

Anexa 6 la Plan de selecție – componenta integrală

METODOLOGIE ACORDARE PUNCTAJE

| Criteriu 1.1. | | | |
|--|----------------------------|---|----------|
| Cunoștințe despre domeniul de activitate al întreprinderii publice | | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 1 |
| Descriere: | | | |
| Cunoaște sectorul economic în care funcționează compania, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate conceptualiza poziționarea strategică a companiei. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru domeniul de activitate în care activează compania; - Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului de activitate și modul în care relaționează aceștia (acționari, autorității publice, autorității de reglementare, etc.); - Este la curent cu tendințele actuale și viitoare din domeniu (politice, economice, sociale, tehnologice, etc.); - Poate oferi cel puțin 3 exemple de indicatori de performanță specifici activității de bază ai companiei, alții decât cei financiar-contabili; - Înțelege în toată complexitatea sa funcționarea societății integrând toate aspectele tehnico-economice. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | Nu are cunoștințe, cel mult poate spune generalități și de uz public, așa cum sunt prezentate în mass-media. | |
| 2 | Intermediar | Arată o anumită preocupare, putând numi câteva particularități ale domeniului, fără a putea intra în detalii. | |
| 3 | Competent | Numește și aprofundează anumite particularități ale domeniului, chiar dacă sunt dintre cele comun dezbătute (evidente). Poate diferenția între alte domenii, surprinzând specificul activității societății. | |
| 4 | Avansat | Arată o bună înțelegere a domeniului de activitate al societății nu doar prin evidențierea specificului societății, ci și prin interpretarea sa într-un cadru mai larg. Poate numi un număr redus de trenduri în domeniu și/sau are nevoie de ajutor la înțelegerea consecințelor acestora asupra evoluției societății. | |
| 5 | Expert | Numește corect trendurile majore în domeniu, arătând o înțelegere aprofundată asupra impactului la nivelul societății. Demonstrează acuratețe în identificarea riscurilor și oportunităților în domeniu, poate face o analogie cu alte domenii de activitate pentru importul de bune practici. | |

| Criteriu 1.2. | | | |
|--|-----------------|----------------|----------|
| Cunoștințe despre domeniul utilităților publice | | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 1 |
| Descriere: | | | |
| Candidatul este familiarizat cu domeniul utilităților publice, înțelegând specificul și reglementările din domeniu; orientat spre transferuri de bune practici de la un tip de activitate la alta. | | | |
| Indicatori: | | | |

- Înțelege poziționarea sectorului de apă și canalizare în domeniul larg al utilităților publice și modul în care sectorul de activitate al societății poate avea un impact major în domeniul utilităților publice;
- Identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul utilităților publice și arată cum acestea pot influența activitatea societății;
- Arată considerare față de bune practice și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății.
- Înțelege profund necesitatea de a echilibra funcțiile economică, ecologică și socială a companiei și nevoia de îmbunătățire continuă a prestației companiei.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Nu are cunoștințe, cel mult poate spune generalități și de uz public, așa cum sunt prezentate în mass-media. |
| 2 | Intermediar | Arată o anumită preocupare, putând numi câteva particularități ale domeniului, fără a putea intra în detalii. |
| 3 | Competent | Numește și aprofundează anumite particularități ale domeniului, chiar dacă sunt dintre cele comun dezbătute (evidente). Poate diferenția între alte domenii, surprinzând specificul utilităților publice. |
| 4 | Avansat | De regulă, cunoștințele sunt acumulate într-unul din subdomeniile utilităților publice (de exemplu: transport local) sau a unor activități conexe lor. |
| 5 | Expert | Arată o bună înțelegere, putând identifica trenduri în mod acurat. Demonstrează atenție la nivel de consecințe, identificând riscuri și oportunități. |

Criteria 1.3.

Capacitatea de a depăși constrângerile furnizării de apă potabilă și uzată

| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|----------|----------|---------|-----|
|----------|----------|---------|-----|

Descriere:

Cunoaște constrângerile de ordin economic, social și tehnic ale sectorului economic în care funcționează compania, și poate conceptualiza soluții în vederea depășirii acestor constrângeri.

