mixtă și echilibrată în ceea ce privește genul, vârsta, etnia, 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. Prin urmare, aceste cerințe se vor reflecta în existența studiilor 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.

În cadrul Consiliului de administrație se constituie trei comitete consultative: Comitetul de nominalizare și remunerare, Comitetul de Gestionare a Riscurilor și Comitetul de audit, modul de funcționare al acestora stabilindu-se în conformitate cu prevederile legale.

Principalele obiective, care vor fi urmărite de autoritatea publică tutelară, sunt următoarele:

- Optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică astfel încât atingerea performanțelor dorite și a nivelului serviciilor solicitate să se realizeze cu costuri minime pentru beneficiari;
- Promovarea unei metodologii de stabilire a tarifelor, astfel încât să se asigure autofinanțarea costurilor de exploatare, modernizare și dezvoltare, conform principiului eficienței costului și a calității maxime în funcționare;

- Programe pentru producerea și utilizarea eficientă a energiei care au ca scop reducerea costurilor la energie și implicit a tarifelor aplicate către beneficiar;
- Creșterea portofoliului de clienți, entități fizice și juridice, publice și private, inclusiv a portofoliului de contracte de prestări servicii/ furnizări/ execuții lucrări, în vederea creșterii cotei de piață și întăririi poziției pe o piață concurențială;
- Aplicarea unor metode eficiente de management care să conducă la reducerea costurilor de operare și la diminuarea cheltuielilor de funcționare;
- Recuperarea creanțelor înregistrate din activitatea de exploatare a bunurilor proprietate publică și privată a Municipiului, aflate în administrarea societății;
- Acoperirea Cheltuielilor efectuate din veniturile încasate și realizarea unui profit anual rezonabil;
- Stabilirea, negocierea și aprobarea unor noi indicatori de performanță financiari și nefinanciari, în conformitate cu prevederile H.G. nr.639/2023, astfel încât să reflecte evoluția societății și să permită o evaluare reală a performanțelor manageriale;
- Criteriile de performanță, așa cum vor fi ele stabilite prin contractul de mandat, trebuie să fie de natură să definească și să măsoare efortul depus/calitatea managementului pentru eficientizarea activităților și realizarea obiectivelor generale din contractul de mandat.

Modernizarea și îmbunătățirea serviciilor prestate

- Retehnologizarea activității desfășurate de Societatea Servicii Publice Iași S.A. prin modernizări, achiziții de mașini, utilaje și echipamente performante, în beneficiul populației și al mediului din Municipiul Iași, în scopul îndeplinirii obligațiilor prevăzute în contractul de delegare;
- Menținerea unui management integrat calitate-mediu-sănătate-securitate în muncă și responsabilitate socială, care să creeze cadrul pentru îmbunătățirea continuă a serviciilor oferite;
- Îmbunătățirea continuă a serviciilor oferite, din punct de vedere al calității acestora, prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

1. Atribuțiile Consiliului

Consiliul este însărcinat să supravegheze și să sprijine performanța managementului executiv din cadrul societății. Consiliul de Administrație exercită următoarele atribuții conform prevederilor legale în vigoare și ale actului constitutiv al Societății:

- a) aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice, stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) supravegherea funcționării unor sisteme prudente și eficiente de control, care să permită evaluarea și gestionarea riscurilor;
- d) îndeplinirea obligațiilor prevăzute de lege privind recrutarea, numirea, evaluarea și, după caz, revocarea directorilor întreprinderii publice;
- e) supravegherea activității și monitorizarea performanței conducerii executive;
- f) stabilirea și aprobarea remunerației directorilor sau directoratului;
- g) asigurarea că întreprinderea publică își îndeplinește obligațiile legale și contractuale;

h) elaborarea și transmiterea rapoartelor prevăzute de lege.

2. Profilului Consiliului de administrație

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.

3. Cerințe de participare

I. Cerințe comune de participare pentru toate posturile de membru în Consiliul de Administrație al Societății Servicii Publice Iași S.A.

- a) Au cetățenia română sau a altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea calității de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care au aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 4, art.12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art.36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- e) nu au înscriri în cazierul fiscal și judiciar - **art. 16, C** – alte criterii, b) din H.G. nr. 639/2023;
- f) nu se află în situația prevăzută în art.73¹ din Legea nr.31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;
- i) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr.639/2023;
- j) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de minimum 7 ani – art.28 alin (3) din OUG nr.109/2011;
- k) au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome – art.28 alin (1) din OUG nr.109/2011;
- l) Îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute de O.U.G. nr.109/2011 și de H.G. nr.639/2023.

