

ROMÂNIA
JUDEȚUL PRAHOVA
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIEȘTI

HOTĂRÂREA NR.

privind aprobarea profilului consiliului de administrație, a matricii profilului consiliului și profilul personalizat al candidaților, necesare în procesul de selecție și evaluare pentru ocuparea a șase posturi de membru în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești

Consiliul Local al municipiului Ploiești:

Văzând Referatul de aprobare al primarului municipiului Ploiești, domnul Andrei – Liviu Volosevici și Raportul de specialitate comun nr. 27/18.03.2022 al Compartimentului Monitorizare Întreprinderi Publice și nr. 509/24.03.22 al Direcției Administrație Publică, Juridic-Contencios, Achiziții Publice, Contracte, privind aprobarea profilului consiliului de administrație, a matricii profilului consiliului și profilul personalizat al candidaților, necesare în procesul de selecție și evaluare pentru ocuparea a șase posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești;

Având în vedere avizul comisiei de specialitate nr. 7 – Comisia juridică, ordine publică, respectarea drepturilor și libertăților cetățenești, petiții și reclamații din data de2022;

Văzând Hotărârea Consiliului Local al municipiului Ploiești nr. 510/22.12.2021, prin care s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului pentru ocuparea a șapte posturi vacante de administrator în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești, dintre care unul va fi ocupat de reprezentantul Ministerului Finanțelor ce va fi numit urmare a desemnării acestuia prin Ordin al Ministrului Finanțelor;

În baza art. 3 pct. 1 lit. b) din Ordonanța de urgență nr. 109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

Luând în considerare prevederile art.1 alin.18, alin.17, alin.14, alin.15 – Cap.I, art. 20, alin.(1) și (2) , art.21 și art.23 - secțiunea a 5-a, art. 28, art.29, art.30 – secțiunea a 7- a, art.31, art.33 – secțiunea a 8- a, art. 35 – secțiunea a 9-a din Anexa 1 a Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;

Ținând cont de prevederile art. 34 lit. a) – secțiunea a 8-a, art. 36 alin. (1) - secțiunea a 9-a, din Anexa 1 a Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;

Având în vedere: Profilul consiliului de administrație, Matricea profilului consiliului și Profilul personalizat al candidaților, necesare în procesul de selecție și

evaluare pentru ocuparea a șase posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești, livrabile întocmite și transmise de expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane conform contract nr. 5338/11.03.2022 și înregistrate la Compartimentul Monitorizare Întreprinderi Publice sub nr. 29/16.03.2022;

În baza art. 129, alin.(1) alin.(2) lit.a) și alin.(3) lit.d), art.139 alin.(1), art.154 și art.196 alin.(1) lit.(a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1 Se aprobă Profilul consiliului de administrație, necesar în procesul de selecție și evaluare pentru ocuparea a șase posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești, conform anexei nr.1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2 Se aprobă Matricea profilului consiliului, necesară în procesul de selecție și evaluare pentru ocuparea a șase posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești, conform anexei nr.2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 3 Se aprobă Profilul personalizat al candidaților, necesar în procesul de selecție și evaluare pentru ocuparea a șase posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de administrație la Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești, conform anexei nr.3 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 4 Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești, comisia de selecție constituită prin Hotărârea Consiliului Local al municipiului Ploiești nr. 510/22.12.2021 și Compartimentul Monitorizare Întreprinderi Publice vor duce la îndeplinire prezenta hotărâre.

Art. 5 Direcția Administrație Publică, Juridic-Contencios, Achiziții Publice, Contracte va aduce la cunostința celor interesați prevederile prezentei hotărâri.

Data în Ploiești, astăzi,2022

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Gheorghe SÎRBU-SIMION**

**CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR GENERAL,
Mihaela – Lucia CONSTANTIN**

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL REGIEI AUTONOME DE SERVICII PUBLICE PLOIESTI

I. Introducere

Prezentul document este elaborat în scopul realizării procedurii de selecție a Membrilor în Consiliul de administrație al REGIEI AUTONOME DE SERVICII PUBLICE PLOIESTI, în conformitate cu prevederile O.U.G. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare. Documentul cuprinde o parte din modelele necesare implementării procedurii de recrutare și selecție, în sensul art. 17 alin. (2) din H.G. 722/2016 și anume:

- a) Profilul Consiliului de Administrație;
- b) Profilul fiecărui membru al consiliului.

Modelele de mai sus reprezintă punctul de pornire pentru procesul de selecție, întrucât definesc nevoia de recrutare și criteriile de evaluare și selecție. În baza lor se vor întocmi anunțurile de selecție și se va implementa procedura selecției.

a. Prezentarea întreprinderii publice

Informații generale privind Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiesti (R.A.S.P)

Domeniul de activitate al Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiești

R.A.S.P. Ploiești, în baza contractului de prestări servicii încheiat cu Consiliul Local al municipiului Ploiești, urmărește și monitorizează activitățile ce fac obiectul contractelor încheiate de municipiul Ploiești cu operatorii de servicii publice de alimentare cu apă și canalizare, iluminat public, salubritate, alimentare cu energie termică produsă centralizat, administrare a domeniului public și privat, transport public local, monitorizează activitățile cu impact asupra mediului și asigură primirea înregistrarea și verificarea operativă a sesizărilor transmise telefonic de cetățeni prin Biroul Dispecerat, Sesizări și Relații Publice.

R.A.S.P. Ploiești, ca împuternicit al Consiliului Local, asigură monitorizarea programelor de investiții în relația cu operatorii selectați în domeniul serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, iluminat public, salubritate, alimentare cu energie termică produsă centralizat, administrare a domeniului public și privat respectiv transport public local.

R.A.S.P. Ploiești are calitatea de operator pentru activitatea de epurare a apelor uzate și evacuare a apei epurate în emisar, specifică serviciului public de canalizare, conform cerințelor legale în vigoare.

R.A.S.P. Ploiești desfășoară și activitatea de vidanjare la populație, instituții publice și agenți economici.

R.A.S.P. Ploiești are implementat și menține un sistem de management integrat calitate – protecția mediului - sănătate și securitate operațională fiind triplu certificată conform ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2005, și SR OHSAS 18001: 2008 pentru următoarele activități:

- monitorizarea și controlul serviciilor publice, prestări servicii de interes public către persoane juridice/fizice, managementul proiectelor;

- prestări servicii de interes public către persoane fizice/juridice: stația de epurare;
- prestări servicii de interes public către persoane fizice: colectare deșeuri electrice și electronice.

Având în vedere obiectul de activitate al R.A.S.P., se au în vedere următoarele obiective:

Obiective în domeniul calității:

- Accesul liber la informații corecte și complete;
- Creșterea efortului educațional pentru schimbarea atitudinii cetățenilor privind serviciile publice;
- Îmbunătățirea comunicării organizaționale interne;
- Dezvoltarea activităților de prevenire și control;
- Intensificarea monitorizării performanțelor privind derularea activităților
- Creșterea satisfacției cetățenilor;
- Menținerea și dezvoltarea sistemului de management integrat calitate-mediu-sănătate și securitate operațională.