Indicatori:

- Se păstrează la curent cu constrângerile furnizării de apă potabilă și uzată actuale și viitoare, de ordin tehnic, social, economic;
- Promovează și comunică cunoștințele și perspectivele proprii cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor;
- Identifică soluții viabile în vederea depășirii acestor constrângeri

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|--|
| 1 | Novice | Nu are cunoștințe, cel mult poate spune generalități și de uz public, așa cum sunt prezentate în mass-media. |
| 2 | Intermediar | Arată o anumită preocupare, putând numi câteva constrângeri specifice domeniului, fără a putea intra în detalii. |
| 3 | Competent | Numește și aprofundează anumite constrângeri, chiar dacă sunt dintre cele comun dezbătute (evidente). Poate semnala impactul asupra societății specificul activității. |
| 4 | Avansat | Arată o bună înțelegere a domeniului de activitate al societății și prin interpretarea sa arată constrângerile de ordin tehnic, social, economic. |

| | | |
|---|--------|---|
| | | Poate numi un număr major de constrângeri, dar are nevoie de ajutor la înțelegerea consecințelor acestora asupra evoluției societății. |
| 5 | Expert | Numește constrângerile de ordin tehnic, social, economic și identifică soluții și vine cu propuneri pentru depășirea constrângerilor, arătând o înțelegere aprofundată asupra impactului la nivelul societății. |

Criteriu 2.1.
Viziune strategică

| | | | |
|-----------------|--------------------|----------------|----------|
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
|-----------------|--------------------|----------------|----------|

Descriere:

Candidatul înțelege importanța conturării unei strategii, definind-o într-un orizont de timp mediu și lung.

Indicatori:

- Contribuie la activitatea Consiliului prin prezentarea unor linii directoare și strategice executivului în arii diverse (management general, management strategic, management financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului, managementul resurselor umane, management operațional, etc), în scopul dezvoltării optime a societății pe toate palierele de funcționare;
- Preocupat pentru o dezvoltare durabilă și sustenabilă a companiei pe termen lung;
- Propune politici și programe variate pentru îmbunătățirea activității societății;
- Identifică priorități pentru dezvoltare și le aduce la cunoștință Consiliului și a Directoratului;
- Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternativele, arată o preocupare pentru generarea lor; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți membri și directorat; identifică tendințe ale afacerii;
- Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor;
- Dovedește deschidere pentru colaborare cu membrii Consiliului și Directoratului.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Deține concepte fundamentale de strategie, însă are nevoie de sprijin extern pentru articularea ei. |
| 2 | Intermediar | Poate fundamenta anumite linii directoare în ceea ce privește activitatea societății, în special în relație cu aria sa de expertiză (de ex. economico-financiară, tehnică, etc.). Liniile directoare sunt rezumate la clișee (de exemplu obținere profit, asigurarea cash-flow-ului), fără a fi apt a spune maniera de implementare și realizare. |
| 3 | Competent | Apt a fundamenta anumite linii directoare în ceea ce privește dezvoltarea societății și de a demonstra maniera în care pot fi implementate și realizate. În continuare, prioritățile pentru dezvoltare sunt identificate în special în aria sa de expertiză și/sau sunt pe termen scurt și mediu. Poate conștientiza rolul celorlalți în formularea strategiei, însă uzanța lui este minimă. |
| 4 | Avansat | Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternative, arată o preocupare pentru generarea unei strategii cât mai complete; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți membri și directorat; identifică tendințe ale afacerii; perspectiva este mai degrabă pe termen mediu spre lung. Poate alinia strategia la tendințele din piață, însă alinierea are mai degrabă un caracter reactiv. |

| | | |
|---|--------|--|
| 5 | Expert | Ca 4 plus orientare proactivă spre alinierea proactivă cu tendințele din mediul extern. Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor. |
|---|--------|--|

Criteriu 2.2.**Competența financiară și de contabilitate**

| | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|------------|
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|-----------------|-----------------|----------------|------------|

Descriere:

Candidatul este familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară

Indicatori:

- Înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile;
- Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice;
- Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare;
- Conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii;
- Familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile;
- Familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Candidatul nu are cunoștințe financiar-contabile, cel mult arată o cunoaștere intuitivă a lor. |
| 2 | Intermediar | Candidatul posedă cunoștințe generale financiar-contabile cu o orientare pregnantă pe costuri, fără a surprinde maniera în care acestea se traduc în oportunități pentru afacere; relația costuri-performanță este slab conturată. Sau candidatul întâmpina dificultati în explicarea acestor concepte, sau nu sesizează oportunitățile de optimizare a lor. |
| 3 | Competent | Candidatul deține cunoștințe generale financiar contabile, arătând înțelegerea acurată a lor. De cele mai multe ori, este apt a realiza legătura dintre aceste concepte și performanța companiei. |
| 4 | Avansat | Candidatul surprinde acurat conceptele cheie financiar contabile care conduc la sănătatea financiară. Înțelege noțiuni mai complexe, precum buget, flux de numerar, etc. și se orientează spre optimizarea costurilor. Înțelege necesitatea susținerii financiare a investițiilor și modul în care acestea se traduc în rezultate pentru companie, inclusiv rezultate financiare. |
| 5 | Expert | Candidatul arată familiaritate cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile și standardele profesionale de contabilitate. Este apt și arată proactivitate în facilitarea înțelegerii conceptelor financiar-contabile celorlalți membrii ai consiliului. Interesat de a pune în practică controlul financiar al întreprinderii. |

Criteriu 2.3.**Competența de gestionare a riscului**

| | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|------------|
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|-----------------|-----------------|----------------|------------|

Descriere:

Candidatul înțelege importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului

Indicatori:

- Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului;
- Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului;
- Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului;
- Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
- Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile;
- Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Conștientizează puțin riscurile din activitatea, atitudinea fiind în general una reactivă și/sau are nevoie de suport în combaterea lui. |
| 2 | Intermediar | Arată o preocupare pentru identificarea și prevenirea riscului, însă acțiunile întreprinse sunt limitate. Prezintă o atitudine reactivă în fața riscului. |
| 3 | Competent | Identifică o mare parte a riscurilor și sugerează alternative pentru combaterea acestuia. Alternativele sugerate pot să nu fie eficiente și/sau are nevoie de suport în implementarea lor. Încearcă o atitudine proactivă față de risc, însă nu mereu susținută. |
| 4 | Avansat | Atent la riscuri, conștientizează nevoia de prevenire a lor. Implică mai multe părți, chiar dacă nu își asumă mereu leadershipul unei astfel de acțiuni. Are grijă pentru o formare continuă a personalului în ceea ce privește metodologiile managementului de risc. |
| 5 | Expert | Demonstrează o atitudine proactivă față de risc, implică părțile interesate în prevenirea și combaterea lui. Explică aspecte tehnice legate de managementul riscului. Dezvoltă și conduce strategia de combatere a riscului. |

Criteriu 2.4.**Capacitatea de atragere și gestionare a investițiilor**

| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|---|----------|---------|-----|
| Descriere: | | | |
| Candidatul este familiarizat cu activitatea de atragere și gestionare a fondurilor europene; înțelege specificul și importanța diferitelor etape din proces. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Arată preocupare pentru asigurarea capacității societății de atragere a fondurilor europene, având în vedere structura instituțională, resursa umană, sistemele și instrumentele de lucru; - Preocupat pentru asigurarea capacității financiare de absorbție prin asigurarea capacității proprii pentru cofinanțare sau a cofinanțării din partea autorității publice locale; în acest ultim caz, promovează interesele societății la nivelul autorității publice locale; - Urmărește implementarea programelor cu finanțare externă asigurându-se asupra îndeplinirii obiectivelor asumate de către societate; înțelege aspectele critice și dificultățile care se pot ivi în implementare și dispune/aprobă măsuri de preventive și/sau corecție; | | | |

- Ajută membrii consiliului să înțeleagă specificul acestei finanțări; traduce concepte complexe într-un limbaj accesibil;
- Stabilește linii directoare pentru Directorat în legătură cu activitatea de gestionare a fondurilor europene.
- Studiază, compară, menține și dezvoltă relațiile parteneriale, este la actualitate cu reglementările și reușește să atragă de partea sa oportunități care să faciliteze accensiunea proiectelor derulate.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Candidatul nu deține experiență în acest criteriu. |
| 2 | Intermediar | Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, cu o valoare de până la 1 000 000 euro. Domeniul poate fi diferit de cel al utilităților publice. |
| 3 | Competent | Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, cu o valoare de: <ul style="list-style-type: none"> - până la 1 000 000 euro, în cazul utilităților publice - peste 1 000 000 euro, dacă domeniul diferă de cel al utilităților publice. |
| 4 | Avansat | Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, cu o valoare de peste 5 000 000 euro. |
| 5 | Expert | Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, cu o valoare de peste 10 000 000 euro. |

Criteriu 3.1.

