

Procedura de recrutare si selecție a administratorilor DPMM S.A

Profilul Consiliului de Administrație al DPMM S.A.

16 iunie 2023

Pluri Consultants România

[Date]



Cuprins

Preambul	2
CAPITOLUL I. Prezentarea Societății.....	2
CAPITOLUL II. Cerințe contextuale	6
CAPITOLUL III. Capacități, trăsături și cerințe pe care trebuie să le satisfacă membrii Consiliului de Administrație	9
CAPITOLUL IV. Criterii folosite în cadrul matricei Consiliului de Administrație – grila comună de evaluare....	12

Preambul

Profilul Consiliului de Administrație este întocmit în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare introduse prin Legea 111/2016 și ale normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

CAPITOLUL I. Prezentarea Societății

Înființată în anul 1998 prin reorganizarea vechii Regii Autonome de Drumuri și Poduri, S.C Drumuri – Poduri Maramureș S.A administrează o rețea de drumuri județene de 774,801 Km, pe care sunt construite 128 poduri în lungime totală de 3162 ml.

În prezent S.C “Drumuri – Poduri Maramureș” S.A având indicativul principal CAEN 4211 – Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor își desfășoară activitatea în baza Hotărârii Consiliului Județean Maramureș nr.75/2021 privind stabilirea formei de gestiune a serviciului de administrare a domeniului public și privat al județului Maramureș – drumuri județene și rețele rutiere și a Hotărârii Consiliului Județean Maramureș nr.82/2021 privind aprobarea Studiului de oportunitate și a documentației de delegare a gestiunii serviciului de administrare a domeniului public și privat – drumuri județene și rețele rutiere, când s-a încheiat Acordul Cadru de delegarea gestiunii Serviciului de administrare a domeniului public și privat al Județului Maramureș – drumuri județene și rețele rutiere nr.13393/05.07.2021 și a contractelor subsecvente.

S.C “Drumuri – Poduri Maramureș” S.A are punct de lucru pe întreg cuprinsul județului care prin poziționarea lor fac ca activitatea de construcții și întreținere a drumurilor județene să fie gestionată optim.

Rezumatul strategiei guvernamentale si locale

Cadrul strategic privind politica în domeniul transportului durabil în România s-a aliniat (în mare măsură conceptual) politicii europene în materie definite în Cartea Albă a transporturilor (cu actualizările aferente) și a sprijinit în acțiunile sale obiectivul global de asigurare a durabilității sistemului național de transport. Una dintre problemele majore ale României, cu impact negativ semnificativ asupra stării economice și sociale a țării este absența unei rețele satisfăcătoare de transport rutier. La nivel național există mai multe documente strategice de programare care vizează dezvoltarea echilibrată a sistemului național de transport care să asigure o infrastructură și servicii de transport moderne și durabile, dezvoltarea sustenabilă a economiei și îmbunătățirea calității vieții, cum ar fi:

1. Programul de Guvernare pentru perioada 2021-2024

Dezvoltarea infrastructurii de transport reprezintă o condiție esențială pentru creșterea nivelului de trai, a veniturilor oamenilor, pentru stimularea investițiilor, pentru crearea de noi locuri de muncă, pentru creșterea mobilității cetățenilor și a mărfurilor, pentru scoaterea din izolare socio-economică a zonelor subdezvoltate prin dezvoltarea echilibrată a rețelelor de transport între toate regiunile țării. Asigurarea conectivității și a accesibilității la principalele coridoare de transport care să conducă la îmbunătățirea legăturilor între principalii poli economici de creștere va constitui principalul obiectiv al politicilor de transport. Nicio regiune nu va rămâne în urmă din punctul de vedere al dezvoltării infrastructurii de transport, stimulând astfel dezvoltarea echilibrată și coezivă a României.

Obiectivul general în ceea ce privește siguranța rutieră prevăzut în Strategia Națională de Siguranță Rutieră pentru perioada 2021-2030 vizează o reducere cu 50 % a numărului de

decese în accidente rutiere până în 2030 față de 2019, în conformitate cu angajamentul UE.

2. Master Planul General de Transport al României și Planul Investițional

În anul 2016, s-a aprobat strategia Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, respectiv Master Planul de Transport pentru dezvoltarea infrastructurii de transport din România, precum și actualizarea acestuia prin promovarea în anul 2021 a Planului Investițional pentru perioada 2021-2030.

