PROIECTUL

PROFILULUI GENERAL AL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

AL SC ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC GHERLA SA

Profilul Consiliului de Administrație al SC Administrarea Domeniului Public Gherla SA este elaborat în acord cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, precum și cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare prevederilor din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, Legea nr. 31/1990 a societatilor, republicata, cu modificările și completările ulterioare și Actul Constitutiv al SC Administrarea Domeniului Public Gherla SA.

În vederea implementării politicii de guvernanță corporativă la nivelul societății SC Administrarea Domeniului Public Gherla SA, potrivit art. 12, din Anexa nr. I al H.G. nr. 639/2023, autoritatea publică tutelară, prin structura de guvernanță corporativă elaborează profilul consiliului de administrație.

Planul de selectie este astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparența, tratament egal si asumarea răspunderii.

În conformitate cu prevederile art. 13 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023: Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

a) analiza cerințelor contextuale;
b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

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

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
b) descrierea criteriilor de selecție.

În conformitate cu prevederile art. 12, din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului face parte din componenta integrală a planului de selecție și se aprobă de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea general a acționarilor, după caz.

Consiliul de administrație va fi compus din cinci membri, iar structura acestuia va trebui să respecte mai multe criterii esențiale, astfel încât să asigure o guvernanță corporativă eficientă și conformă cu standardele legale și etice.

Componența și atribuțiile Consiliului de administrație:

Componenta Consiliului se stabileste astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și relația cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu.

Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Cerințe minime obligatorii privind componența Consiliului

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componența Consiliului:

✓ Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani, potrivit art. 28, alin.(3) din OUG nr. 109/2011,

✓ cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 7 ani;

✓ toti membrii trebuie sa aiba experienta in activitatea de administrare/management companii private/publice sau institutii publice;

✓ cel mult un membru al consiliului este funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice,

✓ majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

✓ se vor evita situatiile de conflict de interese sau incompatibilitati prevazute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporative a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare si Legea 31/1990 republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

✓ stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen;

✓ mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani;

✓ o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;

✓ administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărîrii de revocare pentru alte consilii de administrație,

✓ nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderea publică, conform art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011, următoarele persoane:

a) senatorii;

b) deputații;

c) membrii Guvernului;

d) prefecții și subprefecții;

e) primarii și viceprimarii;

f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;

g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

Definirea unei grile comune de evaluare:

Criteriile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului sunt urmatoarele:

- studii superioare absolvite cu diploma de licenta;
- cunoaşterea limbii române (scris si vorbit);
- capacitatea deplină de exerciţiu;
- cel puţin doi dintre membrii consiliului de administraţie trebuie să aibă studii superioare economice sau juridice şi experienţă în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puţin 7 ani;
- nu a fost iniţiată şi nici nu se află în desfăsurare procedură de natură penală împotriva lor şi nu au cazier judiciar,
- nu au cazier fiscal.

Candidaţii selectati conform criteriilor minime de mai sus, vor fi evaluaţi în baza matricei Consiliului. Consiliul trebuie să fie compus în aşa fel încât să existe o experienţă a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei şi anticipează provocările companiei în anii urmatori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiza/competenta.

Competenţe

a. **Competente specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice**

Membrii Consiliului vor avea experienta in activităţi legate de domeniul de activitate al societăţii, cunostinte legate de reglementările specifice intreprinderilor publice.

b. **Competente profesionale de importanta strategica**

Membrii Consiliului vor avea experienţă in imbunatatirea performantei societatii pe care o au de administrat, bune capacităţi strategice si de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea şi părţile interesate ale acesteia:

c. **Competenţe de guvernanţă corporativă**

Se va evalua intelegerea principiilor si practicilor de guvernanta corporativă, inclusiv dar nu limitat la rolurile si responsabilitatile directorului, luarea deciziilor, gandire strategica si previziuni, monitorizarea performantei.

d. **Competenţe sociale şi personale**

Se au in vedere urmatoarele abilitati:

- abilitati de comunicare si negociere
- initiativa , capacitate de adaptare, un mod multidimensional de a rezolva problemele
- capacitate de analiza si sinteza
- abilităţi de relaţionare bine dezvoltate
- abilitati manageriale

e. **Experienţă pe plan local, naţional şi international**

Se are în vedere experienţa acumulată prin participarea în diverse organizaţii locale şi naţionale din domeniu. Participarea în organizaţii internaţionale constituie avantaj.

f. **Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice**

Se au în vedere competenţele de conducere a unor întreprinderi sau competenţa în conducerea eficientă a unor compartimente

- competenţe de planificare şi prioritizare
- orientare spre identificarea soluţiilor şi obţinerea de rezultate
- responsabilitate, adaptabilitate
- capacitate de a stabili relaţii profesionale eficiente
- capacitate de a lucra eficient în echipa.

