

ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU
CONSILIUL LOCAL CISNĂDIE

HOTĂRÂREA NR. 38

privind implementarea măsurilor dispuse de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
la Societatea Gospodărie Orășenească Cisnădie S.A.

Consiliul local al orașului Cisnădie, întrunit în ședință publică ordinară, în număr de 16 consilieri, la data de 28 februarie 2019;

Analizând raportul de specialitate nr. 2481/21.02.2019 privind implementarea măsurilor dispuse de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice la Societatea Gospodărie Orășenească Cisnădie S.A., întocmit de Direcția administrație publică locală;

Văzând avizul comisiei economico-financiare, agricultură și programe de dezvoltare și al comisiei juridice, ordine publică, sănătate, protecție socială, învățământ, cultură, culte, tineret și sport;

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Normelor metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și a altor măsuri necesare implementării prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobate prin H.G. nr. 722/2016;

În temeiul prevederilor art. 36 alin.(2) lit. „a” și alin.(3) lit. „c”, art.45 alin.(1) și art.115 alin.(1) lit.”b” din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aprobă declanșarea procedurii de selecție a Consiliului de Administrație al Societății Gospodărie Orășenească Cisnădie S.A.

Art.2 (1) Se numesc în funcția de administratori provizorii, începând cu data adoptării prezentei hotărâri:

1. dl. Lunca Mircea
2. dna. Gaston Sanda Maria
3. dna. Todescu Crina Anca
4. dl. Preda Ioan
5. dl. Orlandea Cristian

(2) Durata mandatului administratorilor menționați mai sus este de maximum 4 luni, până la finalizarea procedurii de selecție prevăzută la art. 1, cu posibilitatea prelungirii, pentru motive temeinice, până la maximum 6 luni.

Art.3 Se aprobă Profilul Consiliului de Administrație al Societății Gospodărie Orășenească Cisnădie S.A. conform anexei nr. 1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.4 Se aprobă Matricea Consiliului conform anexei nr. 2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.5 Se aprobă Criteriile folosite în cadrul matricei - descrierea și indicatorii asociați conform anexei nr. 3 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.6 Comunicarea și publicitatea prezentei se asigură de către Direcția administrație publică locală.

Adoptată la Cisnădie în data de 28 februarie 2019 , cu 15 voturi „pentru” și 1 abținere

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
ADRIAN-DORU CRISTEA**



**CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR,
CIPRIAN-CONSTANTIN RUSU**



Difuzare: 1 ex. Instituția Prefectului - Jud. Sibiu
1 ex. Primar
1 ex. Secretar
1 ex. Dosar ședință
1 ex. Evidență hotărâri
1 ex. D.A.P.L.
1 ex. Societatea Gospodărie Orășenească S.A. —
1 ex. Direcția economică —
1 ex. Afișaj —

Red./Dact. D.S. 1 ex. pers. desemnate
2 ex. R.U.

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII GOSPODĂRIE ORĂȘENEASCĂ CISNĂDIE S.A.

I. Aspecte generale ale profilului Consiliului de Administrație

1. Context organizațional:

Consiliul de Administrație [denumit în continuare „Consiliul”], va fi format din 5 (cinci) membri. Societatea este administrată în sistem unitar. Având în vedere delegarea atribuțiilor de conducere către directori, membrii consiliului de administrație va fi formată în majoritate din administratori neexecutivi și independenți în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Atribuții și așteptări:

Membrii Consiliului își exercită mandatul cu prudența și diligența unui bun administrator. Membrii consiliului își vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul societății.

Consiliul de Administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru adunarea generală a acționarilor.

Consiliul de Administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general. Consiliul de Administrație reprezintă societatea prin președintele său.

Atribuțiile Consiliului și ale membrilor acestuia în administrarea întreprinderii publice sunt prevăzute în Actul constitutiv al societății și în prevederile legislative privind buna guvernare a întreprinderilor publice.

Consiliul de Administrație are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor conform Legii 31/1990, actualizată cu modificările ulterioare:

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale Societății;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d) supravegherea activității directorilor;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedura insolvenței.