Programul acoperă nevoile integrale de dezvoltare a infrastructurii de transport din România și prevede necesitatea realizării a 6.624,1 km de rețea rutieră (autostrăzi, drumuri expres, transregio, variante ocolitoare) din care 2.900,5 km aferenți rețelei primare și 3.723,6 km aferenți rețelei secundare.

În Planul Investițional pentru dezvoltarea infrastructurii au fost stabilite obiectivele de conectivitate rutieră care vizează rezolvarea a patru mari probleme ale transportului rutier: timpi mari de întârziere în trafic, media zilnică anuală ridicată (MZA), accesibilitatea redusă națională și internațională și rata mare de accidente rutiere.

3. Planul Național de Redresare și Reziliență

Modernizarea României cu ajutorul Mecanismului de Redresare și Reziliență (MRR) este o șansă istorică, un proiect național care aduce reformele necesare dezvoltării reale a unei țări europene din era verde și digitală.

Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) este conceput astfel încât să asigure un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și necesitățile de dezvoltare ale României, în contextul recuperării după criza COVID – 19 care a afectat semnificativ țara, așa cum a afectat întreaga Uniune Europeană și întreaga lume.

Astfel, obiectivul general al PNRR al României este dezvoltarea României prin realizarea unor programe și proiecte esențiale, care să sprijine reziliența, nivelul de pregătire pentru situații de criză, capacitatea de adaptare și potențialul de creștere, prin reforme majore și investiții cheie cu fonduri din Mecanismul de Redresare și Reziliență.

Componenta transport sustenabil are ca obiectiv sporirea sustenabilității sectorului transporturilor din România prin sprijinirea tranziției verzi și digitale a sectorului. Printre reformele care sprijină investițiile se numără modificări ale reglementărilor pentru a stimula transportul rutier cu emisii zero, a îmbunătăți siguranța rutieră, a promova transportul public curant.

Din punct de vedere geografic, regiunea de Nord-Vest are o bună poziție strategică de intrare în România dinspre Ungaria, respectiv în exteriorul UE înspre Ucraina și Moldova, județul Maramureș fiind graniță cu Ucraina pe o lungime de circa 150 km, atât terestră cât și naturală (râul Tisa pe circa 60 km). Unul dintre obiectivele strategice ale județului Maramureș în acest sens îl reprezintă creșterea conectivității și atractivității pentru investitori prin proiecte care vizează: construcția unui pod nou peste râul Tisa în zona Sighetu Marmăției, inclusiv infrastructura conexă și înființarea de noi puncte de trecere româno-ucrainiene.

4. Strategia de dezvoltare a județului Maramureș

Unul dintre obiectivele strategice ale județului Maramureș este creșterea conectivității și atractivității județului Maramureș pentru investitori care să realizeze activități inovative și cu valoare adăugată ridicată atât pentru locuitori cât și pentru turiști (de ex. Măsuri de asigurare a conectivității cu restul regiunii și cu regiunile de graniță; creșterea mobilității în zonele urbane ale județului; dezvoltarea infrastructurii de comunicații și dezvoltarea infrastructurilor suport pentru mediul de afaceri și a celor de cercetare-dezvoltare; inovare și transfer tehnologic; crearea de parcuri industriale/științifice și tehnologice; creșterea calității forței de muncă în sectoarele cu potențial de dezvoltare).

Viziunea autorității publice tutelare cu privire la misiunea și obiectivele întreprinderii publice

Autoritatea publică tutelară se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre respectarea principiilor de management corporativ în vederea dezvoltării companiei în condiții de profitabilitate, de maximizare a eficienței și eficacității activității, de calitate superioară a lucrărilor și serviciilor realizate, de protecție a mediului și de asigurare a securității și sănătății lucrătorilor.

Pentru perioada de referință 2023-2027, Județul Maramureș, prin Consiliul Județean Maramureș, intenționează să rămână singurul acționar al societății. Astfel, politica S.C “Drumuri – Poduri Maramureș” S.A va fi orientată în susținerea competitivității și creșterii economice, crearea de locuri de muncă și dezvoltare durabilă.

Managementul societății trebuie să contribuie la atingerea obiectivului general al companiei, adică la îmbunătățirea infrastructurii drumurilor județene și comunale, la îndeplinirea obiectivelor societății referitoare la competitivitate și profitabilitate precum și la armonizarea practicilor manageriale și de administrare cu principiile guvernantei corporative prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011.