Gubernanța întreprinderilor publice și rolul consiliului

| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
|--|---------------------|---|---|
| Descriere: | | | |
| Candidatul este familiarizat cu legislația și politicile statului privind guvernarea întreprinderilor publice la care statul are participațiune, arătând afinitate pentru rolul consiliului de administrație. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Înțelege și explică membrilor consiliului și/sau directorilor, după caz, cadrul guvernării corporative în care acționează societatea; - Accentuează nevoia transparenței și eficacității societății; - Accentuează modul în care diferitele organisme de conducere și administrare ale societății relaționează (de ex, autoritatea publică tutelară); - Accentuează și explică membrilor consiliului necesitatea unei structuri și funcții ale consiliului, în acord cu principiile de guvernare corporativă; - Distinge între funcțiunea strategică și cea operațională, arată cum consiliul se situează strategic față de directorat; - Arată preocupare pentru ca și ceilalți membri ai consiliului să fie cât mai familiarizați cu principiile, conceptele și practicile de guvernare corporativă.. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | Candidatul nu are cunoștințe de guvernare corporativă și rol al consiliului de administrație, cel mult arată o cunoaștere intuitivă a lor. | |
| 2 | Intermediar | Candidatul deține cunoștințe de guvernare corporativă și rol al consiliului de administrație la un nivel general, fără a putea explica în mod acurat modul în care acestea conduc la sănătatea și bunul mers al | |

| | | |
|---|-----------|---|
| | | afacerii. Poate nominaliza sau exemplifica un număr redus de principii, politici de guvernare corporativă. |
| 3 | Competent | Candidatul este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de guvernare corporativă și poate surprinde acurat modul în care acestea au impact asupra bunului mers și sănătății organizaționale. Înțelege care este rolul și funcțiile consiliului, însă perspectiva sa este trunchiată, doar din acest unghi și/sau nu diferențiază complet între strategie și planul operațional. |
| 4 | Avansat | Candidatul înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, surprinde corect aspectele cheie și modul în care acestea influențează bunul mers și sănătatea organizațională. Înțelege rolul consiliului de a fundamenta strategia societății, delimitându-se de sfera operaționalului. Se preocupă pentru ca și ceilalți membri ai consiliului/directorii să își însușească practicile de guvernare corporativă, adopta o atitudine proactivă în acest sens. |
| 5 | Expert | Candidatul deține o înțelegere aprofundată a structurii de responsabilitate, de relaționare între organisme de conducere, plus o pledare pentru o diversificare a competențelor în cadrul consiliului. Arată claritate față de rolul și funcțiile consiliului și atitudine proactivă pentru practicile de guvernare corporativă. |

Criteriu 3.2.**Luarea deciziei**

| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 0,5 |
|--|---------------------|---|-----|
| Descriere: Dovedește gândire critică și independență, oferă un raționament clar și bazat pe date concrete; își asumă responsabilitatea deciziilor luate și este apt a lua decizii în condiții de stres/tensiune.. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Conștientizează impactul deciziilor luate individual și la nivel de Consiliu asupra bunului mers al societății; - Își bazează deciziile pe date și fapte concrete; oferă o argumentație clară; - Caută clarificări atunci când datele situației cu care se confruntă nu sunt explicite și clare; cere puncte de vedere ale unor specialiști, dacă este necesar; - Poate efectua analiza și în situația în care nu toate informațiile sunt complete; facilitează luarea deciziei în cadrul Consiliului, își expune opiniile și perspectivele și suscită păreri din partea celorlalți membri; - Arată ușurință în asimilarea unor informații complexe, le poate traduce în unități informaționale simple și accesibile tuturor; - Demonstrează gândire critică și independență, oferă propria perspectivă într-o manieră obiectivă; ia decizii chiar și în situații de tensiune/stres; - Conștientizează nevoia de asumare a responsabilității deciziilor luate în cadrul Consiliului și acționează în consecință. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | În decizii se sprijină pe acordul celor cu care interacționează. Nu poate argumenta și justifica propria decizie și/sau propriul rol. | |