Obiective în domeniul protecției mediului:

- Implementarea politicilor și programelor;
- Conformitatea cu legislația;
- Reducerea impactului negativ al serviciilor furnizate;
- Îmbunătățirea impactului asupra mediului;
- Creșterea numărului de acțiuni educative adresate cetățenilor (inclusiv personalului propriu) și conștientizarea la sursă

Obiective în domeniul sănătății și securității operaționale:

- Prevenirea accidentelor;
- Prevenirea îmbolnăvirilor;
- Respectarea legislației în domeniul sănătății și securității operaționale.

Dezideratele autorității publice tutelare cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale R.A.S.P.

În baza O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, Regia Autonomă de Servicii Publice este administrată de un consiliu de administrație format din 3-7 membri, numiți de către autoritatea publică tutelară.

Desemnarea membrilor consiliului de administrație va fi făcută în baza unei evaluări sau selecții prealabile efectuate de o comisie organizată la nivelul autorității publice tutelare, comisie care va fi asistată de un expert independent.

Consiliul de administrație este constituit din:

- un reprezentant al Ministerului Finanțelor (în acest caz, numirea se face la propunerea acestei instituții);
- un reprezentant al autorității publice tutelare, cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome;
- 1-5 persoane cu experiență în administrarea sau managementul regiilor autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice.

Lista membrilor consiliului de administrație și CV-ul fiecărui administrator se va publica pe pagina de internet a regiei, pe întreaga durată a mandatului acestora.

Durata mandatului membrilor consiliului de administrație nu poate depăși 4 (patru) ani. Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al regiei.

În cadrul consiliului de administrație și a comitetelor consultative constituite în cadrul consiliului, se analizează situația financiară a regiei, perspectivele și evoluțiile, premisele și gradul de realizare a indicatorilor de eficiență și performanță stabiliți prin Planul de administrare ca instrument de conducere, plan ce va fi construit pe baza prezentului document.

Membrii Consiliului de administrație au obligația să înștiințeze autoritatea tutelară, în cazul în care se constată o deviere de la indicatorii de performanță stabiliți. Totodată au obligația să întocmească și să înainteze autorității publice tutelare informațiile din raportările prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, aceștia au obligația de a întocmi orice formă de raport care li se va cere de către autoritatea tutelară în legătură cu realizarea indicatorilor de performanță.

Răspunderea administratorilor și managementului pentru raportarea cu celeritate a situațiilor de risc sau nerealizare rămâne în sarcina acestora.

Consiliul de administrație are următoarele atribuții:

- stabilește direcțiile principale de activitate și de dezvoltare ale regiei autonome;
- analizează și aprobă planul de administrare, elaborat în colaborare cu directorii, în acord cu scrisoarea de așteptări și cu declarațiile de intenție;
- numește și revocă directorii și stabilește remunerația acestora;
- 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 activitatea directorilor prin raportare la prevederile contractului de mandat cât și a planului de management;
- întocmește raportul semestrial privind activitatea regiei autonome, pe care îl prezintă autorității publice tutelare;
- monitorizează și gestionează potențiale conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;
- supraveghează sistemul de transparență și de comunicare;
- aprobă prețurile și tarifele pentru produsele și serviciile din domeniul său de activitate;
- avizează programele de investiții;
- monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale regiei autonome;
- 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.

În cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de audit format din 3 administratori neexecutivi și independenți.

Consiliul de administrație reprezintă regia autonomă în raport cu terții și în justiție.

Autoritatea publică tutelară încheie cu administratorii regiei autonome contracte de mandat având ca obiect administrarea regiei autonome care constituie anexă la actul administrativ de numire.

Evaluarea performanțelor regiei autonome de către autoritatea publică tutelară se face anual și vizează și îndeplinirea obligațiilor ce revin administratorilor, conform contractului de mandat și obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, aprobați de autoritatea publică tutelară.

Un extras al raportului de evaluare se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, până la data de 31 mai a anului următor celui pentru care se efectuează evaluarea.

În baza atribuțiilor principale, membrii consiliului de administrație:

- asigură elaborarea strategiei de dezvoltare, re tehnologizare, modernizare, reorganizare a regiei;
- elaborează și prezintă autorității publice tutelare Planul de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în contractele de mandat;
- completează sau revizuieste Planul de administrare, dacă acesta nu prevede măsurile pentru realizarea obiectivelor cuprinse în contractul de mandat și nu cuprinde rezultatele prognozate care să asigure evaluarea indicatorilor de performanță stabiliți în contract la solicitarea Consiliul Local;
- elaborează raportul semestrial, prezentat autorității publice tutelare, privitor la activitatea regiei autonome, care include și informații la execuția contractului de mandat al directorului;
- numește și revocă directorul regiei și stabilește remunerația lui, conform prevederilor legale în vigoare;
- evaluează activitatea directorului, verifică execuția contractului de mandat al acestuia;
- aprobă planul de management întocmit de director;
- pot cere completarea sau revizuirea Planului de management dacă acesta nu prevede măsurile pentru realizarea obiectivelor cuprinse în contractul de mandat și nu cuprinde rezultatele prognozate care să asigure evaluarea indicatorilor stabiliți în contract;
- evaluează activitatea directorului anual și vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a Planului de management;
- analizează trimestrial, raportul întocmit de director cu privire la activitatea de conducere executivă și cu privire la evoluția regiei, raport care va fi comunicat de acesta;
- urmăresc respectarea dispozițiilor legale privind protecția mediului înconjurător, respectarea normelor de securitate și sănătatea muncii în cadrul regiei;
- aprobă tactica și strategia activității de marketing;
- avizează contractarea de împrumuturi bancare pe termen scurt, mediu sau lung și modul de rambursare a acestora cu aprobarea Consiliului Local;
- avizează rezultatele inventarierii anuale a patrimoniului Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiești și hotărăște cu privire la diferențele constatate propuse de Comisia centrală de inventariere;
- aprobă și propun tarife pentru lucrările și serviciile prestate de către Regia Autonomă de Servicii Publice Ploiești altele decât cele aprobate de Consiliul Local al municipiului Ploiești, în conformitate cu obiectul de activitate al regiei și legislația în vigoare;
- aprobă măsurile necesare pentru menținerea echilibrului economico-financiar al regiei;
- stabilesc și aprobă plata premiilor pentru personalul regiei, cu excepția cazurilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă al Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiești;
- analizează modul cum au fost împlinite hotărârile anterioare și propune măsurile pe care le consideră necesare pentru realizarea obiectivelor nefinalizate ca și sancțiunile aplicabile celor ce se fac vinovați de neîndeplinirea acestora;
- își însușesc studiile de fezabilitate și documentațiile tehnico-economice ce urmează a fi aprobate conform legii;
- propune programul anual de investiții în limita surselor de finanțare aprobate de Consiliul Local prin bugetul de venituri și cheltuieli;