II. Cerințe specifice

Administrator A (4 posturi):

Candidații pentru postul de membru în Consiliul de Administrație de tip A:

1. au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și de asemenea, trebuie să dovedescă experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de minimum 7 ani – art.28 alin (3) din OUG nr.109/2011;
2. au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome – art.28 alin (1) din OUG nr.109/2011;

Administrator B (1 post):

1. Să fie autorizat 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.
2. au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și de asemenea, trebuie să dovedescă experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de minimum 7 ani – art.28 alin (3) din OUG nr.109/2011;
3. au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome – art.28 alin (1) din OUG nr.109/2011;

Descrierea matricei Consiliului de Administrație al Societății Servicii Publice Iași S.A.

Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului, pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit și sunt enumerate mai jos, grupate pentru analiză comparativă:

Profilului Consiliului diferențiază între **criterii obligatorii** și **criterii opționale**, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

Criteriile obligatorii sunt **competențe** și **trăsături** care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

Criteriile opționale sunt **competențe** și **trăsături** care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

Modelul Profilului Consiliului, precum și instrucțiunile de întocmire și de interpretare a conținutului matricii sunt prevăzute în anexa nr. 1a. a anexei nr.1 la H.G. nr.639/2023.

Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr.1a din anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Grila conține un *nivel minim colectiv* al pragului indicatorilor de competență, care 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.

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:

i. cunoștințe despre domeniul de activitate al Societății: fără a avea o natură de obligativitate, cel puțin unul dintre membrii Consiliului de administrație ar trebui să posede cunoștințe despre sectorul de activitate al Societății Servicii Publice Iași S.A. pentru a facilita elaborarea și implementarea unei viziuni de administrare în concordanță cu strategia locală și națională în domeniu;

ii. cunoștințe despre domeniul utilităților publice: fără a avea o natură de obligativitate, cel puțin unul dintre membrii Consiliului de administrație ar trebui să posede cunoștințe despre sectorul utilităților publice pentru a facilita adoptarea unor bune practici din domeniul mai larg al sectorului de activitate al Societății Servicii Publice Iași S.A.;

b) competențe profesionale de importanță strategică: esențiale pentru stabilirea strategiei de dezvoltare a Societății Servicii Publice Iași S.A., cuprind pe lângă cerințele de educație, de experiență și îmbunătățire a performanței financiare, și:

i. gestionarea afacerii: necesară pentru asigurarea bunei funcționări a Societății;

ii. viziune strategică: necesară pentru trasarea unei direcții optime privind evoluția Societății Servicii Publice Iași S.A., în concordanță cu acordurile și reglementările legislative, cu politica locală și națională și de asemenea, necesară pentru stabilirea obiectivelor strategice pe care managementul societății să le atingă în termenii agreeați, precum și a oportunităților de creștere;

c) competențe de guvernanță corporativă:

i. luarea deciziei: necesară pentru a decide în privința politicilor majore care trebuie implementate și/sau atinse în cadrul societății, în privința liniilor pentru dezvoltare și a altor aspecte sensibile și/sau care au impact major, pozitiv sau negativ, asupra bunei funcționări a Societății Servicii Publice Iași S.A.;

ii. monitorizare și control: necesare pentru înțelegerea activității curente a societății, permite înțelegerea manierei în care obiectivele trasate vor fi îndeplinite, sesizarea disfuncționalităților și/sau a oportunităților, trasarea și luarea unor măsuri de acțiune sau corective, după caz;

iii. Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu O.U.G. nr.109/2011.

d) competențe sociale și personale:

i. colaborare și cooperare cu alte părți (directorat, instituții, etc.): necesare pentru a pune în practică unul dintre principiile guvernanței corporative și anume, buna cooperare și comunicare cu părțile care interacționează cu societatea; necesare în agreadea unor politici pentru dezvoltare, a unor programe instituționale, etc;

ii. organizare și planificare: necesare pentru asigurarea unui flux optim al activității societății, prin previzionarea acțiunilor viitoare și alocarea eficientă a resurselor. De asemenea, este necesară pentru creionarea planurilor de investiții, în conducerea proiectelor pe care societatea le gestionează/dezvoltă.