Viziunea autorității publice tutelare pentru perioada 2023-2027 urmărește realizarea și continuarea obiectivelor strategice pe care S.C “Drumuri – Poduri Maramureș ” S.A și le-a asumat în ultimii ani, reflectând atât valorile societății cât și țintele generale de performanță economică.

SC DPMM SA va continua procesul de modernizare și diversificare a bazei de producție și va avea permanent ca obiective îmbunătățirea eficienței economice, creșterea productivității muncii, a calității lucrărilor executate și serviciilor oferite clienților, urmărindu-se cu precădere extinderea activității în domeniul construcțiilor civile, intensificarea activității de comerț cu materiale de construcții, încheierea de contracte pentru executarea de lucrări de drumuri și poduri precum și dezvoltarea durabilă a societății.

Pentru realizarea misiunii sale, SC DPMM SA își propune următoarele obiective strategice:

Eficiența economică

a) Optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică astfel încât atingerea performanțelor dorite și a nivelului serviciilor cerute de către clienți să se realizeze cu costuri minime pentru aceștia;

b) Monitorizarea permanentă a costurilor de operare și reducerea acestora folosind inovația aplicată;

c) Obținerea unei marje optime de profit, care să permită atât dezvoltarea în continuare a societății, cât și stimularea personalului;

d) 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.

Modernizare și îmbunătățirea calitativă a lucrărilor realizate și serviciilor prestate

- a) Asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației;
- b) Extinderea ariei de operare și diversificarea ofertei de servicii către clienți;
- c) Îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

Orientarea către client

- a) preocuparea permanentă pentru creșterea gradului de încredere al clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse;
- b) Îmbunătățirea calității vieții populației care trăiește în zona deservită;
- c) Identificarea și analiza continuă pentru anticiparea așteptărilor colaboratorilor și clienților;
- c) Modul de desfășurare a interacțiunii cu clienții pentru a obține relații cât mai bune pe termen lung și economic avantajoase.

Competența profesională

- a) Creșterea eficienței generale a companiei prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societății;
- b) Crearea unui mediu favorabil învățării în societate și sprijinirea angajaților în a-și dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne;
- c) Dezvoltarea resurselor umane prin instruirea permanentă și evaluarea atentă a angajaților.

Protecția mediului

- a) Gestionarea rațională a resurselor naturale;
- b) Eliminarea activităților cu impact negativ asupra mediului;
- c) Implementarea eficientă a tehnologiilor moderne conform standardelor europene;
- d) Aplicarea politicilor de administrare durabil pentru monitorizarea resurselor și evaluarea riscurilor de mediu;
- e) Elaborarea și implementarea politicilor de responsabilități sociale.

Competitivitate

a) Politica SC Drumuri - Poduri Maramureș SA este orientată în susținerea competitivității și creșterii economice, crearea de locuri de muncă și dezvoltare durabilă. Investițiile contribuie la creșterea eficienței generale a societății prin corecta dimensionare, informare, motivare a angajaților, prin crearea unui mediu favorabil învățării în cadrul societății și sprijinirea angajaților în a-și dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne.

b) Dezvoltarea resurselor umane prin instruirea permanentă și evaluarea atentă a angajaților.

Capitalul de cunoștințe, resursa cheie pentru a deveni competitiv

- a) Selecția personalului pe criterii de competență;
- b) Valorificarea la nivel superior a informației.

Extinderea activității

- a) Extinderea ariei de operare în domeniul construcțiilor de drumuri și poduri și

diversificarea ofertei față de clienți.

Ținte de performanță

În vederea realizării obiectivelor strategice mai sus menționate, Planul de administrare 2023-2027 va include modul de realizare a acestora și de asemenea se va raporta la o serie de criterii de performanță, exprimate cantitativ, pe baza obligațiilor asumate prin Contractul de mandat al administratorilor.

Principiile directoare privind administrarea societății în intervalul 2023-2027, obiectivele fundamentale, țintele de performanță și prioritățile strategice prevăzute în Planul de Administrare, se constituie în standarde de performanță obligatorii pentru membrii consiliului de administrație a societății, reprezentând parte a politicilor de dezvoltare al SC DPMM SA.