- propune structura organizatorică a regiei pe care o supune spre aprobare Consiliului Local;
- propune Regulamentul de Organizare și Funcționare al regiei pe care îl supune spre aprobare Consiliului Local;
- propun spre aprobarea Consiliului Local modificarea obiectului de activitate, mutarea sediului Regiei, înființarea, desființarea unor puncte de lucru, după caz, precum și modificări ale Regulamentului de Organizare al regiei;
- aprobă delegarea de competențe pentru directorul regiei;
- numesc reprezentanții în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă din partea regiei, conform Legii dialogului social nr.62/2011, actualizată, cu modificările și completările ulterioare;
- aprobă încheierea de acte juridice prin care să dobândească, să înstrăineze, să închirieze, să schimbe sau să constituie în garanție bunurile aflate în patrimoniul regiei, cu aprobarea Consiliului Local atunci când legea impune acest lucru;
- aprobă încheierea contractelor pentru care nu a delegat competențe directorului regiei;
- își însușesc și propun proiecte de acte normative specific domeniului de activitate al Regiei în vederea bunei desfășurări a activității acesteia;
- aprobă programul anual de reparații capitale, reparații curente, reparații tehnico-edilitare cu încadrarea prevederilor bugetului de venituri și cheltuieli și urmărește modul de realizare al acestora;
- aprobă scoaterea din funcțiune și valorificarea mijloacelor fixe din patrimoniul acesteia conform legislației în vigoare și face propuneri de scoatere din funcțiune și valorificare Consiliului Local pentru mijloacele fixe aflate în administrare, proprietate publică și privată a municipiului Ploiești;
- aprobă acțiuni de cooperare economică cu agenți economici din străinătate și cu organizații de interes național cu informarea și/sau aprobarea Consiliului Local;
- avizează proiectul bugetului de venituri pe care-l supune spre aprobare Consiliului Local;
- analizează lunar activitatea economico-financiară a regiei, ia măsuri de eliminare a deficiențelor și face propuneri. În situația în care măsurile depășesc competențele informează Consiliul Local;
- aprobă trecerea pe cheltuieli de exploatare a debitelor care nu se mai pot recupera, după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de lege;
- avizează situațiile financiare anuale și contul de profit și pierdere pe care le supune aprobării Consiliului Local;
- răspund de administrarea eficientă cu respectarea legii a patrimoniului regiei, precum și a celui format din bunurile aflate în administrare și folosință;
- elaborează în baza Regulamentului-cadru propriul Regulament de Organizare și Funcționare pe care îl supune spre aprobare Consiliului Local;
- îndeplinesc orice alte atribuții care derivă din actele normative în vigoare sau dispuse de Consiliul Local.

Așteptările autorității publice tutelare privind strategia de dezvoltare a Regiei

În vederea îmbunătățirii activității Regiei și creșterii performanței manageriale pe perioada mandatului 2022 – 2026, autoritatea publică tutelară propune următoarele obiective:

- creșterea capacității de autofinanțare urmărind echilibrul între veniturile proprii și cheltuielile materiale pentru activitatea de bază;
- îmbunătățirea performanței financiare prin rentabilitate, respectiv atingerea indicatorilor de performanță;
- diminuarea perioadei de recuperare a creanțelor;

- diminuarea perioadei de rambursare a datoriilor;
- diminuarea pierderilor;
- reducerea cheltuielilor de 1.000,00 lei venituri;
- creșterea productivității muncii;
- creșterea veniturilor proprii ale regiei;
- calitatea serviciului reflectat în gradul de satisfacere a cerințelor populației;
- utilizarea adecvată a resurselor umane având la bază optimizarea costurilor salariale și respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă.

Politica de repartizare a profitului obținut de Regie

Consiliul Local al municipiului Ploiești, în calitate de autoritate publică tutelară, urmărește maximizarea pe termen lung a valorii Regiei și implicit a valorii profitului. Politica de repartizare a profitului ține seama de nevoia de dezvoltare a Regiei prin reinvestirea parțială a profitului.

Prin implementarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Local al municipiului Ploiești urmărește creșterea performanței activității și reducerea costurilor, ceea ce va duce la consolidarea profitabilității Regiei.

Politica de vărsăminte din profitul net al regiei autonome este reglementată de Ordonanța Guvernului nr.64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr.769/2001. Astfel, regia autonomă are obligația legală de a vărsa la bugetul de stat minimum 50% din profit, conform Ordonanței Guvernului nr. 64/2001.

În situații temeinic fundamentate, regia autonomă poate solicita rectificarea bugetului de venituri și cheltuieli, astfel cum prevede art.10 alin.2 și alin.4 din Ordonanța Guvernului nr.26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct sau indirect o participație majoritară, cu modificările și completările ulterioare.

În acest sens, consiliul de administrație al regiei autonome va derula analize specifice privind nevoile de dezvoltare ale regiei, iar hotărârile luate vor sta la baza fundamentării propunerii anuale privind vărsămintele din profitul net, ce vor fi comunicate, în timp util, autorității publice tutelare.

Așteptări privind politica de investiții aplicabilă R.A.S.P.

Regia își va baza politica de investiții exclusiv pe baza analizei cost/beneficiu, urmând să ia decizii în domeniul investițiilor bazate exclusiv pe capacitatea acestora de a genera cel puțin venituri nete care să permită înlocuirea lor la finalul perioadei de amortizare normală.

Finanțarea și realizarea investițiilor aferente sistemelor de utilități publice se fac cu respectarea cerințelor legale în vigoare prin inițierea, fundamentarea, promovarea și aprobarea investițiilor publice, în temeiul următoarelor principii:

- promovarea rentabilității și eficienței economice;
- păstrarea veniturilor realizate din aceste activități la nivelul comunităților locale și utilizarea lor pentru dezvoltarea serviciilor și a infrastructurii tehnico-edilitare aferente;
- întărirea autonomiei fiscale a unităților administrative-teritoriale pentru creșterea mijloacelor financiare necesare în vederea funcționării serviciilor;
- întărirea autonomiei locale privind contractarea și garantarea unor împrumuturi interne sau externe necesare pentru finanțarea infrastructurii tehnico-edilitare aferente serviciilor publice, în condițiile legii;
- respectarea legislației în vigoare privind achizițiile publice.

Administrarea bunurilor aparținând domeniului public și privat al unităților administrative teritoriale, aferente sistemelor de utilități publice se face cu diligența unui bun proprietar.

În cazul în care, prin excepție, o anume investiție este absolut necesară pentru buna derulare a activității regiei, administratorii și managementul au obligația ca în documentele de inițiere a acestora să menționeze cu claritate sursa de acoperire a eventualelor diferențe negative pentru amortizare.

Regia, trebuie să dezvolte o strategie de dezvoltare, indiferent de tipul de proprietate a activelor, precum și să realizeze o planificare pe termen mediu și pe termen lung a tuturor proiectelor de investiții astfel încât să se asigure o dezvoltare durabilă și sustenabilă a regiei. Având în vedere dependența mare de fondurile publice pentru acoperirea diverselor tipuri de cheltuieli, găsirea surselor necesare pentru finanțarea investițiilor constituie o provocare, astfel încât programul de investiții anual și multianual va fi în strânsă corelare cu potențialul investițiilor de a genera venituri.

Autoritatea publică tutelară se așteaptă ca acest plan să fie elaborat în baza unei fundamentări tehnico-economice a investițiilor, care să evidențieze rentabilitatea investiției și profitul potențial pentru Regie. Având la bază estimări de piață rezonabile ale costului de capital și ale beneficiilor viitoare, toate proiectele de investiții trebuie să aibă o valoare, actualizată netă pozitivă.

Așteptări privind calitatea, protecția mediului, sănătatea și securitatea ocupațională în monitorizarea funcționării serviciilor publice.