I .Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale:

- *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.
- *Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)* - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional). Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil. Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.
- *Ponderea (0-1)*- Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.
- *Administratori în funcție* - Numele complet al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.
- *Candidați nominalizați* - Numele complet al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.
- *Total* - Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.
- *Total ponderat* - Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctulC)].
- *Pragul minim colectiv* - Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim]x 100).
- *Pragul curent colectiv* - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

1. Descrierea randurilor matricei

Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de 1 până la 5.

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

Conditii prescriptive si proscriptive - Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.

Subtotal - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

Subtotal ponderat - Insumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. (punctaj criteriu* pondere criteriu)

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

Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate.

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

Criterii de selecție folosite in cadrul matricei- descriere si indicatori asociati

I.Competente

1.1.Competente specifice sectorului

1.1.1.Experienta relevanta in domeniul de activitate al societății

Descriere: cunoaste sectorul in care functioneaza societatea, inclusiv tendintele si fortele care modeleaza industria, evolutiile viitoare, modele si strategii relevante de afaceri si poate articula pozitionarea competitiva a societatii in raport cu alte societati din domeniu.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului și modul în care relaționează aceștia (operatori economici, autoritati de reglementare, autoritati publice etc);
3. Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare din domeniu (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.);
4. Împărtășește cunoștințele și perspectivele cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor;

1.1.2.Cunoasterea pieței în care acționează societatea

Descriere: înțelege piata in care functioneaza societatea si ghidează luarea deciziilor privind strategia de investiții a societății.

Indicatori:

1. Se menține la curent cu noutățile din domeniu
2. Participă, împreună cu ceilalți membri ai Consiliului,la evaluarea și validarea strategiilor propuse de echipa executivă.

1.2. Competente profesionale de importanta strategica

1.2.1. Viziune si planificare strategica

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

Indicatori:

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

1.2.2.Capacitate de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra intreprinderii si angajatilor acesteia

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

Indicatori:

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

1.2.3. Marketing strategic

Descriere: Are cunoştinţe şi experienţă referitoare la marketingul strategic şi comunicare, şi poate asista consiliul în evaluarea planurilor de marketing, programelor şi bugetelor, pentru a asigura alinierea cu viziunea, valorile şi obiectivele societăţii.

Indicatori:

1. Poate asista consiliul în contribuirea la dezvoltarea şi / sau evaluarea strategiei de marketing a societăţii;
2. Poate ghida consiliul în evaluare eficacităţii programelor şi campaniilor de marketing
3. Asistă consiliul în interpretarea informaţiilor de marketing strategic, inclusiv datele despre tendinţele pieţei, analiza datelor clienţilor şi de capital de brand
4. Înţelege care sunt părţile interesate externe ale organizaţiei şi poate evalua metodele potrivite de comunicare.

1.2.4.Managementul riscului

Descriere: înţelege importanţa evaluării şi atenuarea riscurilor organizaţionale şi este familiarizat/ă cu metodologiile şi procesele pentru îndeplinirea cerinţelor managementului de risc.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu subiecte, strategii şi tehnici curente referitoare la identificarea şi atenuarea riscului 2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea şi propunerea de strategii pentru managementul riscului 3.Se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce priveşte metodologiile managementului de risc
4.Explică aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră uşor de înţeles
5.Conduce strategia de implicare a consiliului in şedinţe informate despre risc
6.Analizează/ revizuie propunerile aduse în atenţia consiliului de administraţie în ceea ce priveşte evaluarea componentelor de management al riscurilor.

1.2.5.Legislatie

Descriere: are o înţelegere a sistemului legal şi a mediilor legale şi regulatoare în care operează societatea.

Indicatori:

1. Are cunoştinţe funcţionale despre legislaţia de contract şi dreptul comercial general;
2. Familiar/ă cu cadrul legislativ şi statutele sub care operează organizaţia ;
3. Poate ghida consiliul cu privire la aspectele de conformitate legale şi de reglementare;
4. Sfătuieşte consiliul referitor la problemele cu posibile implicări juridice;
5. Asistă membrii consiliului în înţelegerea problemelor legale şi ale implicaţiilor acestora;
6. Se menţine la curent referitor la problemele cu implicaţii legale pentru organizaţie.