| | | |
|---|-------------|---|
| 2 | Intermediar | Oferă exemple limitate ca relevanță pentru luarea deciziei. Eșuează în a evidenția concret impactul sau consecințele pe care le comportă actul decizional. |
| 3 | Competent | Oferă expemple care au relevanță pentru actul decizional însă în continuare poate avea un impact modest pentru afacere și/sau pot fi formulate la nivel general. Arată o preocupare pentru consecințele asociate, însă acțiunile sugerate pentru implementarea deciziei sunt în continuare limitate. Deciziile sunt luate în special la nivelul sau de expertiză. |
| 4 | Avansat | Exemplul oferit are un puternic impact la nivelul afacerii, consecințele implicate fiind evidențiate și tratate corespunzător. Apt să argumenteze nevoia de luare a deciziei oferite exemplu. Acțiunile sugerate pentru susținerea și implementarea deciziei sunt concrete și specifice. |
| 5 | Expert | Arată independență și expertiză în luarea deciziei și proactivitate, chiar și în situația când alți decidenți nu sunt pe aceeași linie cu el/ea. |

Criteriu 3.3.**Monitorizarea performanței**

| | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|------------|
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|-----------------|-----------------|----------------|------------|

Descriere:

Demonstrează capacitatea de a monitoriza performanța societății și de a crea un sistem de control care să acopere arii multiple.

Indicatori:

- Ajută membrii Consiliului să implementeze, prin metode potrivite, un sistem în care societatea și actorii săi să determine, să răspundă și să raporteze interesele materiale, economice, legale, sociale și de mediu.
- Pentru că înțelege pe deplin importanța asumării rolului de monitorizare și control, controlează periodic progresul asupra obiectivelor, monitorizează intrările, ieșirile și funcționarea proceselor și în plus incită părți ale organizației spre autocontrol responsabilizându-se astfel;
- Constată existența și după caz creează sau optimizează sisteme eficiente de monitorizare și control în care capturează periodic informațiile esențiale care să permită urmărirea evoluției indicatorilor cheie de performanță ce descriu starea proceselor cheie ale organizație (balanced scorecard);
- Susține implementarea și optimizarea permanentă a sistemului de management al performanței în cadrul companiei, corelându-l cu evoluția indicatorilor cheie de performanță conținuți de balanced scorecard;
- Este în permanență căutare de metode creative de creștere a performanței atât în plan individual cât și de grup și face demersurile necesare pentru implementarea celor mai eficiente dintre ele;
- Este preocupat și face demersurile necesare pentru a integra calitatea, dezvoltarea durabilă și performanța în rândul valorilor, normelor și al ritualurilor companiei;

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|--|
| 1 | Novice | Arată o slabă preocupare pentru supervizarea activității societății. De regulă, poate folosi clișee sau instrumentele de monitorizare și control sunt folosite inadecvat. |
| 2 | Intermediar | Conștientizează nevoia de monitorizare și control și, fie o realizează excesiv și/sau în detaliu, fie este reactiv. Eșuează în alocarea/folosirea eficientă de resurse și/sau crearea unui sistem eficient de monitorizare și control. |

| | | |
|---|-----------|--|
| 3 | Competent | Pune bazele unui sistem de monitorizare și control. Înțelege nevoia definirii/transmiterii unor obiective clare și a alocării unor indicatori cheie. Monitorizarea se poate realiza periodic și/sau din perspectiva expertizei sale, în sensul că nu mereu imaginea de ansamblu este definită. Poate sugera note de proactivitate. |
| 4 | Avansat | Preocupare pentru crearea unui sistem eficient pentru monitorizare și control, orientare spre monitorizarea societății în ansamblu, din perspective multiple. Stabilește obiective de performanță clare, le revizuieste periodic, cu o puternică încărcătură proactivă. |
| 5 | Expert | Arată o preocupare proactivă pentru furnizarea feedback-ului în timp util și constructiv. |

Criteria 4.1.**Trăsături comportamentale**

| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
|--|-------------|---------|---|
| Descriere: Demonstrează aptitudini și abilități de relaționare interumană precum extraversiune, agreabilitate, conștiințiozitate, stabilitate emoțională, deschiderea către noi experiențe, nivel de energie, obiectivitate, capacitate de adaptare, tenacitate. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Inițiază și stabilește cu ușurință relații eficiente cu alte persoane, indiferent de poziția, puterea, influență sau statutul acestora; - Arată preocupare pentru cunoașterea interlocutorului, investește timp și energie; - Folosește tactul și diplomația în stabilirea relațiilor cu ceilalți; - Arată deschidere față de ceilalți, dispus să asculte și/sau să împărtășească diferite experiențe; - Arată preocupare pentru existența unor relații pozitive în cadrul organizației, își asumă un rol activ pentru facilitarea lor, prin identificarea resurselor și instrumentelor necesare, indiferent de natura acestora (de exemplu, financiară); - Identifică situațiile care pot genera conflicte (de exemplu de muncă), ia atitudine și dispune acțiuni menite a le preveni. Dacă situația a degenerat și conflictuală a izbucnit, depune eforturi pentru soluționarea lui, într-o manieră satisfăcătoare pentru toate părțile implicate; - Stăpânește perfect procesul de comunicare și îl utilizează frecvent pentru a-i inspira pe colaboratorii săi cărora le împărtășește viziunea sa asupra organizației. | | | |