3. Componența Consiliului:

Componența Consiliului se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește

experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componenta Consiliului de Administrație:

- i. cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;*
- ii. majoritatea administratorilor trebuie să fie neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- iii. nu poate fi mai mult de 1 (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;*
- iv. administratorii nu trebuie să se afle în conflict de interese sau incompatibilitati prevazute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- v. nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare (art. 6 alin. (2) din Legea 31/1990 privind societatile, republicată, cu modificările și completările ulterioare).*
- vi. membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice (luând în calcul și postul pe care îl vor ocupa în cadrul Consiliului de administrație al societății);*
- vii. membrii consiliului de administrație să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și cele referitoare la conflictul de interese.*

II. Profilul individual al membrilor Consiliului

Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului sunt următoarele:

- i. cunoașterea limbii române (scris și vorbit);*
- ii. capacitatea deplină de exercițiu;*
- iii. experiența în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;*
- iv. stare de sănătate corespunzătoare*
- v. îndeplinirea regulilor generale menționate mai sus.*

Candidatii selectati conform conditiilor minime de mai sus vor fi evaluati in baza matricei

Consiliului.

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a membrilor săi în domeniile care oglindesc activitatea companiei și anticipează provocările companiei în anii urmatori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

1. Competente specifice sectorului

Obiectivul general al societatii este de a furniza un serviciu modern, de încredere și avantajos pentru cetățenii orașului Cisnădie.

Se au în vedere următoarele competențe pentru membrii Consiliului de Administrație:

- Cunoștințe si/sau experiență relevantă în domeniul serviciilor
- Experiență profesională / experiență managerială/de administrare în cadrul unor societăți din domeniul public sau privat ori regiilor autonome

2. Competente profesionale de importanță strategică

Membrii Consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus, capacități strategice excelente și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea și părțile interesate ale acesteia.

Se au în vedere următoarele competențe:

- Viziune și planificare strategică
- Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia
- Managementul riscului
- Legislație aplicabilă în domeniu
- Finanțe și contabilitate.

3. Guvernanța corporativă

Se vor evalua cunoștințele membrilor Consiliului în domeniul guvernanței corporative.

4. Social și personal

Se vor evalua următoarele abilități:

- Abilități de comunicare și negociere
- Capacitate de analiză și sinteză
- Abilități de relaționare.

5. Local și internațional

Se va avea în vedere și se va evalua participarea la implementarea de strategii la nivel local.

Trăsăturile care vor fi avute în vedere sunt:

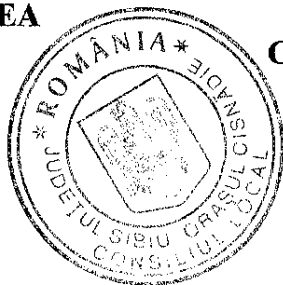
- Reputație personală și profesională
- Independența
- Expunere politică
- Abilități de comunicare interpersonală
- Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Cerințele prescriptive și proscriptive care vor fi avute în vedere în analiza candidaturilor se referă la:

- Număr de mandate
- Studii economice sau juridice și experiența în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani

Pe baza celor de mai sus se întocmește matricea Consiliului de administrație al societății Gospodărie Orășenească Cislădie SA (cuprinzând criteriile, trăsăturile, cerințele obligatorii și cele opționale) și Grila de evaluare a competențelor, conform HG 722/2011 (Normele de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice).

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
ADRIAN-DORU CRISTEA**



**CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR,
CIPRIAN-CONSTANȚIN RUSU**



Criteria folosite în cadrul matricei - descrierea și indicatorii asociați

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

- A. Criterii** - Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.
- B. Obligatoriu (Oblig.)** sau **Opțional (Opt.)** - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).
Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.
Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.
- C. 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.
- D. Administratori în funcție** - Numele complet al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.
- E. Candidați nominalizați** - Numele complet al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.
- F. Total** - Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.
- G. Total ponderat** - Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)].
- H. 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).
- I. Pragul curent colectiv** - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

Descrierea randurilor matricei

- **Competențe** - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Trăsături** - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Condiții prescriptive și proscriptive - Alte condiții eliminatorii** - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Subtotal** - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