1.2.6.Finante si contabilitate

Descriere: familiar cu cerinţele privind guvernanţa financiară aprofundată şi a practicilor de management financiar contemporan, inclusiv responsabilităţile fiduciare ale principiilor consiliului şi de contabilitate, audit financiar şi rapoarte financiare.

Indicatori:

1.Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicaţii posibile financiare sau contabile;
2.Ajută membrii consiliului să înţeleagă potenţialele implicaţiile financiare ale deciziilor specifice
3. Explică aspectele financiare şi contabile într-un mod care poate fi uşor de înţeles de către membrii consiliului care au un nivel scăzut de competenţă financiară;
4. Familiarizat/ă cu reglementările şi normele aplicabile de bune practici ;
5. Familiarizat/ă cu standarde profesionale de contabilitate;
6. Înţelege politicile şi practicile sectorului public al finanţelor şi contabilitatii.

1.3.Guvernanta corporativa

1.3.1.Competente de guvernanta corporativa

Descriere: are o cunoaştere de bune practici şi principii de guvernanţă corporativă, este familiarizat/ă cu legislaţia şi politicile guvernamentale referitoare la guvernanţa întreprinderilor deţinute de stat şi înţelege importanţa gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă şi eficace.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele şi practicile de bună guvernanţă corporativă fundamentale 2.Înţelege cadrul guvernanţei corporative în care operează societatea, inclusiv legislaţia, reglementările, codurile şi politicile relevante
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicaţie, transparenţă, integritate, responsabilitate şi probitate 4. Înţelege structura de responsabilitate şi cum diverse organisme relaţionează unul cu celălalt _Ministerul Finantelor Publice, Autoritatea Publică Tutelară, consiliul şi executivul societăţii.

1.3.2.Monitorizarea performanţei

Descriere: înţelege responsabilităţile consiliului pentru supervizarea performanţei managementului şi monitorizează adaptarea organizaţiei la responsabilităţile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern şi a sistemelor de managementul riscului
2. Înţelege rolul auditului intern şi colaborează cu acesta pentru evaluarea performanţei organizaţiei;
3. Contribuie la monitorizarea performanţei manageriale de către consiliu;
4. Înţelege responsabilităţile legale, etice şi sociale ale societatii şi monitorizează conformitatea cu acestea
5. Monitorizează impactul relaţiei structurii manageriale cu părţile interesate externe cheie.
6. Ajută consiliul în implicarea părţilor interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la, şi raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale şi de mediu.

1.4.Social si personal

1.4.1.Abilitati de comunicare si negociere

Descriere: este eficient/ă în negocierea de parteneriate care obţin rezultatele aşteptate, într-o manieră ce demonstrează respect şi integritate.

Indicatori:

I . Negociază cu succes in situaţii de criză atât cu grupuri interne cât şi cu grupuri externe;
2. Soluţionează diferenţele cu minimum de impact;
3. Obţine concesii fără a deteriora relaţiile;
4. Are o abordare direct şi diplomată în discuţiile de negociere;

1.4.3. Capacitate de analiza si sinteza

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza si ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evolutia acelui sistem in conditiile modificarii unui element component.

Indicatori

1 . Descompune partile problemei fara a pierde imaginea de ansamblu;
2. Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influenteaza ansamblul;
3. Gestionează situaţiile de stres şi identifică concluziile corecte;
4. Poate sintetizeza informatia si sa identifice elementele importante;
5. Poate formula solutii pe baza analizei facute si poate argumenta in mod logic solutia propusa, punctand partile ei forte si punctele ei slabe.

1.4.2. Abilităţi de relaţionare, comunicare interpersonală

Descriere: relaţionează cu succes cu alţii în diverse grupuri şi situaţii, promovând relaţiile armonioase de lucru.

Indicatori:

1 . Relaţionează cu succes cu alţii indiferent de poziţie, putere, influenţă sau statut;
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor de colaborare;
3. Investeşte timp şi energie pentru a-i cunoaşte pe cei cu care trebuie să interacţioneze;
4. Este priceput/ă la folosirea tactului şi diplomaţiei.