Politica în domeniul calității, protecției mediului, sănătății și securității ocupaționale la nivelul R.A.S.P. Ploiești este de a oferi servicii de un înalt nivel din punct de vedere al calității, protecției mediului, sănătății și securității ocupaționale, de a satisface cerințele și așteptările cetățenilor/petenților, de a îmbunătăți performanțele de mediu, de a obține satisfacerea tuturor părților interesate de calitate, mediu, sănătate, și securitate ocupațională, în condițiile respectării tuturor cerințelor legale și de reglementare aplicabile.

Toate acestea se realizează în cadrul R.A.S.P. prin menținerea unui sistem de management al calității integrat cu sistemul de management de mediu și cu cel al sănătății și securității ocupaționale în concordanță cu standardele SR EN ISO 9001:2008, SR EN ISO 14001:2005 și SR OHSAS 18001:2008.

Acțiunile privind calitatea, protecția mediului, sănătatea și securitatea ocupațională în R.A.S.P. urmăresc următoarele obiective:

- respectarea cerințelor legale și de reglementare aplicabile;
- acces liber la informații corecte și complete;
- focalizarea asupra îmbunătățirii continue în cadrul performanței globale a organizației;
- satisfacerea cerințelor și așteptărilor prezente și (acolo unde este posibil) viitoare ale cetățenilor/petenților;
- încadrarea în bugetul aprobat de Consiliul Local al municipiului Ploiești;
- înregistrarea, evidența și determinarea costurilor non-calității din activitățile organizației, pentru decizii de îmbunătățire;
- îmbunătățirea conștientizării și motivării personalului pentru inițiative și acțiuni în vederea dezvoltării performanțelor de mediu;
- prevenirea reclamațiilor incidentelor și accidentelor de mediu printr-o preocupare permanentă în acest sens;
- dezvoltarea și aplicarea soluțiilor optime referitoare la protecția mediului, calitate, sănătate și securitate operațională în relațiile cu furnizorii și clienții;
- identificarea necesităților privind dotările, mediul de muncă, instruirea, măsurile tehnico-organizatorice, asigurând o îmbunătățire a nivelului de sănătate și securitate a angajaților;

-îmbunătățirea performanțelor privind calitatea, protecția mediului, sănătatea și securitatea ocupațională, prin programarea, monitorizarea și analiza obiectivelor și eficacității acțiunilor preventive întreprinse;

-stabilirea măsurilor tehnice și organizatorice, igienico-sanitare, corespunzătoare condițiilor de muncă pentru asigurarea sănătății și securității angajaților ;

- menținerea unei marje corespunzătoare de profit prin identificarea și eliminarea cheltuielilor ineficiente;

- analiza și evaluarea rezultatelor obținute vs obiective stabilite, identificarea cauzelor și abaterilor înregistrate;

- desfășurarea efectivă a activităților luând în considerare optimizarea performanțelor;

- îmbunătățirea modului de derulare a activităților astfel încât să se înregistreze progrese pentru realizarea indicatorilor de performanță.

Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

Așteptările autorității publice tutelare în domeniul eticii, integrității și guvernantei au drept fundament patru valori: responsabilitate, profesionalism, integritate și transparență și patru principii corespondente, care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al organelor de administrare și conducere.

Principiile care corespund celor patru valori sunt:

1.Principiul responsabilității

Organele de administrare și conducere ale R.A.S.P. trebuie să se asigure că prin modul în care își îndeplinesc atribuțiile sau își desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă: interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor și interesul organizației.

2.Principiul profesionalismului

Organele de administrare și conducere ale R.A.S.P. au următoarele obligații:

-să-și îndeplinească atribuțiile cu maxim de eficiență și eficacitate conform competențelor deținute și ținând cont de cerințele legale de reglementare în vigoare:

-să fie responsabile din punct de vedere profesional pentru modul în care își desfășoară activitatea asigurându-se că respectă principiile de legalitate, eficiență și eficacitate în îndeplinirea lor;

-să fie informate și să cunoască legislația din domeniul responsabilităților și atribuțiilor pe care le au, să se informeze și să solicite informații despre cele mai bune practici în domeniul în care își exercită atribuțiile;

-să se asigure că personalul contractual și colaboratorii organizației dețin competențele și resursele necesare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor de serviciu.

Organele de administrare și conducere ale R.A.S.P. au garantată libertatea de exprimare și dreptul la opinie în formularea unei poziții profesionale.

3.Principiul integrității

Organele de administrare și conducere ale R.A.S.P. au următoarele obligații:

-adoptă un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare;

-se asigură că în timpul exercitării activității nu se află în conflict de interese sau într-o altă situație de incompatibilitate;

-sesizează autoritatea tutelară cu privire la orice abatere de la procedurile, normele, politicile interne ale R.A.S.P., de care iau cunoștință;

-se asigură că prin prezența lor într-un anumit context politic, prin opiniile publice pe care le exprimă și prin activitatea desfășurată nu se află într-o situație de conflict de interese, real sau aparent, cu obligațiile legale, morale și profesionale pe care le au în calitate de membrii ai CA sau reprezentanți ai regiei;

4.Principiul transparenței

Activitatea organelor de administrare și conducere ale R.A.S.P. trebuie să fie transparentă și accesibilă cetățeanului, garantând accesul neîngrădit la informațiile de interes public, conducând astfel la îmbunătățirea capacității R.A.S.P. de a furniza servicii de calitate.

Consiliul de Administrație al regiei este responsabil și pentru stabilirea și revizuirea principiilor cadrului de administrare a activității și a valorilor corporative ale întreprinderii, inclusiv a celor stabilite prin intermediul unui cod de etică și conduită.

Totodată, Consiliul de Administrație trebuie să asigure un cadru aferent și eficace controlului intern managerial care să includă funcțiile de administrare, de conformitate și de audit intern, precum și un cadru corespunzător privind raportarea financiară și contabilitatea.

Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să-și exercite atribuțiile cu prudență, onestitate, integritate și obiectivitate.

Administratorii răspund pentru prejudiciile cauzate regiei autonome prin actele îndeplinite de directori, când dauna nu s-ar fi produs dacă ei ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției lor.

Administratorii sunt solidar răspunzători cu predecesorii lor imediați dacă, având cunoștință de neregulile săvârșite de aceștia, nu le comunică de îndată auditorilor interni și autorității publice tutelare.

Evaluarea mediului economic în care operează regia autonomă, a riscurilor la care aceasta este expusă și a acțiunilor întreprinse deja de către regia autonomă în vederea diminuării riscurilor și atingerii obiectivelor

Pentru realizarea obiectului său de activitate, regia autonomă urmărește dezvoltarea unui sistem de control intern adecvat, cu caracter preventiv, detectiv și corectiv, menit să creeze condiții optime în care obiectivele să fie atinse, iar fraudă și alte deficiențe să fie prevenite și/sau contracarate prin măsuri de control eficace.

Regia autonomă va integra managementul riscului, componentă esențială a sistemului de control intern, în cadrul său general de management, acesta urmând a fi adaptat tuturor proceselor organizației, încorporat în cultura și practicile instituționale.