CAPITOLUL II. Cerințe contextuale

II.1. Reglementari legale și recomandări de bune practici

În baza prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016:

1. Consiliul de administrație al SC Drumuri - Poduri Maramureș SA va fi alcătuit din 5 membri;
2. În cadrul Consiliului de administrație nu pot fi mai mulți de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
3. Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere;
5. Consiliul de administrație va fi astfel format încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație;
6. Membrii consiliului de administrație detin experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.
7. Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare, dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

II.2. Responsabilitățile Consiliului de Administrație

Tipul de administrare: unitar

Comitetele care funcționează în cadrul consiliului:

- Comitetul de nominalizare și remunerare
- Comitetul de audit

Responsabilitățile principale ale Consiliului de Administrație:

- În termen de 90 de zile de la data numirii sale, consiliul de administrație elaborează și prezintă adunării generale a acționarilor, spre aprobare, planul de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în contractele de mandat.
- aprobă grilele de salarizare ;
- numește și revocă directorii și stabilește remunerația acestora;
- analizează și aprobă planul de administrare elaborat în colaborare cu directorii, în acord cu scrisoarea de așteptări și cu declarațiile de intenție
- negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cu autoritatea publică tutelară
- asigură integritatea și funcționalitatea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare
- verifică funcționarea sistemului de control intern sau managerial;
- monitorizează și evaluează performanța directorilor
- întocmește raportul semestrial privind activitatea societății, pe care îl prezintă autorității publice tutelare
- monitorizează și gestionează potențialele conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;
- supervizează sistemul de transparență și de comunicare
- monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale societății
- raportează lunar autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia
- supune spre aprobare Organigrama și Regulamentul de organizare și funcționare a societății;
- elaborează și aprobă Regulamentul de ordine interioară, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății;
- stabilește și menține politicile de asigurare în ceea ce privește personalul și bunurile societății;
- promovează studii și propune autorităților competente tarifele pentru furnizarea serviciilor;
- aprobă volumul maxim al creditelor bancare sau din alte surse de finanțare necesare îndeplinirii scopului Societății;
- aprobă componenta Comisia de negociere a Contractului Colectiv de Muncă;
- aprobă contractul colectiv de muncă;
- aprobă nominalizarea locurilor de muncă în condiții deosebite;
- aprobă introducerea de noi tehnologii și modernizarea celor existente;

- w) aprobă norme, normative, reglementări în domeniul tehnic și economic utilizate în desfășurarea activității societății;
- x) aprobă constituirea în garanție a bunurilor societății până la ½ din valoarea activelor societății;
- y) stabilește în condițiile legii, regimul amortizării activelor corporale și necorporale;
- z) aprobă tarifele pentru prestațiile și serviciile prestate de societate
- aa) aprobă sau supune spre aprobare investițiile ce urmează a se realiza de societate în condițiile legii;
- bb) aprobă vânzarea sau închirierea de active potrivit legii;
- cc) propune spre analiză asocierea societății potrivit legii;
- dd) exercită orice alte atribuții conferite prin prevederi legale speciale și prevăzute în regulamentul propriu de funcționare.

Consiliul de Administrație are următoarele competente de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

- a) elaborează concepția și strategia de dezvoltare a societății;
- b) delegă conducerea unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general; Director - persoana căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății de către Consiliul de Administrație indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății.
- c) numește directorii societății, la recomandarea comitetului de nominalizare;
- d) revocă directorii societății;
- e) stabilește remunerația directorilor încadrându-se în limitele stabilite de Adunarea Generală a Acționarilor;
- f) încheie contracte de mandat cu directorii societății;
- g) aprobă Planul de management elaborat de directorii societății.
- h) evaluează activitatea directorilor. Evaluarea va viza atât execuția contractului de mandat, cât și a planului de management.
- i) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de maxim 5 (cinci) luni de la încheierea exercițiului financiar, raportul cu privire la activitatea societății, bilanțul și contul de profit și pierderi, precum și proiectul programului de activitate, al strategiei și al bugetului pe anul următor;
- j) pregătirea rapoartelor anuale și a altor raportări, în condițiile legii, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- k) propune Adunării Generale majorarea capitalului social atunci când aceasta măsură este necesară pentru desfășurarea activității, precum și înființarea de noi unități;
- l) exercită atribuțiile ce i-au fost delegate de către Adunarea Generală;
- m) rezolvă problemele stabilite de Adunarea Generală și execută hotărârile luate de aceasta în conformitate Actul Constitutiv al societății;

Nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de către consiliul de administrație din partea adunării generale a acționarilor, în conformitate cu art. 114 din Legea nr.31/1990.