1.5.Local şi internaţional

1.5.1.Participarea în organizatii locale/ internaţionale/europene constituite in domeniul administrarii parcurilor industriale si alte domenii relevante

Descriere: Participarea in organizatii international/europene constituite in domeniul administrarii parcurilor industriale si alte domenii relevante

Indicatori:

1 . Participa la conferinte si simpozioane privind parcurile industriale

2. Poate sustine prezentari pe diverse teme specific sectorului;
3. Ajuta consiliul in initierea de colaborari cu diverse organisme sau organizatii din domeniu cu rezultate benefice pentru societate;
4. Asista consiliul in intelegerea politicii si contextului reglementar de la nivel European/international.

1.6.Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente.

Indicatori:

1 . Planificarea și prioritizarea activității curente;
2. Găsirea de soluții și obținerea de rezultate.

2.Trăsături

2.1.Reputație personală și profesională

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

Indicatori:

1. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile consiliului și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
2. Plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
3. Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu;
4. Vorbește cu onestitate și sinceritate

2.2. Integritate

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

Indicatori:

1. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat
2. Păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului.

2.3. Independenta

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să aducă 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:

1.Își exprimă cu asertivitate ideile și punctele de vedere;
2.Are capacitatea de a accepta alte puncte de vedere dacă acest lucru este în interesul societății;
3. Solicită clarificări și explicații atunci când este cazul;
4. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

2.4. Spirit de echipa

Se simte bine în sânul unei formațiuni sociale, echipa, în care se integrează ușor, și se adaptează repede, lucrând în sensul unei bune performante a acesteia.

Indicatori:

- Adaptabilitate la situații și medii noi
- Se integrează cu ușurință într-o comunitate/ echipa
- Este comunicativ si sociabil
- Depune toate eforturile pentru bunul mers al echipei/ organizației din care face parte și pentru obținerea unor performante bune împreună cu echipa

2.5.Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: posedă abilități pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare în diferite situații.

Indicatori:

1. Are capacitate de comunicare eficientă și facilă în stabilirea raporturilor interinstituționale,
2. Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal, corect, fluent și coerent, de a relaționa si de a argumenta

2.6.Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Intentia exprimata nu se aliniaza				Intentia exprimata se aliniaza

3.Conditii prescriptive si proscriptive

3.1. Numar de mandate (experienţă)

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

3.2. Ani de cand este director executiv in organizatie

Rating	1	2	3	4	5
Ani de cand este director executiv in organizatie	<3	4	5	6	7>

3.3.Studii superioare economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puţin 7 ani

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel putin 7 ani	Fara studii superioare in domeniul economic sau juridic si fara experienta de minim 7 ani	-	-	Cu studii superioare in domeniul economic sau juridic si cu experienta de minim 7 ani	Cu studii superioare in domeniul economic sau juridic si cu experienta de este 10 ani

3.4. Rezultate economico- financiare ale întreprinderilor în care candidatul şi-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Rating	1	2	3	4	5
Nu a exercitat mandat de administrator sau de director întro întreprindere	x				
Întreprinderea a intrat în faliment/insolvenţă în perioada exercitării mandatului	x				
Intreprinderea nu a intrat în faliment/insolvenţă în perioada exercitării mandatului			x		
Întreprinderea a înregistrat profit în anul 2022				x	
Intreprinderea a înregistrat o creştere a profitului în anul 2023 fată de anul 2022					x

3.5. Înscrieri în cazierul fiscal şi judiciar

Candidaţii care prezintă înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar sunt excluşi din procesul de selecţie din etapa de depunere a dosarelor.

3.6. Criterii de gen

Fără a fi un criteriu în sine, poate ajuta în luarea deciziei pentru numire, în sensul asigurării diversităţii de gen în cadrul consiliului.