După evaluarea și înțelegerea contextului intern și extern în care regia funcționează, cadrul organizațional specific pentru gestionarea riscurilor va fi definit, revizuit și îmbunătățit pe o bază continuă. Comunicarea și consultarea cu părțile interesate interne și externe regiei va avea loc pe parcursul tuturor etapelor procesului de management al riscului.

O importanță deosebită este alocată evaluării, tratării și monitorizării riscurilor asociate activității regiei, care prin materializare pot influența nivelul de atingere a obiectivelor proprii.

Regia va urmări să identifice și să clasifice riscurile provenind din zone variate și domenii diferite, indiferent dacă sursa acestora este sau nu sub controlul său și va lua în considerare cauzele și posibilele consecințe ale acestora.

Categoriile principale de riscuri pot fi:

a) Riscul operational - legat de identificarea și evaluarea investițiilor necesare, de posibile amenzi, penalități, sancțiuni, de stabilirea sau administrarea deficitară a obligațiilor contractuale.

b) Riscul aferent mediului economic – presupune o atenție deosebită în identificarea și evaluarea investițiilor necesare, în respectarea contractelor de creditare sau a altor obligații.

c) Riscul de mediu – produs de apariția unor noi reglementări care implică revizuirea acordurilor de mediu și întocmirea unor noi studii de evaluare adecvată și a unor rapoarte privind impactul asupra mediului.

Evaluarea independentă a eficienței și eficacității sistemului de control intern și a managementului riscului se va efectua periodic de către comitetul de audit. Conducerea regiei

autonome va face demersurile necesare astfel încât să dispună de o funcție de audit intern competentă, corect dimensionată prin raportare la procesele auditate și la riscurile asociate acestora, capabilă a furniza o asigurare rezonabilă cu privire la eficiența și eficacitatea sistemului de control intern.

Este important ca administratorii să informeze autoritatea publică tutelară în timp util de orice risc de deviere de la performanțele așteptate și să se consulte de îndată cu aceasta, dacă identifică devieri semnificative de la țintele previzionate.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- Matricea profilului consiliului.

Administrarea întreprinderii publice trebuie să vizeze, pe de o parte, continuarea demersurilor de modernizare, întreținere și atragerea de fonduri pentru dezvoltare, în vederea furnizării unor servicii de calitate superioară pentru clienții regiei, respectiv a unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății, iar, pe de altă parte, armonizarea practicilor manageriale și de administrare cu principiile guvernantei corporative elaborate de către Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare și cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*.

Consiliul de Administrație, este stabilit în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă* și ale H.G. nr. 722/2016 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*. Consiliul de Administrație acționează independent, cu condiția ca membrii consiliului să se completeze reciproc. Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului executiv și situația generală a afacerilor din cadrul Regiei. În executarea sarcinilor sale, consiliul se concentrează asupra interesului Regiei.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, precum și potrivit prevederilor Actului Constitutiv al **Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiesti**, Autoritatea Publică Tutelară numește membrii Consiliului de administrație și reprezentantul Ministerul Finanțelor la propunerea acestuia.

Consiliul de administrație va fi format din **7 administratori**. Persoanele numite în calitate de administratori trebuie să accepte expres numirea. Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu regia un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații regiei, contractul individual de muncă este suspendat pe durata mandatului.

Membrii Consiliului de administrație sunt numiți și/sau revocați numai printr-o hotărâre a Autorității Publice Tutelare.

Consiliul de administrație reprezintă regia autonomă în raport cu terții și în justiție. În lipsa unei stipulații contrare în actul de înființare, consiliul de administrație reprezintă regia prin președintele său.

Mandatul administratorilor este de 4 ani. Membrii Consiliului de administrație pot fi realeși. Mandatul Administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit, cu respectarea reglementărilor legale.

Președintele Consiliului de administrație este ales din rândul administratorilor.

Consiliul de administrație al Regiei are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea Regiei, având atribuțiile stabilite prin lege și prin Actul Constitutiv.

Remunerația membrilor consiliului de administrație este stabilită de autoritatea publică tutelară. Ea este formată dintr-o indemnizație lunară fixă și componenta variabilă, stabilită prin

contractul de mandat. Indemnizația fixă rămâne aceeași indiferent de numărul de ședințe la care participă, de atribuțiile în cadrul unor comitete consultative și alte atribuții specifice. Indemnizația fixă poate fi modificată prin act adițional, în condițiile legii. Componenta variabilă anuală se stabilește pe baza indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de mandant și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a Regiei autonome și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.

b. Cerințele și trăsăturile Consiliului de Administrație

Componenta Consiliului este alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă. Este recomandabil ca echipa de membri ai Consiliului să fie mixtă și echilibrată în privința experienței profesionale asigurând o diversitate a acestora la nivelul întregului consiliu și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă experiență directă în domeniul în care activează societatea întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care poate aduce valoare adăugată, dar este indicat ca cel puțin un membru al Consiliului să aibă experiența directă în industria /sectorul de activitate al Regiei. Este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă o educație academică secundată de experiență care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, terminologia specifică tehnică și economică proprii administrării unei companii.

Noul consiliu va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al noului consiliu trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile Regiei. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea întreprinderii și anticipează provocările companiei în anii următori.

Nu este necesar ca toți membrii consiliului să aibă experiență profesională în domeniul în care activează Regia, cu toate acestea cel puțin unul dintre membrii consiliului este indicat să aibă acest fel de experiență sectorială.

De asemenea, Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât acesta, în totalitatea sa, să aibă o bună înțelegere a principiilor de guvernare corporativă, expertiză calificată în implementarea elementelor și strategiilor de prevenirea corupției, precum și experiența în dezvoltarea activității pe segmentele de piață cu ponderea cea mai mică în cifra de afaceri, în vederea dezvoltării afacerii.

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului să aibă experiență și în mediul privat pentru asigurarea armonizării între cele două medii - public și privat și, totodată, un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

În conformitate cu prevederile art. 5 din O.U.G. nr. 109/2011 Regia Autonomă este administrată de un Consiliu de administrație care este constituit din:

- a) un reprezentant al Ministerului Finanțelor, licențiat în științe economice sau juridice și cu experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare;
- b) un reprezentant al autorității publice tutelare, cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome;
- c) 5 persoane cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice;

d) cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani în conformitate cu Art. 10 din O.U.G. 109/2011.

Consiliul de administrație se numește pe mandat de 4 ani, prin încheierea contractelor de mandat cu fiecare membru, cu posibilitatea de a fi reînnoit mandatul ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile Ordonanței de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componența consiliului de administrație:

- toți membrii consiliului de administrație vor fi administratori neexecutivi și majoritatea vor fi independenți în sensul art.138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice.

În conformitate cu prevederile Art. 5, alin. 4 din O.U.G. 109/2011 și ale art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, la desemnarea administratorului independent, se vor avea în vedere următoarele criterii:

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;

g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;

h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;

i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

În conformitate cu prevederile art. 19 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, la constituirea profilului membrilor consiliului se au în vedere următoarele cerințe:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen lung;
- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;

- să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

În conformitate cu prevederile art. 1, pct. 18 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

În matricea profilului consiliului, autoritatea publică tutelară stabilește definirea profilului de candidat pentru consiliu. Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

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.

În conformitate cu prevederile art. 1, pct. 17 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul candidatului pentru funcția de administrator reprezintă descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

c. Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale Regiei;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la conducerea *Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiesti (R.A.S.P)*, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- strategia *Regiei Autonome de Servicii Publice Ploiesti* și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile consiliului.