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Candidatul arată o înțelegere limitată și o preocupare scăzută pentru stabilirea unor relații eficiente, comportamentul său fiind mai degrabă reactiv. Realizează o compatibilitate cu postul mai mică de 20% |
| 2 | Intermediar | Candidatul arată o oarecare preocupare pentru stabilirea unor relații de succes, relaționând însă eficient în special cu persoane care au un statut, poziție, autoritate, influență similare cu a lui. Realizează o compatibilitate cu postul între de 20% și 39,99%. |
| 3 | Competent | Candidatul arată preocupare pentru stabilirea unor relații de succes, căutând să înțeleagă persoana cu care relaționează. Este eficient în special în relaționarea cu persoanele care au un statut, poziție, autoritate, influență similare cu a lui. Comportamentul său poate fi în continuare reactiv. Realizează o compatibilitate cu postul între de 40% și 59,99%. |
| 4 | Avansat | Candidatul arată preocupare pentru stabilirea unor relații eficiente, dovedind proactivitate și relaționând cu succes cu o varietate de |

| | | |
|---|--------|--|
| | | persoane și/sau într-o varietate de situații. Este eficient în înțelegerea interlocutorului. Realizează o compatibilitate cu postul între de 60% și 79,99%. |
| 5 | Expert | Candidatul arată preocupare pentru existența unor relații interpersonale eficiente în cadrul organizației, asigurând instrumentele și metodele specifice pentru consolidarea lor. Realizează o compatibilitate cu postul mai mare sau egală cu 80 %. |
| Notă: Nivelul de competență se stabilește în urma evaluării prin metoda testului psiho-aptitudinal | | |

| Criteriu 4.2. | | |
|---|----------------------------|---|
| Aptitudini cognitive | | |
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere |
| | | 1 |
| Descriere: | | |
| Candidatul demonstrează disponibilitatea de a folosi în munca sa diferite tipuri de procese cognitive cum sunt raționament deductiv, aptitudini numerice și aptitudini verbale | | |
| Indicatori: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Rezolvă sarcinile analitice; - Rezolvă problemele implicând utilizarea unui raționament deductiv; - Înțelege logica asociată unei provocări; - Are abilitatea de a lua decizii bazându-se pe date numerice simple/complex; - Are siguranță în utilizarea datelor verbale pentru a rezolva problemele. | | |
| Grila de evaluare | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere |
| 1 | Novice | Nu poate rezolva sarcini simple; Nu poate efectua probleme ce implică utilizarea unui raționament deductiv; Nu poate lua decizii având la bază date numerice simple; Se exprimă cu greu în fața colegilor. Realizează o compatibilitate cu postul mai mică de 20%. |
| 2 | Intermediar | Rezolvă sarcini simple cu ușurință; Efectuează probleme ce implică utilizarea unui raționament deductiv; Ia decizii având la bază date numerice simple; Are unele dificultăți în a se exprima în fața colegilor. Realizează o compatibilitate cu postul între de 20% și 39,99%. |
| 3 | Competent | Rezolvă sarcini simple cu ușurință, dar necesită ajutor în rezolvarea unor sarcini complexe; Efectuează probleme ce implică utilizarea unui raționament deductiv, cu ajutorul instrumentelor de calcul; Ia decizii având la bază date numerice simple, necesitând ajutor și explicații detaliate în luarea deciziei; Se exprimă cu dificultăți în fața colegilor, uneori necesită explicații pentru a înțelege mai bine anumite sarcini. Realizează o compatibilitate cu postul între de 40% și 59,99%. |
| 4 | Avansat | Sarcinile complexe le rezolvă cu ușurință; Rezolvă cu ajutorul instrumentelor de calcul și a raționamentului probleme complexe; Are un nivel ridicat de înțelegere, luând decizii rapid fără ajutor din partea colegilor; Se exprimă coerent făcându-se înțeles în relația cu ceilalți. Realizează o compatibilitate cu postul între de 60% și 79,99%. |