e) experiență pe plan local și internațional:

i. experiență locală: necesară pentru armonizarea cadrului legislativ cu activitatea societății. Fără a avea un caracter de obligativitate pentru întreg consiliul, este de dorit ca unul sau mai mulți dintre membrii consiliului de administrație să demonstreze o asemenea experiență;

ii. experiență internațională: fără a avea un caracter de obligativitate pentru consiliul de administrație, experiența internațională este de dorit în special în domeniul de activitate al societății sau mai larg, în cel al utilităților publice, pentru a facilita importul de bune practici sau de implementare a cadrului legislativ cu aplicabilitate internațională.

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:

✓ Să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de minimum 7 ani;

✓ Să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome.

✓ Să nu facă parte dintr-un alt **consiliu de administrație** sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.

✓ Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al Societății.

g) altele;

B. Trăsături:

a) **Reputația personală și profesională:** candidatul are un comportament adecvat pentru postul vacant;

b) **Integritate:** necesară pentru promovarea unui mediu etic și transparent în relațiile cu angajații societății, dar și cu terții;

- c) **Independență:** necesară pentru acțiunea independentă și critică în relație cu Societatea;
- d) **Expunere politică:** în sens larg, trăsătura presupune contacte în mediul politic dar este de dorit ca o parte dintre membrii Consiliului de administrație să nu dețină funcții într-un partid politic;
- e) **Abilități de comunicare interpersonală:** necesare pentru buna relaționare atât în interiorul consiliului de administrație, cât și în relațiile cu terții;
- f) **Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarului:** necesară pentru înțelegerea valorii adăugate pe care fiecare persoană o poate aduce consiliului de administrație și implicit Societății;
- g) **Diversitate de gen:** fără un caracter de obligativitate, este de dorit pentru asigurarea unui caracter de diversitate a Consiliului de administrație;

C. Alte criterii:

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

Aceste competențe, trăsături și cerințe sunt translatate în grila profilului Consiliului de administrație prezentată și descrisă în continuare.

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.

Obligatoriu, mai departe "Oblig.", sau Opțional, mai departe "Opt."

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

Ponderea 0-1

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

Administratori în funcție

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

Candidați nominalizați

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic.

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

Total

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

Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului.

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

Grila de punctaj a criteriilor

Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierile liniilor tabelului**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.

Alte condiții eliminatorii

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

Subtotal

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

Subtotal ponderat

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

$$\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$$

Total

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

Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la subtotalul ponderat.

Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

Matricea Profilului Consiliului de Administrație al S.C. SERVICII PUBLICE IAȘI S.A.

Criterii	Oblig/ Opt	Pondere 0 - 1	Curent										Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
			Adm.1	Adm.2	Adm.3	Adm.4	Adm.5	Adm.6	Adm.7	Adm.n	Adm.n+1					
			Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert													
A. Competențe																
Competențe specifice sectorului																
Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății	Oblig.	1													60%	
Cunoștințe despre domeniul utilităților publice	Oblig	1													60%	
Competențe profesionale de importanță strategică																
Gestionarea afacerii	Oblig.	1													60%	
Viziune strategică	Oblig.	1													60%	
Competențe de guvernanță corporativă																
Luarea deciziilor	Oblig.	1													60%	
Monitorizare și control	Oblig.	1													60%	
Competențe sociale și personale																
Colaborare și cooperare cu alte părți (directorat, instituții etc.)	Oblig.	1													40%	
Organizare și planificare	Oblig.	1													60%	
Experiență pe plan local și internațional																
Local	Oblig.	0,7													60%	
Internațional	Opt.	0,4													NA	
Competențe și restricții specifice																
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	Oblig.	1													60%	
Sub Total A																
Sub Total Ponderat A																
B. Trăsături																
Reputație personală și profesională	Oblig.	1													80%	
Integritate	Oblig.	1													80%	

Independență	Oblig.	0,8																60%	
Expunere politică	Oblig.	0,6																60%	
Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	1																60%	
Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1																60%	
Diversitate de gen	Opt.	1																NA	
Sub-Total B																			
Sub Total Ponderat B																			
C. Condiții prescriptive și proscriptive																			
Număr mandate	Oblig.	1																80%	
Rezultate ec. fin. la societăți/ RA admin/ conduse	Oblig.	1																100%	
Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1																100%	
Sub-Total C																			
Sub Total Ponderat C																			
TOTAL																			
TOTAL ponderat																			
Clasament																			

Definirea criteriilor și a indicatorilor aferenți

Criteriile reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru posturile de membru în consiliu.