MUNICIPIUL PLOIEȘTI în calitate de autoritate publică tutelară își propune ca, pentru un mandat de 4 ani, Consiliul de Administrație al Regiei să fie constituit din 7 membri astfel:

- a) un reprezentant al Ministerului Finanțelor, licențiat în științe economice sau juridice și cu experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare;
- b) un reprezentant al autorității publice tutelare, cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome;

c) 5 persoane cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice;

d) cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani în conformitate cu Art. 10 din O.U.G. 109/2011.

Consiliul de administrație se numește pe mandat de 4 ani, prin încheierea contractelor de mandat cu fiecare membru, cu posibilitatea de a fi reînnoit mandatul ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile Ordonanței de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componența consiliului de administrație:

- toți membrii consiliului de administrație vor fi administratori neexecutivi și majoritatea vor fi independenți în sensul art.138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice.

În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități.

În conformitate cu prevederile art. 1, punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, **matricea consiliului (Anexa nr. 2)** reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile 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.

În conformitate cu prevederile art. 1, pct. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, **matricea profilului candidatului** reprezintă un tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

II. MATRICEA CONSILIULUI

a. 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).

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 [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Totaluri

(i) *Total* – Valoarea totală a unui criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

(ii) *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)].

(iii) *Pragul minim colectiv* – Nivelul procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agreeate 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).

(iv) *Pragul curent colectiv* - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

G. Grila de punctaj a criteriilor – Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierea rândurilor matricei

H. 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.

I. Trăsături – O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.

J. 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.

K. (i) 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].

(ii) Subtotal ponderat - Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

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

L. (i) Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

(ii) Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

M. Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

b. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1. Cunoașterea proceselor tehnologice/operaționale din domeniul de activitate al Regiei

Descriere: candidatul cunoaște domeniul de activitate al Regiei, înțelege specificul și reglementările din domeniu și cunoaște bune practici în domeniu.

Indicatori:

- înțelege poziționarea sectorului de servicii de interes economic general în domeniul aeroportuar modern și modul în care acest sector poate avea un impact major asupra activității Regiei;
- identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul transporturilor aeriene și arată cum acestea pot influența activitatea Regiei;
- cunoaște bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul Regiei.

1.2. Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Regia

1.3. Cunoașterea specificului pieței concurențiale în care acționează Regia

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează Regia, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a Regia în raport cu alți jucători din sector.

Indicatorii:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează Regia;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor;

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

Descriere: înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.

Indicatori:

- contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;
- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă;
- alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. Finanțe și contabilitate /audit

Descriere: familiar cu practicile de management financiar și audit financiar / raportare

Indicatori:

- notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practici, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3. Managementul privind gestionarea și securitatea informației

Descriere: familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării politicilor privind gestionarea și utilizarea informațiilor și îndeplinirea cu succes a obiectivelor specifice activității.

Indicatori:

- Are cunoștințe despre coordonarea eficientă a tuturor activităților de digitalizare a activității în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă și că se respectă atât prevederile prescripțiilor tehnice, cât și obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- urmărește administrarea bugetului precum și organizarea planurilor de siguranță și securitate în activitate și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor propuse.

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

- se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT și digitalizare;
- oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.

2.5. Cunoașterea legislației aferente domeniului de activitate al regiei

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

Indicatori:

- are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și drept comercial general;
- familiar cu cadrul legal și statutele sub care operează organizația;
- poate ghida consiliul referitor la problemele cu posibile implicări juridice;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Guvernanța corporativă

Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative.

3.1. Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative

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

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă;
- înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul Regiei;
- asigură o bună relaționare interinstituțională la nivelul structurilor administrației publice centrale și locale.

3.2. Rolul consiliului

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului.

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și ale membrilor consiliului;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

4. Social și personal

4.1. Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

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

Indicatori:

- poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- poate obține concesi fără a deteriora relațiile;
- poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- are un bun simț al momentului.

4.2. *Relații interpersonale*

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

Indicatori:

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- poate detensiona cu ușurință situații de înaltă tensiune/conflictuale.

4.3. *Cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitate socială și de mediu*

Descriere: are cunoștințe despre proiecte care au presupus consolidarea numelui companiilor în care a lucrat și clădirea reputației acestora.

Indicatori:

- poate crea avantaje competitive ca beneficiu al acestui tip de proiect;
- poate câștiga încrederea și susținerea comunității;
- poate antrena suportul comunității ca urmare a implicării active în asemenea proiecte.

5. **Experiență pe plan local și internațional**

Descriere: Participarea în organizații naționale/internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al Regiei.

Indicatori:

- participări la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul de activitate al Regiei;
- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru Regie;
- asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european;
- are o viziune de ansamblu asupra pieței pe care acționează Regia și este capabil să realizeze strategii de dezvoltare cu rezultate măsurabile;
- este capabil să își energizeze și motiveze echipa cu care lucrează și pe care o conduce astfel încât să obțină rezultatele așteptate.

6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări a autotităţii publice tutelare

Descriere: Modalitatea în care declaraţia de intenţie răspunde scrisorii de așteptări și gradul în care conţinutul acestei Declaraţii se aliniază

Indicatori:

- intenţia exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către autoritatea publică tutelară în cadrul scrisorii de așteptări;
- intenţia depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor autorităţii publice tutelare pe termen mediu și lung;
- declaraţia de intenţie are un caracter realizabil, acţiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; limbajul și tonul folosit indică acţiunea;
- 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 complexităţii activităţii Regiei;
- surprinde avantajul competitiv al Regiei, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind vădit spre obținerea unei performanțe superioare.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu prudență, profesionalism, loialitate și cu diligența unui bun administrator.

Indicatori:

- dă dovadă de abilități de leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal);
- se comportă cu profesionalism;
- respectă legile și reglementările în vigoare.

2. Integritate

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

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu și vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile consiliului; se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese;

- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

3. 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 luarea deciziilor.

Indicatori:

- este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul interesului personal;
- solicită clarificări și explicații;
- este dispus să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

4. Expunere politică

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politică	Foarte expus				Fără expunere

5. Diversitate de gen – m/f

6. Calități personale

Descriere: demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor.

Indicatori:

- arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub o notă de respect;
- adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;
- îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back;
- are capacitatea de a lucra în mod cooperant în cadrul unei echipe;
- are capacitatea de a comunica în situații sociale diferite, constructiv și cu tact;
- dovedește dinamism și determinare;
- are rezistență la stres;

- are capacitatea de gestionare a timpului;
- are capacitatea de a crea empatie, încredere și de a îi inspira pe alții;
- are capacitatea de implicare și participare la actul decizional;
- are capacitatea de identificare și control al riscului managerial;
- are capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială;
- contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt;
- nu este predispus/ă la decizii pripite, ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- își face timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante;
- poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.
- descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
- poate modela problema în termeni abstracti;
- nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
- poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

1. Număr de mandate

O persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: să nu fie în procedură de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea.