| | | |
|---|--------|---|
| 5 | Expert | Anticipează schimbări și tendințe utilizând cu ușurință un raționament deductiv; Are o înțelegere aprofundată asupra problemelor complexe; Se adresează corespunzător celor din jurul său. Realizează o compatibilitate cu postul mai mare sau egală cu 80 %. |
| Notă: Nivelul de competență se stabilește în urma evaluării prin metoda testului psiho-aptitudinal | | |

| | | | |
|--|----------------------------|--|------------|
| Criteriu 4.3. | | | |
| Interese ocupaționale specifice postului | | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
| Descriere: Prezintă ariile principale de interes ale persoanei, enumerate în ordinea preferinței. Acestea reflectă tipurile de activități care îl inspiră și motivează cel mai mult pe candidat. Ele pot fi comparate cu interesele asociate în mod normal postului luat în considerare. | | | |
| Indicatori: Cercetările indică faptul că există șase categorii de bază referitoare la interese, care definesc activitățile profesionale. Răspunsurile furnizate de către candidat relevă arii de interese, enumerate în ordinea importanței în raport cu persoana evaluată.. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | Realizează o compatibilitate cu postul mai mică de 20%. | |
| 2 | Intermediar | Realizează o compatibilitate cu postul între de 20% și 39,99%. | |
| 3 | Competent | Realizează o compatibilitate cu postul între de 40% și 59,99%. | |
| 4 | Avansat | Realizează o compatibilitate cu postul între de 60% și 79,99%. | |
| 5 | Expert | Realizează o compatibilitate cu postul mai mare sau egală cu 80 %. | |
| Notă: Nivelul de competență se stabilește în urma evaluării prin metoda testului psiho-aptitudinal | | | |

| | | | |
|---|-----------------|----------------|------------|
| Criteriu 4.4. | | | |
| Planificare și organizare | | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
| Descriere: Candidatul demonstrează capacitatea de a gestiona eficient activități complexe/proiecte, alocând eficient resursele și definind termene limită. Deține bune cunoștințe despre structuri organizatorice și este apt pentru a face previziuni pe termen lung și mediu, demonstrând exigență și rigurozitate. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Ajută membrii Consiliului în a avea o imagine de ansamblu asupra activității societății și a modului în care aceasta poate fi divizată în mod corespunzător; - Propune și/sau revizuieste structura organizatorică în acord cu planul de administrare și atingerea obiectivelor pe termen lung; - Intervine la nivel de Directorat sau acționează individual pentru alocarea/aprobarea de resurse necesare unei organizări optime; - Definește standarde de performanță care asigură o clarificare a obiectivelor și responsabilităților părților implicate; utilizează aceste standarde pentru măsurarea progresului și evaluarea performanței; | | | |

- Planifică activitatea pe termen lung, acordând atenție la aspectele competitive, tehnologice și strategice ale societății; are în vedere de asemenea activitatea de cercetare și dezvoltare, precum și stabilitatea financiară a companiei;
- Controlează și intervine dacă e necesar asupra planificării pe termen mediu realizată de către Directorat;
- Utilizează frecvent ciclul PDCA revenind asupra obiectivelor sau a planurilor pe care le corectează în funcție de evoluția înregistrată în primele etape de implementare;
- Elaborează și stabilește obiective de performanță intercorelate (individual-grup).

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Activitatea se desfășoară mai degrabă contextual, el/ea având un rol determinativ minor. Se lasă condus(ă) de context/situație, cel mult poate avea intervenții corective și/sau care nu au un impact major. Preocupare slabă pentru planificare, are în vedere doar situația curentă. Resursele și bună funcționare sunt precar definite. |
| 2 | Intermediar | Înțelege nevoia de organizare și planificare și acționează în consecință. Are unele dificultăți în identificarea și/sau alocarea corectă a resurselor. E posibil ca legătura dintre specificul și complexitatea activității pe de o parte și, organizarea activității, pe de altă parte să nu fie completă/acurată. Are nevoie de sprijin pentru a înțelege diviziunea activității, gândește în continuare la timpul prezent, planificarea nefiind detaliată în timp. |
| 3 | Competent | Organizează activitatea în funcție de obiective și planul de lucru. Înțelege importanța definirii unor standarde de performanță, chiar dacă le propune în special în zona sa de expertiză. Utilizează standardele pentru monitorizarea progresului. Alocă resurse corespunzător și încearcă planificarea pe termen mediu și lung, în special în aria sa de expertiză. Organizarea și planificarea are un caracter preponderent operațional. |
| 4 | Avansat | Organizarea și planificarea se realizează la nivel strategic, vizând un orizont de timp mediu și lung. Are în vedere perspective mai largi decât aria sa de expertiză, vizând elemente tehnice-financiare-sociale, etc. Are o înțelegere aprofundată asupra resursei, înțelege și adresează corespunzător resursă umană. |
| 5 | Expert | Anticiparea schimbării; are în vedere mediul larg în care activează societatea când planifică, ține cont de evoluții și trenduri din piață. |