Criteriu: Studii	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul dovedește o educație corespunzătoare postului.	• Studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, candidatul trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani; • Certificări/atestări în domeniu, care creează un avantaj competitiv în sensul punerii la dispoziția societății a unor cunoștințe specializate; creșterea gradului de expertiză a Consiliului; • Diplome sau formări de specialitate în arii conexe, care pot conduce la creșterea gradului de profesionalism al Consiliului: studii postuniversitare, master, MBI, doctorate.

A. Competențe

Criteriu: Cunoștințe despre domeniul de activitate al Societății	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul este familiarizat cu domeniul de activitate al Societății, având o înțelegere aprofundată asupra aspectelor critice și evoluțiilor viitoare.	• Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; • Identifică aspecte cheie în sectorul de activitate

	și arată cum acestea pot influența activitatea societății; • Cunoaște jucătorii majori în sectorul de activitate și modul în care aceștia relaționează; • Arată considerare față de contextul larg în care activează societatea, evidențiind oportunități și/sau riscuri majore pentru dezvoltare; • Înțelege reglementările și tendințele în domeniu și modul în care pot afecta evoluția pozitivă a societății.
--	--

Criteriu: Cunoștințe despre domeniul utilităților publice	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul este familiarizat cu domeniul utilităților publice, înțelegând specificul și reglementările din domeniu; orientat spre transferuri de bune practici de la un tip de activitate la alta.	• Înțelege poziționarea sectorului de activitate în domeniul larg al utilităților publice și modul în care acesta poate avea un impact major în domeniul utilităților publice; • Identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul utilităților publice și arată cum acestea pot influența activitatea societății; • Arată considerare față de bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății. • Demonstrează o înțelegere detaliată a legislației naționale și europene din domeniul de activitate al societății.

Criteriu: Gestionarea afacerii	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul demonstrează stăpânirea tehnicilor de organizare și gestiune a activității societății, arătând aplecare pentru metodele și tehnicile cu caracter tehnico-economic.	• Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile referitoare la administrarea afacerii; formulează indicatori în baza cărora să urmărească bunul mers al societății; • Preocupat pentru asigurarea funcției de conducere la nivel de organizație, formulare și/sau urmărire de politici operaționale și relaționare optimă cu directoratul și ceilalți membri ai Consiliului de administrație; • Preocupat pentru integrarea societății în contextul larg, local și național; preocupat pentru transpunerea în practică a reglementărilor și normelor din domeniu; • Urmărește bunăstarea financiară a societății, înțelege aspectele financiar-contabile esențiale pentru administrarea societății; înștiințează ceilalți membri ai consiliului asupra posibilelor implicații financiare sau contabile; facilitează înțelegerea aspectelor financiar-contabile în cadrul Consiliului; • Managementul riscului: preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului.

Criteriu: Viziune strategică	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul înțelege importanța conturării unei strategii, definind-o	• Contribuie la activitatea Consiliului prin prezentarea unor linii directoare și strategice

într-un orizont de timp mediu și lung	executivului, în scopul dezvoltării optime a societății pe toate palierele de funcționare; • Preocupat pentru o dezvoltare durabilă și sustenabilă a societății pe termen lung; • Propune politici și programe variate pentru îmbunătățirea activității societății; • Identifică priorități pentru dezvoltare și le aduce la cunoștință Consiliului; • Dovedește deschidere pentru colaborare cu membrii Consiliului.
---------------------------------------	---

Criteriu: Luarea deciziilor	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul dovedește gândire critică și independență, oferă un raționament clar și bazat pe date concrete; își asumă responsabilitatea deciziilor luate în cadrul consiliului și este apt a lua decizii în condiții de stres.	• Conștientizează impactul deciziilor luate individual și la nivel de Consiliu asupra bunului mers al societății; • Își bazează deciziile pe date și fapte concrete; oferă o argumentație clară; • 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; • Facilitează luarea deciziei în cadrul Consiliului, își expune opiniile și perspectivele și acceptă păreri din partea celorlalți membri; • Arată ușurința în asimilarea unor informații complexe, le poate traduce în unități informaționale simplificate și accesibile tuturor; • Demonstrează gândire critică și independență, oferă propria perspectivă într-o manieră obiectivă; ia decizii chiar și în situații de tensiune; • Conștientizează nevoia de asumare a responsabilității deciziilor luate în cadrul Consiliului și acționează în consecință.