- **Subtotal ponderat** - Însurubarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. $\Sigma(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$
- **Total** - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).
- **Total ponderat** - Suma Subtotalurilor ponderate.
- **Clasament** - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

II. CRITERII FOLOSITE IN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE SI INDICATORI ASOCIATI

1.COMPETENTE

1.1.Competente specifice sectorului

1.1.1. Cunoștințe și/sau experiența relevantă în domeniul serviciilor

Descriere: cunoaște domeniul serviciilor, modele și strategii relevante de afaceri.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru domeniul serviciilor;
2. Este la curent cu tendințele actuale și viitoare din domeniu (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.);
4. Este dispus/ă să împărtășească cunoștințele și perspectivele cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor;
5. Poate oferi exemple de indicatori de performanță în domeniul în care activează societatea.

1.1.2. Experiență profesională / experiență managerială/de administrare în cadrul unor societăți din domeniul public sau privat ori regii autonome

Descriere: Prin experiența acumulată are posibilitatea să contribuie la luarea deciziilor privind activitatea societății.

Indicatori:

1. Candidatul are cunoștințe și experiență profesională care poate fi utilă societății și/sau candidatul are experiență managerială/de administrare în cadrul unor societăți din domeniul public sau privat ori regii autonome
2. Candidatul este capabil să înțeleagă implicațiile financiare ale deciziilor luate în cadrul Consiliului de Administrație
3. Candidatul este capabil să înțeleagă influența deciziilor Consiliului de Administrație asupra indicatorilor de performanță.
4. Are capacitatea de a asista consiliul în evaluarea deciziilor pe termen scurt, mediu, lung;
5. Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a măsurilor dispuse de Consiliul de Administrație pentru îmbunătățirea performanțelor întreprinderii publice.

I.2. Competente profesionale de importanță strategică

1.2.1.Viziune și planificare strategică

Descriere: are o cunoaștere profundată a procesului strategic și poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifica prioritățile strategice și contribuie în cadrul consiliului prin prezentarea de direcții strategice managementului.

Indicatori:

1. Poate să contribuie la definirea viziunii societății, valorilor și scopului care ghidează strategia;
2. Este familiar/ă cu modelele de afaceri și metodele de analiză strategică, evaluarea de opțiuni și crearea unei strategii organizaționale
3. Poate defini obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă
4. Înțelege și poate sprijini consiliul în evaluarea mediilor politice, sociale, economice, culturale și tehnologice ale societății și schimbări relevante pentru strategia societății și pentru direcția viitoare
5. Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a strategiei și conducerea schimbării organizaționale.

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

Descriere: contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Indicatori:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă sau când nu există claritate
2. Solicită sfat specializat atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice
3. Exerciți o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a părtinirilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva consiliului
5. Este conștient/ă de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare sau exploratoare pentru a facilita procesul consiliului de luare a deciziilor
6. Recunoaște faptul că consiliul vorbește pe o singură voce și se consideră responsabil/ă (dar și pe alții) pentru deciziile luate de către consiliu.

1.2.3. Managementul riscului

Descriere: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului
2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea de strategii pentru managementul riscului
3. Se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc
4. Explică aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles

5. Conduce strategia de implicare a consiliului în ședințe informate despre risc
6. Preia comanda de propuneri care au fost aduse în atenția consiliului de administrație pentru revizuire, în evaluarea componentelor de management al riscurilor.

1.2.4. Legislație aplicabilă în domeniu

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea.

Indicatori:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația privind contractele;
2. Familiar/ă cu cadrul legislativ și statutele sub care operează organizația ;
3. Poate ghida consiliul cu privire la aspectele de conformitate legale și de reglementare;
4. Sfătuiește consiliul referitor la problemele cu posibile implicări juridice;
5. Asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora;
6. Se menține la curent referitor la problemele cu implicații legale pentru organizație.

1.2.5. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu cerințele privind guvernarea financiară aprofundată și a practicilor de management financiar contemporan, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale principiilor consiliului și de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

Indicatori:

1. Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicații posibile financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicațiile financiare ale deciziilor specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membrii consiliului care au un nivel scăzut de competență financiară;
4. Efectuează dezvoltarea unei viziuni analitice independente a consiliului privind bunăstarea financiară și mediul de control financiar al organizației ;
5. Familiarizat/ă cu reglementările și normele aplicabile de bune practici ;
6. Familiarizat/ă cu standarde profesionale de contabilitate;
7. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilitatii.