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului
2	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului

4. Studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență și experiența în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Fără studii superioare și fără experiență / vechime	Cu studii superioare și fără experiență / vechime	Cu studii superioare și cu experiență profesională adecvată funcției pentru care candidează pe un post care a necesitat studii superioare	Cu studii superioare și cu experiență profesională în domeniul de activitate al Regiei sau în domenii conexe inclusiv tehnic, juridic sau economic	Cu studii superioare și alte studii realizate și absolvite (master, doctorat, MBA, etc.)* și experiență profesională în domeniul de activitate al Regiei sau în domenii conexe inclusiv tehnic, juridic sau economic

*În condițiile Legii Învățământului nr. 1/2011

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor 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 competență	Descriere
------	---------------------	-----------

N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	<p>Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • înțelegeți și discutați termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<p>Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	<p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență.</p> <p>Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior; • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	<p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

Tabele de rating – Competențe

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

Având în vedere pragul minim colectiv aprobat pentru fiecare criteriu, punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu este 3 (nivelul „Competent”). Neîndeplinirea punctajului minim pentru oricare dintre criterii atrage neîndeplinirea pragului minim colectiv și respingerea candidaturii.

Elaborat

Magdalena Cristina RADU

FOX MANAGEMENT CONSULTANTS



Avizat, Comisia de selecție,

Presedinte: dl. Simionescu Radu - Alex

Membru: dna. Ștefan Nicoleta

Membru: dl. Marcu Valentin

Membru: dna. Popa Anca Adina

Membru: dl. Răzvan Enescu

MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI

Anexa nr. 2 la Hotărârea Consiliului Local al municipiului Ploiești nr. _____ / _____ / 2022

RASP Ploiesti - configurația CA				Consiliul de Administrație										
Criterii*	Obligatorii	Optionale	Pondere (0 - 1)	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5	Candidat 6	Total	Total pondere	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
Notă 1 – Novice; Notă 2 - Intermediar, Notă 3 - Competent, Notă 4 - Avansat, Notă 5 - Expert														
C o m p e t e n ț e	Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice	1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice și operaționale din domeniul de activitate al întreprinderii publice	0.8	3	3	3	3	3	3	18	14.4	48	60	
		1.2 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționeaza Regia	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		1.3 Cunoașterea specificului pieței concurențiale în care acționeaza Regia	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		2.1 Gândire strategică și previziuni	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		2.2 Finanțe și contabilitate / audit	0.8	3	3	3	3	3	3	3	18	14.4	48	60
	Competențe profesionale de importanță strategică / tehnice	2.3 Managementul privind gestionarea și securitatea informației	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		2.4 Tehnologia informației	0.5	3	3	3	3	3	3	3	18	9	30	60
		2.5 Cunoașterea legislației aferente domeniului de activitate al regiiei	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		3.1 Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		3.2 Rolul consiliului	0.8	3	3	3	3	3	3	3	18	14.4	48	60
	Guvernanță corporativă	3.3 Monitorizarea performanței	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		4.1 Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		4.2 Relații interpersonale	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		4.3 Cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitate socială și de mediu	0.7	3	3	3	3	3	3	3	18	12.6	42	60
		5.1 Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al regiiei și alte domenii relevante	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
Experiență pe plan local / internațional	6.1 Integrarea contextului strategic al R.A.S.P Ploiesti	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60	
	6.2 Are viziunea asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor autorității publice tutelare	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60	
	6.3 Răspunde cu obiectivitate așteptărilor autorității publice tutelare	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60	
	6.4 Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în H.G. 722 / 2016	1	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60	
	Sub-Total		57	57	57	57	57	57	57					
	Sub-Total Ponderat													

T r ă s ă t u r i	Diversitate de gen	Reputație personală și profesională	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Integritate	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Independență	0.8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	14.4	48	60
		Expunere politică	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
	Calități personale			m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f	m/f				0
		Capacitatea de a lucra în mod cooperant și flexibil în cadrul unei echipe	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Capacitatea de a comunica în situații sociale diferite, constructiv și cu tact (a tolera alte puncte de vedere, a conștientiza responsabilitatea individuală și colectivă)																	
		Dinamism, determinare	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Rezistență la stres	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Capacitatea de gestionare timpului	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Capacitatea de a crea încredere, empatie și de a-i inspira pe alții	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Capacitatea de implicare și participare la actul decizional	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Capacitate de identificare și control al riscului managerial	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	60	60
		Sub-Total		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39				
Cerinte prescriptive si proscriptive	Număr de mandate	O persoană poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator																	
	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Fără înscrieri în cazierul fiscal și judiciar																	
	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor publice în care și-a exercitat mandatul de director / administrator	Întreprinderile în care și-a exercitat mandatul de director / administrator nu au intrat în procedură de insolvență sau faliment pe perioada exercitării mandatului																	
	Studii	Studii superioare conform specificațiilor din profilul consiliului și experiență în domeniu																	
		Sub-Total																	

Grilă de punctaj conform prevederilor Anexei 1a din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011

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

* Având în vedere pragul minim colectiv aprobat pentru fiecare criteriu, punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu este 3 (nivelul „Competent”). Nefinalizarea punctajului minim pentru oricare dintre criterii atrage neîndeplinirea pragului minim colectiv și respingerea candidaturii.

Elaborat
Magdalena Cristina RADU
FOX MANAGEMENT CONSULTANTS

Avizat,
Comisia

FOX MANAGEMENT CONSULTANTS

Președinte: dl. Simionescu Radu - Alexan



Membru: dna. Ștefan Nicoleta
Membru: dl. Marcu Valentin
Membru: dna. Popa Anca - Adina
Membru: dl. Răzvan Enescu

**PROFILUL PERSONALIZAT AL CANDIDAȚILOR
pentru pozitia de membru în Consiliul de Administrație
al Regiei Autonome de Servicii Publice PLOIEȘTI**

Profilul candidatului pentru funcția de administrator - descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. La întocmirea profilului se menționează, pe de o parte, criteriile și nivelurile de calificare obligatorii, pe de altă parte criteriile și nivelurile de calificare opționale, atât la nivel individual, cât și la nivelul colectiv al întregului consiliu, sub formă de praguri minime de competență.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale companiei;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la membrii conducerii Regiei Autonome de Servicii Publice PLOIEȘTI, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- strategia Regiei Autonome de Servicii Publice PLOIEȘTI și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile consiliului.

MUNICIPIUL PLOIEȘTI își propune ca, pentru un mandat de 4 ani, Consiliul de Administrație al Societății să fie constituit din 7 membri:

- a) un reprezentant al Ministerului Finanțelor licențiat în științe economice sau juridice și cu experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare;
- b) un reprezentant al autorității publice tutelare, cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome;
- c) 5 persoane cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice;
- d) cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani în conformitate cu Art. 10 din O.U.G. 109/2011.

Consiliul de administrație se numește pe mandat de 4 ani, prin încheierea contractelor de mandat cu fiecare membru, cu posibilitatea de a fi reînnoit mandatul ca urmare a unui proces de

evaluare, în condițiile Ordonanței de Urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componența consiliului de administrație:

- toți membrii consiliului de administrație vor fi administratori neexecutivi și majoritatea vor fi independenți în sensul art. 138² din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice.

În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități.