Criteriu: Monitorizare și control	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul demonstrează înțelegere asupra funcției de supervizare a activității directorilor în sens restrâns și a societății în sens larg. Demonstrează capacitatea de a monitoriza performanța societății și de a crea un sistem de control.	• Stabilește obiective și indicatori cheie pentru înțelegerea bunului mers al societății; le revizuieste periodic și acționează în consecință; • Oferă feedback în timp real, directorilor și Consiliului asupra performanței societății, performanța fiind evaluată din perspective multiple, nu doar financiară (de exemplu: etică, socială, legală etc.); • Monitorizează implementarea deciziilor Consiliului, prin alocarea de resurse, roluri, responsabilități și/sau termene și obiective intermediare; • Monitorizează și evaluează performanța directorilor; • Evaluează eficacitatea controlului intern și a sistemelor de management al riscului;

Criteriu: Colaborare și cooperare cu alte părți (directorat, instituții etc.)	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul promovează un mediu de lucru armonios, orientat spre respect și atingerea obiectivelor comune. Punerea la dispoziția celorlalți a propriilor cunoștințe și experiențe.	• Dezvoltă și menține relații pozitive cu o varietate de oameni, indiferent de poziție sau status; • Depune efort pentru cunoașterea interlocutorului, încearcă să înțeleagă motivația, perspectiva și preocupările acestuia; • Conștientizează impactul propriului comportament asupra interlocutorului, indiferent de nivelul ierarhic; își ajustează și adaptează comportamentul față de interlocutor, astfel încât relaționarea să fie la un nivel optim; • Oferă feedback și caută să primească feedback față de performanță, recunoaște succesul; • Eficient în stabilirea rapoartelor, folosește cu succes tactul și diplomația; • Depune efort pentru rezolvarea conflictelor într-o manieră constructivă; oferă sprijin și asistență; încurajează atunci când este nevoie.

Criteriu: Organizare și planificare	
Definiție:	Indicatori:
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.	• Ajută membrii Consiliului în a avea o imagine de ansamblu asupra activității societății; • Propune și/sau revizuieste structura organizatorică în acord cu planul de administrare și atingerea obiectivelor pe termen lung; • Intervine la nivel de Directorat sau acționează individual pentru alocarea/aprobarea de resurse necesare unei organizări optime; • Definește standarde de performanță care asigură o clarificare a obiectivelor și responsabilităților părților implicate; utilizează aceste standarde pentru măsurarea progresului și evaluarea performanței; • Anticipează schimbarea; • Planifică activitatea pe termen lung, acordând atenție la aspectele competitive, tehnologice și strategice ale societății; are în vedere de asemenea activitatea de cercetare și dezvoltare, precum și stabilitatea financiară a întreprinderii.

Criteriu: Experiență pe plan local	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul demonstrează capacitatea de a promova și de a obține acordul de la autoritățile publice locale asupra unor politici sau activități desfășurate sau care trebuie realizate de către societate.	• Menține o bună relație cu autoritatea publică tutelară și celelalte instituții locale și/sau naționale; are și/sau dezvoltă relații pozitive cu factorii decidenți din cadrul lor; • Promovează interesele societății în cadrul autorității publice tutelare și instituțiilor locale și/sau naționale; face uz de diplomație în mod optim pentru a grăbi lucrurile, dacă situația o impune; • Obține sprijin din partea autorităților diverse pentru proiectele demarate de către societate și care au

	un impact la nivel local și/sau național; • Negociază cu succes în fața autorităților și instituțiilor locale și/sau naționale, chiar și în situații de criză; soluționează nepotrivirile cu un minim impact pentru societate; • Facilitează înțelegerea Consiliului asupra politicilor și reglementărilor locale și/sau naționale din domeniul de activitate sau din cel al utilităților publice.
--	--

Criteriu: Experiență pe plan internațional	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul 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.	• Deține și își actualizează în permanență cunoștințele referitoare la evoluțiile europene în domeniu; • Facilitează înțelegerea Consiliului vizavi de importanța 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; • Importă în cadrul societății elemente cheie din guvernanța corporativă internațională, facilitând transferul unor modele și practici a căror utilitate și eficacitate a fost dovedită.