1.3. Guvernanță corporativă

1.3.1. Cunoștințe de guvernare corporativă

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă fundamentale
2. Înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate

4. Înțelege structura de responsabilitate și cum diverse organisme relaționează unul cu celălalt – Ministerul Finanțelor Publice, Autoritatea Publică Tutelară, consiliul și executivul societății.

1.4. Social și personal

1.4.1. Abilități de comunicare și negociere

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

1. negociază cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
2. soluționează diferențele cu minimum de impact;
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
4. Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă ;

1.4.2. Capacitate de analiza și sinteza

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori:

1. Descompune partile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
2. Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
3. Poate modela problema în termeni abstracti;
4. Nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
5. Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
6. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând partile ei forte și punctele ei slabe.

1.4.3. Abilități de relaționare

Descriere: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Indicatori:

1. Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
3. Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
4. Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației.

1.5. Local și internațional

1.5.1. Participarea la implementarea de strategii locale

Descriere: Participarea la implementarea strategiilor hotărâte de autoritatea publică tutelară, Adunarea generală a acționarilor etc.

Indicatori:

1. Înțelege rolul Adunării generale a acționarilor și a autorității tutelare în elaborarea strategiilor;
2. Are capacitatea de a asista consiliul în implementarea strategiilor hotărâte de autoritatea publică tutelară;
3. Poate ghida consiliul și conducerea executivă în evaluarea eficacității programelor implementate;
4. Asista consiliul în înțelegerea politicii și contextului reglementar de la nivel local.

2.Trasaturi**2.1. Reputație personal și profesională**

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația.

Indicatori:

1. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile consiliului și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
2. Plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
3. Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu;
4. Vorbește cu onestitate și sinceritate
5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat
6. Păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului
7. Se comportă în concordanță cu cerințele organizației.

2.2.Independență

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor.

Indicatori:

1. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal ;
2. Solicită clarificări și explicații;
3. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

2.3.Expunere politica

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politica	Foarte expus				Fara expunere

2.4. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: înțelege responsabilitățile sale și ale celorlalți membri ai consiliului pentru comunicare eficientă.

Indicatori:

1. Înțelege cerințele unei comunicări eficiente
3. Contribuie la o comunicare adecvată cu ceilalți membri ai consiliului, precum și cu conducerea executivă;
4. Înțelege responsabilitățile sale și ale consiliului în privința comunicării cu autoritatea publică tutelară și cu Adunarea generală a acționarilor și monitorizează conformitatea cu acestea
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie.

2.5. Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Intentia exprimata se aliniaza în proporție de maxim 30% cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Intentia exprimata se aliniaza în proporție de 30%-50%	Intentia exprimata se aliniaza în proporție de 50% - 75%	Intentia exprimata se aliniaza în proporție de 75% - 90%	Intentia exprimata se aliniaza în proporție de peste 90%

III. Conditii prescriptive si proscriptive

3.1. Numar de mandate (mandate anterioare ca și membru al CA la societatea pentru care candidează, exceptand mandatele provizorii/pentru locurile vacante)

Rating	1	2	3	4	5
Numar de mandate	>3	3	2	1	0

3.2. Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani

Rating	1	2	3	4	5
Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani	Fara studii in domeniul economic sau juridic si fara experienta de minim 5 ani în aceste domenii	Fara studii in domeniul economic sau juridic, dar cu experienta sub 5 ani in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau	Fara studii in domeniul economic sau juridic, dar cu experienta de peste 5 ani in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau	Cu studii in domeniul economic sau juridic si cu experienta de sub 5 ani	Cu studii superioare in domeniul economic sau juridic si cu experienta de 5 ani sau mai mare