În conformitate cu prevederile art. 1, pct. 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 722/2016, **matricea profilului candidatului** reprezintă un tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

Având în vedere piața muncii și specificul activității Regiei, este de dorit ca în noul consiliu de administrație, diversitatea profilurilor de mai sus să fie cât mai bine reprezentată. Profilurile financiar-contabil și/sau juridic trebuie să fie reprezentate în cadrul noului consiliu de administrație, în acord cu legislația în vigoare. În alcătuirea noului consiliu de administrație, se poate ține cont de combinația rezultată din considerarea profilurilor de mai sus, fapt care își produce amprenta asupra deciziei de numire.

Indiferent de profilul în care se încadrează, candidatul pentru poziția de membru în consiliul de administrație trebuie să dovedească abilitățile, trăsăturile și competențele prezentate în **Matricea candidatului**, la un prag corespunzător pentru performanța consiliului de administrație.

Contextul prezentat în Profilul Consiliului de Administrație supus împreună cu prezentul document care reprezintă profilul candidatului la funcția de membru în Consiliul de Administrație impune ca membrii Consiliului să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să înțeleagă rolul întreprinderii publice, poziționarea acesteia în piață, constrângerile cu care aceasta se confruntă;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluțiile optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice, juridice și sociale cu care se confruntă societatea.

Pe lângă aceste axe comportamentale ce derivă din cerințele contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, membrii consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

1. Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de membru al consiliului de administrație;
2. Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
3. Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență;
4. Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
5. Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiența în munca în echipă, comunicare, cultura financiară. Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei corporative;
6. Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Facem toate aceste precizări pentru a ne asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai eficient, eficace și mai reprezentativ consiliu.

Matricea profilului candidatului – este un instrument cumulativ care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia. În cazul în care doar o parte din membrii consiliului trebuie selectați, și nu toți, atunci matricea profilului candidatului conține un set mai restrâns de criterii, cerințe sau elemente din matricea consiliului, a căror îndeplinire ar asigura complementaritatea cu profilul membrilor în funcție ai consiliului.

Astfel, ținând cont de toate aspectele menționat mai sus, cumulul de criterii de evaluare ce vor fi utilizate în selectarea membrilor Consiliului de Administrație este:

Matricea candidatului

			Criterii	Obligatorii (OB) sau Opțional (OP)	Pondere (0-1)
			1 = Novice; 2 = Intermediar; 3 = Competent; 4 = Avansat; 5 = Expert		
I. Competențe	Competențe specifice sectorului	1.1	Cunoașterea proceselor tehnologice/operaționale din domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB	0,8
		1.2	Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Regia	OB	1
		1.3	Cunoașterea specificului pieței concurențiale în care acționează Regia	OB	1
	Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice	2.1	Gândire strategică și previziuni	OB	1
		2.2	Finanțe și contabilitate/audit	OB	0,8
		2.3	Managementul privind gestionarea și securitatea informației	OB	1
		2.4	Tehnologia informației	OB	0,5
		2.5	Cunoașterea legislației aferente domeniului de activitate al regiei	OB	1
	Guvernanța corporativă	3.1	Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative	OB	1
		3.2	Rolul consiliului	OB	0,8
		3.3	Monitorizarea performanței	OB	1
	Social și personal	4.1	Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală	OB	1
		4.2	Relații interpersonale	OB	1
		4.3	Cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitate socială și de mediu	OB	0,7

	Experiență pe plan local și internațional	5.1	Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al Regiei		
				OP	1
	Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	6.1	Integrarea contextului strategic al R.A.S.P PLOIEȘTI	OB	1
		6.2	Are viziunea asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor autorității publice tutelare	OB	1
		6.3	Răspunde cu obiectivitate așteptărilor autorității publice tutelare	OB	1
		6.4	Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în H.G. 722/2016	OB	1
II. Trăsături		1	Reputație personală și profesională	OB	1
		2	Integritate	OB	1
		3	Independență	OB	0,8
		4	Expunere politică	OB	1
		5	Calități personale	OB	1
III. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)		1	Număr de mandate	OB	
		2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	
		3	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	
		4	Studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență și experiență în domeniu (prescurtat „cu studii superioare”)	OB	
			TOTAL		
			Total ponderat		
			Clasament		

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

- Să aibă cetățenia română sau cetățenie altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- Să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- Să fie apți din punct de vedere medical;
- Studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;
- Să aibă cel puțin 5 ani experiență în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome; acest criteriu e aplicabil candidaților care aplică pentru postul de reprezentant al autorității publice tutelare din structura Consiliului de administrație;
- Nu este funcționar public sau nu face parte din alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice – criteriu valabil pentru persoane cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat;
- Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică, să nu îi fi fost revocat contractul de mandat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pe motive disciplinare în ultimii cinci ani;

- h) Să nu se afle în conflict de interese care să-l facă incompatibil cu exercitarea funcției de membru în Consiliul de Administrație al Regiei Autonome de Servicii Publice PLOIEȘTI;
- i) Să nu fi fost condamnat definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și spălarea banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiuni prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de desăvârșite cu intenție care ar face incompatibil cu exercitarea funcției;
- j) Nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- k) Îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;
- l) Candidații nu fac parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale, conform art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, aprobată prin Legea nr. 111/2016;
- m) Să aibă experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau le-au condus;
- n) Să aibă minimul de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- o) Să cunoască responsabilitățile postului;
- p) Să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- q) Să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus, vor fi evaluați în baza matricei Consiliului. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea societății și anticipează provocările în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de competență.

Criterii ce trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție

a) Competența specifică sectorului

Candidatul:

- cunoaște domeniul de activitate al Regiei, înțelege specificul și reglementările din domeniu și cunoaște bune practici în domeniu;
- cunoaște domeniul reglementat în care funcționează Regia, precum și tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare și poate evalua poziționarea în timp a societății în raport cu volumul de activitate din domeniu;
- cunoaște sectorul în care funcționează Regia, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

b) Competențe profesionale de importanță strategică

Candidatul:

- înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung;
- este familiar cu practicile de management financiar și audit financiar rapoarte;
- este familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării politicilor privind gestionarea și utilizarea informațiilor (utilizarea bazei de date cu instalații și echipamente periculoase și deosebit de periculoase) și îndeplinirea cu succes a obiectivelor specifice activității;
- are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reguletoare în care operează.

c) Guvernanță corporativă

Se va evalua înțelegerea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative.

d) Social și personal

Se au în vedere următoarele:

- abilități de negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală;
- cunoașterea limbii române și cel puțin a unei limbi de circulație internațională;
- relațiile interpersonale;
- cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitatea socială și de mediu.

e) Internațional și național

Se are în vedere experiența cumulată în diverse organizații naționale/internaționale/europene din domeniul de activitate al societății.

f) Condiții eliminatorii

- deține mai mult de 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice cu sediul în România;
- să nu existe înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență și experiență în domeniu (prescurtat „cu studii superioare”).

Elaborat

**Avizat,
Comisia de selecție,**

Magdalena Cristina RADU

Presedinte: dl. Simionescu Radu – Alexandru

FOX MANAGEMENT CONSULTANTS

Membru: dna. Ștefan Nicoleta

Membru: dl. Marcu Valentin

Membru: dna. Popa Anca Adina

Membru: dl. Răzvan Enescu

FOX MANAGEMENT CONSULTANTS