Criteriu: Reputație personală și profesională	
Definiție:	Indicatori:
Un comportament adecvat postului	• Nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; • Nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; • Nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al Societății, pentru aspecte de natură profesională • Nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al Societății. • Nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;

Criteriu: Integritate	
Definiție:	Indicatori:
Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu înțelegerea.	• Nu are antecedente penale; • Se comportă în conformitate cu propriul sistem de valori, promovând și respectând totodată valorile societății; • Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate; arată respect față de ceilalți,

	indiferent de poziție, statut, rol în organizație; • Elaborează, menține și actualizează Codul de etică al societății și implicit aplicabilitatea acestuia la toate nivelurile ierarhice; • Denunță conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale societății; se opune sau se abține deciziilor Consiliului care ar putea conduce la conflict de interese; • Tratează informațiile sensibile și confidențiale în conformitate cu prevederile și reglementările legale și ale societății și/sau contractului de mandat.
--	--

Criteriu: Independență	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul posedă o gândire independentă și este capabil să ofere rigoarea necesară în vederea luării deciziilor	• Este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente, numai după ce solicită clarificări și explicații; • Este dispus să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes.

Criteriu: Expunere politică	
Definiție:	Indicatori:
Lipsa expunerii politice prezintă risc minim de politizare.	• Fără apariții publice în care să susțină politica/programul unui partid; • Fără expunere politică.

Criteriu: Abilități de comunicare interpersonală	
Definiție:	Indicatori:
Candidatul demonstrează claritate și coerență în discurs, își adaptează comportamentul verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, adept al feedback-ului.	• Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul sau funcția acestuia; comunicarea este desfașurată sub notă de respect; • Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea; limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică; • Transmite mesaje complexe într-o manieră comună, se face ușor înțeles; ordonează idei, demonstrează o logică a discursului; • Promovează feedback-ul în interiorul organizației ca metodă a îmbunătățirii comunicării la toate nivelurile; • Dă dovadă de claritate și coerență în exprimarea verbală și/sau scrisă.

Criteriu: Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	
Definiție:	Indicatori:

Completitudinea cu care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări a acționarilor.	• Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări; • Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung; • Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; limbajul și tonul folosit indică acțiunea; • Acolo unde este posibil, face apel la date concrete și cifre; • Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății; • Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg; • Nota dominantă este viziunea strategică, orientarea fiind spre obținerea unei performanțe superioare.
--	---

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

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

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "novice" la „expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Cunoaște și utilizează acte normative aplicabile, regulamente și ghiduri

3	Competent	Estecapabil să îndeplinească cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • A aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim sprijin extern; • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector de activitate
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate cu această aptitudine fără sprijin extern. Este recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior; • Este capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector pentru a oferi sprijin pentru a găsi soluții pentru probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; • Este perceput ca un expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

Tabele de rating – Competențe

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

Trăsături

Criteriu: Expunere politică		
Scor	Nivel de competență	Descriere
1	De notorietate	Aveți o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrați o bună prezență în presa de orice natură. Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt.
2	Foarte expus	Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea, aparițiile publice în presă/media sunt rare.
3	Expus	Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt și nu au produs efecte.
4	Puțin expus	Sunteți membru de partid, fără a deține funcții în cadrul lui.
5	Fără expunere	Nu sunteți membrul niciunui partid politic.

Criteriu: Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor		
Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Nu se aliniază	Calitățile și intenția personală nu corespund scrisorii de așteptări.
2	Se aliniază puțin	Alinierea se realizează la nivel de intenție, însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite, acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare.
3	Se aliniază moderat	Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit. Pot fi înregistrate anumite corecții la nivel de intenție.
4	Se aliniază într-o mare măsură	Alinierea se realizează atât la nivelul intenției, cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale însă nu mereu la nivelul dorit. Puține corecții la nivel de intenție.
5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități. Corecțiile necesare sunt minore și în general au un caracter de completare.