CAPITOLUL III. Capacități, trăsături și cerințe pe care trebuie să le satisfacă membrii Consiliului de Administrație

Luând în considerare informațiile din capitolele anterioare, fiecărui membru al Consiliului de Administrație îi este cel puțin cerut:

- să nu exercite concomitent mai mult de 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.
- să dețină experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

Cerințele de mai sus sunt obligatorii și reprezintă o condiție esențială pentru accesarea în consiliu de administrație și, implicit, în procesul de selecție. Pentru constituirea Consiliului de Administrație, majoritatea membrilor trebuie să fie administratori neexecutivi și independenți.

Celelalte cerințe determinate de Capitolul II, referitoare la diversificarea competențelor, a studiilor și a experienței profesionale în anumite domenii, vor fi considerate în alcătuirea Consiliului de Administrație, în etapele de recomandări și/sau numire. În baza acestor cerințe și, având în vedere Capitolul II, Consiliul de Administrație ar fi bine să aibă o componentă 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. Nu este obligatoriu ca toți membrii Consiliului de Administrație să aibă experiență profesională în sectorul de activitate în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale poate oferi substanța discuțiilor și activităților consiliului. Armonizarea experienței în mediul privat cu experiență în mediul public este de dorit, fără ca tipul acesta de experiență să devină o condiție obligatorie. Referitor la pregătirea educațională, este necesar ca pe lângă formarea economică și/sau juridică din cadrul consiliului prevăzută legal, cel puțin unul dintre membri să aibă o pregătire tehnică. Prin urmare, aceste cerințe se vor reflecta în:

- studii: superioare de lungă durată, finalizate; domeniul educațional: economic, juridic, și tehnic; orice altă calificare pe care individul o posedă și care poate aduce un avantaj în activitatea desfășurată se va lua în considerare.
- experiență de administrare și/sau management într-o societate comercială publică sau privată sau, regie autonomă

Sinteza acestor cerințe este exprimată în criteriile prescriptive și proscriptive din Matricea Consiliului de Administrație.

Deoarece numai studiile absolvite și experiența profesională obținută în anumite societăți nu garantează capabilitatea unui candidat de a răspunde așteptărilor acționarilor și nici capacitatea acestuia de a obține rezultatele scontate, pe parcursul întregului proces de recrutare și selecție se vor evalua următoarele competențe și trăsături:

		Criteria	Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	C1	C2	...Cn	PMC	PMCP	
		1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert								
I. Competențe	C1. Competențe specifice sectorului	C1.1	Capacitatea de a administra atent și coerent procesele operationale ale societății	OB	1			3,50	3,50	
		C1.2	Capacitatea de a administra atent și coerent procesele financiare ale societății	OB	1			3,50	3,50	
		C1.3	Capacitatea de a administra atent și coerent procesele de management ale societății	OB	1			3,50	3,50	
									0,00	
	C2. Competențe profesionale/de importanță strategică	C2.1	Managementul resurselor	OB	1				3,50	3,50
		C2.2	Planificare strategică	OB	1				3,50	3,50
		C2.3	Leadership	OB	1				3,50	3,50
		C2.4	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	1				3,50	3,50
		C2.5	Management prin bugete	OB	1				3,50	3,50
		C2.6	Managementul proiectelor	OB	1				3,50	3,50
		C2.7	Digitalizarea organizațională	OB	1				3,50	3,50
		C2.8	Managementul riscurilor	OB	1				3,50	3,50
		C2.9	Capacitatea de a negocia	OB	1				3,50	3,50
				OB						0,00
	C3. Competențe de governanță corporativă	C3.1	Management prin obiective	OB	0,8				3,50	2,80
		C3.2	Raportare	Opt.	1				3,50	3,50
		C3.3	Asigurarea compleanței cu legislația incidentă	Opt.	0,8				3,50	2,80
		C3.4	Managementul performanței	OB	0,8				3,50	2,80
										0,00
C4. Competențe sociale și personal	C4.1	Comunicare și relaționare interpersonală	OB	0,7				3,50	2,45	