III. Grila de punctaj a competentelor si tabelele de rating

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

Scor	Nivel de competenta	Descriere
	Nu se aplica	Nu este necesar sa aplicati sau sa demonstrati aceasta competenta
1	Novice	Aveti o intelegere a cunostintelor de baza
2	Intermediar	Aveti un nivel de experienta castigat prin formare fundamentala si/sau prin cateva experiente similare. Aceasta aptitudine presupune sprijin extern. • Intelegeti si puteti discuta termeni, concepte, principii si probleme legate de aceasta competenta; • Faceti uz activ de legi, regulamente si ghiduri.
3	Competent	Sunteti capabil/a sa indepliniti cu success functiile asociate acestei comptetente. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalul cu mai multa experienta, dar de regula demonstrati aceasta aptitudine independent. • Ati aplicat aceasta competenta cu succes in trecut, cu minim de ajutor; • Intelegeti si puteti discuta aplicarea si implicatiile schimbarilor in procesele, politicile si procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteti indeplini sarcinile asociate cu aceasta aptitudine fara asistenta. Sunteti recunoscut/a in cadrul organizatiei curente ca un (o) expert(a) in aceasta competenta, sunteti capabil/a sa oferiti ajutor si aveti experienta avansata in aceasta competenta. • Ati oferit idei practice/relevante, resurse si perspective practice referitoare la procesul sau imbunatarile practice, la nivel de guvernanta a consiliului si nivel executiv superior. • Sunteti capabil/a sa interactionati si sa purtati discutii constructive cu conducerea executiva, dar si sa instruiti alte persoane in aplicarea acestei competente.
5	Expert	Sunteti cunoscut/a ca un expert/a in acest sector. Puteti oferi ajutor si gasi solutii pentru dileme si probleme complexe referitoare la aceasta zona de expertiza. • Ati demonstrat excelenta in aplicarea acestei competente in multiple consilii de administratie si/sau organizatii; • Sunteti privit/a ca un/o expert/a, conducator/oare si inovator/oare in aceasta competenta de catre consiliu, organizatia si/sau organizatiile din afara.

Tabele de rating .Competente

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

MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL SC ADP GHERLA SA

CRITERII	Obligatoriu (oblig)/ Optional (opt)	Pondere	Candidați					Nominalizați					Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv (%)	Prag curent colectiv (%)
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator n	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator n				
		Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3 =Competent, Rating 4 = Avansat, Rating 5= Expert														
	1.COMPETENTE															
1.1.Competente specifice sectorului de activitate al societății																
1.1.1 Experienta relevanta in domeniul de activitate al societatii	Oblig.	1													40	
1.1.2 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea	Oblig.	1													40	
1.2. Competente profesionale de importanta strategica	Oblig.															
1.2.1 Viziune si planificare strategica	Oblig.	1													60	
1.2.2 Capacitate de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra intreprinderii si angajatii acesteia	Oblig.	1													60	
1.2.3 Marketing strategic	Oblig.	1													40	
1.2.4 Managementul riscului	Oblig.	0.7													60	
1.2.5 Legislatie	Oblig.	1													40	
1.2.6 Finante si contabilitate	*Opt.*	0.8													40	
1.3. Competente de guvernanta coorporativa																
1.3.1 Competente de guvernanta coorporativa	Oblig.	1													60	
1.3.2 Monitorizarea performantei	Oblig.	1													60	

1.4. Competente sociale si personale	Oblig.																	
1.4.1 Abilitati de comunicare si negociere	Oblig.	1															60	
1.4.2 Capacitate de analiza si sinteza	Oblig.	1															60	
1.4.3 Abilitati relationare	Oblig.	0.7															40	
1.5.Experienta pe plan local si international	Oblig.																	
1.5.1 Participare in organizatii locale/intrenationale/europene constituite in domeniul de activitate al societatii si alte domenii relevante	Oblig.	0.5															60	
1.6.Competente si restrictii specifice pentru functionarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice																		
1.6.1.Competente de conducere/ leadership	Oblig.	0.5																
SUB- TOTAL																	60	
2.TRASATURI																		
2.1. Reputație personala și profesională	Oblig.	1															60	
2.2. Integritate	Oblig.	1															60	
2.3. Independență	Oblig.	1															60	
2.4. Spirit de echipa	Oblig.	1															60	
2.5. Abilități de comunicare interpersonala	Oblig.	1															60	
2.6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1															60	
SUB- TOTAL																	60	
3.CERINTE PRESCRIPTIVE SI PROSCRIPTIVE																		
3.1 Numar de mandate	*Opt.*	1															60	
3.2 Ani de cand este director executiv	*Opt.*	0.5															60	
3.3 Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar de 7 ani	Oblig.	0.8															A/R	

3.4 Rezultate economico- financiare ale intreprinderilor in care si-a exercitat mandatul de administrator sau de director	*Opt.*	1													40		
3.5 Inscrieri in cazierul fiscal si judiciar	Oblg	1													A/R		
3.6 Criterii de gen	Oblg	0.1													60		
SUB-TOTAL																	
TOTAL																	
TOTAL PONDERAT																	
CLASAMENT																	