Diversitate de gen	
Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

Criteriu: Rezultate economico financiare la societăți/regii autonome administrate/conduase		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului și a fost admisă o acțiune de atragere a răspunderii administrative în nume propriu.
5	Minor	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului sau chiar dacă s-a întâmplat acest lucru, nu a fost inițiată și admisă o acțiune de atragere a răspunderii administrative în nume propriu.

Număr de mandate

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

Număr de mandate			
Scor	1	4	5
Număr de mandate concomitente	>2	1	0

Pentru funcționarilor publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice: aceasta este o condiție eliminatorie întrucât pe durata

mandatului, funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot face parte decât dintr-un singur consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar sau fiscal.

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
5	Minor	Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome

Membrii consiliului de administrație trebuie să dovedească o experiență de **minimum 3 ani** în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

Studii superioare și experiență în domeniu

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecția pentru un post în Consiliul de Administrație dacă nu îndeplinesc condiția obligatorie, conform prevederilor art.28 alin (3) din OUG 109/2011: ***Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.***

Rating	3	4	5
Studii superioare	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	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 între 7 și 10 ani.	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 peste 10 ani.

Ponderile aferente criteriilor

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 sunt evidențiate în profilului consiliului în coloana *Pondere (0-1)*.

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 postscriptive reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și, care sunt interzise. Și în cazul lor, de regulă, grila de punctaj este de la 1 până la 5.

Pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar, dacă există sau se aplică

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: $\text{punctaj minim acceptat pentru criteriu în total} / [\text{numărul candidați sau membri} \times \text{punctajul maxim}] \times 100$.

Pentru definirea punctajului minim acceptat se are în vedere nivelul minim acceptat de competență la criteriul respectiv. Nivelul minim acceptat de competență 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: $\text{nivelul minim acceptat} \times \text{numărul de membri}$.

Rezumat al Profilului Consiliu de administrație

Consiliul de administrație va fi format dintr-un număr de 5 (cinci) administratori, majoritatea independenți în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cadrul său, 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.

Consiliul va avea un focus mult mai pronunțat pe implementarea politicilor de guvernare corporativă. Prin urmare, Consiliul va arăta preocupare pentru maniera în care activitatea societății este împărțită între acționarul unic, consiliul de administrație, manageri, angajați, auditori, clarificând atât rolurile și responsabilitățile aferente fiecărei părți, cât și maniera în care deciziile sunt luate în cadrul societății. Responsabilitatea și transparența sunt instrumente și totodată puncte de plecare pentru implementarea practicilor de guvernare corporativă. Consiliul de Administrație trebuie să acționeze în calitate de punct central pentru guvernarea corporativă.

Consiliul trebuie să aprecieze faptul că strategia, riscul, performanța și durabilitatea sunt inseparabile. Astfel, membrii Consiliului trebuie să dovedească aplecare asupra managementului riscului și performanței financiare a societății. Creșterea numărului de administratori care prezintă experiența financiar-economică este de dorit.

Integritatea fiecărui membru al Consiliului este mai mult decât un deziderat. Administratorii trebuie să-și exercite mandatul cu îndeplinirea obligațiilor impuse de art. 144¹ din Legea nr.31/1990 privind societățile comerciale republicată, cu modificările și completările ulterioare:

- Membrii consiliului de administrație își vor exercita mandatul cu prudență și diligența unui bun administrator;
- Administratorul nu încalcă obligația prevăzută mai sus, dacă în momentul luării unei decizii de afaceri el este în mod rezonabil îndreptățit să considere că acționează în interesul societății și pe baza unor informații adecvate;
- Membrii consiliului de administrație își vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul societății;
- Membrii consiliului de administrație nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale societății, la care au acces în calitate de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de Comisia de Selecție și Nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, analiza declarației de intenție, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție și nominalizare, prin raportare la Profilul Consiliului, Profilul Candidatului, indicatorii ce descriu criteriile de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei Declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de așteptări de către candidați și interviului organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, Declarația de intenție a candidatului.

Principalul obiectiv al Consiliului de Administrație, pe termen mediu și lung, definit și determinat de particularitățile societății și de contextul economic în care activează, este asigurarea

unui echilibru între continuitatea activității în condiții optime și satisfacerea așteptărilor acționarilor. Pentru îndeplinirea acestuia, membrii Consiliului trebuie să satisfacă în mod corespunzător condițiile și criteriile descrise.