		C4.2	Comunicare instituțională	OB	1					3,50	3,50
											0,00
	II. Alinierea cu S.A	A1	Prezintă coerent profilul sau, in directa legatura cu cerintele contextuale ale societatii	OB	1					3,50	3,50
		A2	Respecta structura indicată in HG722/2016	OB	1					3,50	3,50
		A3	Prezintă obiective realiste derivate din cele din SA	OB	1					3,50	3,50
		A4	Prezinta o lista coerenta de KPI corelate cu obiectivele	OB	1					3,50	3,50
		A5	Identifică corect riscuri	OB	1						
		A6	Demonstreaza orientare catre digitalizare eficienta	OB	1					3,50	3,50
	III. Trăsături	T1	Orientarea catre rezultate	OB	1					3,50	3,50
		T2	Capacitatea de lucra independent	OB	1					3,50	3,50
		T3	Atentie la detalii	OB	1					3,50	3,50
		T4	Respectarea regulilor	OB	1					3,50	3,50
		T5	Dinamism	OB	1					3,50	3,50
		T6	Spirit de echipă	OB	1					3,50	3,50
		T7	Capacitatea de sinteza	OB	1					3,50	3,50
	IV. Competențe prospective și	CPP 1	Cetățenia solicitata	OB	DA/NU						
		CPP 2	Fluenta in limba română (scris și vorbit)	OB	DA/NU						
		CPP 3	Nu se află in conflict de interese	OB	DA/NU						
		CPP 4	Nu a fost revocat in ultimii 5 ani	OB	DA/NU						
		CPP 5	Nu a fost condamnat definitiv	OB	DA/NU						
		CPP 6	Nu a făcut politie politica	OB	DA/NU						
		CPP 7	Îndeplineste criteriile cerute prin OUG nr.109/2011	OB	DA/NU						
		CPP 8	Are capacitate deplina de exercitiu	OB	DA/NU						
		CPP	Apt din punct de vedere	OB	DA/						

	9	medical		NU						
	CPP 10	Are certificare CAFR sau 3 ani in comitete de audit	OB	DA/NU						
	CPP 11	Are minim 5 ani vechime in domeniul studiilor (SE-SJ)	OB	DA/NU						
	CPP 12	Are studii superioare de licenta	OB	DA/NU						
	CPP 13	Are cel putin 5 ani de experienta totala de munca	OB	DA/NU						
	CPP 14	Are minim 3 ani de experienta de administrare sau management	OB	DA/NU						
	CPP 15	Nu are inscrieri in cazierul judiciar	OB	DA/NU						
	CPP 16	Nu are inscrieri in cazierul fiscal	OB	DA/NU						
		TOTAL			0	0	0	0	105	101,85
		Total ponderat			0	0	0			#VALUE!
		Pragul minim colectiv			3	1	2			

CAPITOLUL IV. Criterii folosite în cadrul matricei Consiliului de Administrație – grila comună de evaluare

Tipuri de criterii: obligatorii și opționale

Criteriile pot fi obligatorii sau opționale.

- a) 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.
- b) 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.

Categorisirea criteriilor în obligatorii sau opționale este realizată în baza analizei contextuale desfășurată în Secțiunea II, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Modul în care criteriile sunt categorisite în obligatorii sau opționale este reflectat în matricea competențelor, în coloana “Oblig sau opțional (opt.)”

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci

Nivel	Nivel de competență	Descriere	Calibrare
1	Novice	Are această competență dezvoltată la un nivel de bază, o exercită sub atență supervizare, este în proces de inițiere și dezvoltare a acestei competențe.	Face rare referiri la termeni, concepte, principii, acțiuni sau instrumete specifice exercitării acestei competențe Soluțiile pe care le adoptă în rezolvarea unor situații diferă în mare măsură de cele pe care e-ar adipta dacă ar deține această competență.
2	Intermediar	Are un nivel de competență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe profesionale în roluri similare. În exercitarea acestei competențe necesită din timp în timp sprijin ierarhic și/sau supervizare;	Înțelege, utilizează și poate discuta la nivel bazic termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; Întreprinde acțiuni bazice corelate cu această competență, Face uz activ de proceduri, legi, regulamente sau ghiduri în exercitarea acestei competențe.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească suficient de corect acțiunile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrează această aptitudine independent. A aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor sau supervizare;	Înțelege, utilizează și poate discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Poate îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Este capabil să ofere ajutor în exercitarea acestei competențe altor colegi mai puțin experimentați și are	A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunatatirile practice, în domenii care se bazează pe această competență;



		experiență avansată în utilizarea acestei competențe.	
5	Expert	Este cunoscut ca un expert în activități care presupun utilizarea acestei competențe. Poate oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.	Este capabil să poarte discuții, să ia decizii și să ofere explicații top managementul pe tema activităților pentru care această competență este critică, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe. A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple activități complexe; Este privit ca un "subject matter expert", lider și inovator în această competență de către colegii din companie și de către comunitatea de afaceri.

Comisia de selecție,

Elaborat

Ioana Mădălina POPESCU

Pluri Consultants Romania SRL