		financiar	financiar		
--	--	-----------	-----------	--	--

III. GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENTELOR SI TABELELE DE RATING

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

Scor	Nivel de competenta	Descriere
N/A	Nu se aplica	Nu este necesar sa aplicati sau sa demonstrati aceasta competenta
1	Novice	Aveti o intelegere a cunostintelor de baza
2	Intermediar	Aveti un nivel de experienta castigat prin formare fundamentala si/sau prin cateva experiente similare. Aceasta aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none"> • Intelegeti si puteti discuta termeni, concepte, principii si probleme legate de aceasta competenta; • Faceti uz activ de legi, regulamente si ghiduri.
3	Competent	Sunteti capabil/a sa indepliniti cu success functiile asociate acestei competente. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalul cu mai multa experienta, dar de regula demonstrati aceasta aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> • Ati aplicat aceasta competenta cu succes in trecut, cu minim de ajutor; • Intelegeti si puteti discuta aplicarea si implicatiile schimbarilor in procesele, politicile si procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteti indeplini sarcinile asociate cu aceasta aptitudine fara asistenta. Sunteti recunoscut/a in cadrul organizatiei curente ca un (o) expert(a) in aceasta competenta, sunteti capabil/a sa oferiti ajutor si aveti experienta avansata in aceasta competenta. <ul style="list-style-type: none"> • Ati oferit idei practice/relevante, resurse si perspective practice referitoare la procesul sau imbunatarile practice, la nivel de guvernanta a consiliului si nivel executiv superior. • Sunteti capabil/a sa interactionati si sa purtati discutii constructive cu conducerea executiva, dar si sa instruiti alte persoane in aplicarea acestei competente.
5	Expert	Sunteti cunoscut/a ca un expert/a in acest sector. Puteti oferi ajutor si gasi solutii pentru dileme si probleme complexe referitoare la aceasta zona de expertiza. <ul style="list-style-type: none"> • Ati demonstrat excelenta in aplicarea acestei competente in multiple consilii de administratie si/sau organizatii; • Sunteti privit/a ca un/o expert/a, conducator/oare si inovator/oare in aceasta competenta de catre consiliu, organizatia si/sau organizatiile din afara.

Tabele de rating -Competente

Cunostinte, aptitudini si experienta	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

IV. UTILIZARILE MATRICEI

Matricea personalizată, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul consiliului vor fi în permanență revizuite și actualizate. Acestea sunt folosite pentru un număr de scopuri diferite, fără a se limita la:

1. Informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție

- a) Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței și performanței consiliului (inclusiv autoevaluare și evaluare de către terțe părți);*
- b) Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;*
- c) Identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale consiliului prin matricea consiliului în funcție, în vederea configurării structurii comitetului de nominalizare și remunerare al consiliului și a altor mecanisme, inclusiv apelarea la servicii profesionale externe, pentru asigurarea abilității consiliului de a-și atinge capabilitățile necesare și îndeplini responsabilitățile fiduciare.*

2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului

- a) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernantei corporative pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului, directori;*
- b) Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competențe ce pot fi folosiți în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale de studiu pentru cursurile formale de guvernanță corporativă ale consiliului.*

3. Oferirea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de membru în consiliu

- a) Notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun*
- b) Formularea întrebărilor pentru interviul candidaților*
- c) Informare referitoare la descrierea profilelor de candidat*
- d) Informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e)*

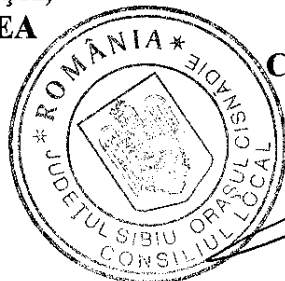
4. Informare referitoare la elaborarea proceselor formale de inițiere pentru noii membri ai consiliului

- a) Ghidarea președintelui consiliului în explicarea așteptărilor de comportament pentru consiliu ca întreg și membri individuali ai consiliului în particular*
- b) Informare referitoare la elaborarea programelor formale de inițiere și a evenimentelor asociate.*

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului de administrație pe care consiliul le poate

îmbunătăți, fie și temporar, cu ajutorul serviciilor profesionale sau prin cooptarea comitetelor de expertiză cu scopul de a se alinia cu îndatoririle fiduciare și îndatoririle de îngrijire.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
ADRIAN DORU CRISTEA**



**CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR,
CIPRIAN CONSTANTIN RUSU**