Criteriu 5.1.

Experiență locală

| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|---|----------|---------|-----|
| Descriere: | | | |
| Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor locale/naționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul local/național. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al societății și/sau al utilităților publice; - Este membru sau inițiază parteneritate/asocieri, etc. cu diferite organisme, organizații, asociații, etc. din domenii similare sau conexe cu domeniul de activitate al societății; | | | |

- Promovează interesele societății în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al societății;
- Facilitează înțelegerea Consiliului asupra politicilor și reglementărilor locale și/sau naționale din domeniul de apă și canalizare a localităților și mai larg, din domeniul utilităților publice.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Nu are experiență pe plan local. |
| 2 | Intermediar | Deține o oarecare experiență provenită din participarea la un număr limitat de simpozioane/conferințe, etc. care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, însă la un nivel general. |
| 3 | Competent | Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. de profil, fapt care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o bună înțelegere asupra politicilor, reglementărilor și trendurilor în domeniu. |
| 4 | Avansat | Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. de profil, fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o modul în care se poate realiza transferul de bune practici. |
| 5 | Expert | Ca 4 plus promovarea, prezentări și promovări ale unor puncte critice din domeniul de activitate al societății și/sau implicarea în definirea unor politici și reglementări cu caracter local și/sau național. |

Criteriu 5.2.

Experiență internațională

| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
|--|----------|---------|-----|
| Descriere: | | | |
| Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor internaționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul internațional. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Deține și își actualizează în permanentă cunoștințele referitoare la evoluțiile europene în domeniu; - Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al societății și/sau al utilităților publice; - Este membru sau inițiază parteneritate/asocieri, etc. cu diferite organisme, organizații, asociații, etc. din domenii similare sau conexe cu domeniul de activitate al societății; - Promovează interesele societății în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al societății; - Facilitează înțelegerea Consiliului vizavi de importantă implementării directivelor, normelor și reglementărilor internaționale în domeniu; exprimă puncte de vedere și interpretări consistente față de acestea și creează și/sau aprobă resursele necesare adoptării lor; - Importă în cadrul societății elemente cheie din guvernarea corporativă internațională, facilitând transferul unor modele și practici a căror utilitate și eficacitate a fost dovedită. | | | |
| Grila de evaluare | | | |

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|---|
| 1 | Novice | Nu are experiență pe plan internațional. |
| 2 | Intermediar | Deține o oarecare experiență provenită din participarea la un număr limitat de simpozioane/conferințe, etc. internaționale care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, însă la un nivel general. |
| 3 | Competent | Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. internaționale și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. internaționale de profil, fapt care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o bună înțelegere asupra politicilor, reglementărilor și trendurilor în domeniu. |
| 4 | Avansat | Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. internațional de profil, fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o modul în care se poate realiza transferul de bune practici. |
| 5 | Expert | Ca 4 plus promovarea, prezentări și promovări ale unor puncte critice din domeniul de activitate al societății și/sau implicarea în definirea unor politici și reglementări cu caracter internațional. |

Criteriu 6.1.**Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal**

| | | | |
|-----------------|--------------------|----------------|----------|
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
|-----------------|--------------------|----------------|----------|

Descriere:

Pentru asigurarea bunei funcționări a societății conducerea trebuie dovedită indiferent de formarea educațională (economică, juridică, tehnică, etc.).

Indicatori:

- Este necesară dovedirea nivelului minim de experiență acumulată în perioade continue sau discontinue;
- Se vor aplica criteriile de evaluare conform legislației în vigoare.

Grila de evaluare

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|--|
| 1 | Novice | Mai puțin de 7 ani, acumulați în perioade continue sau discontinue. Candidatul este exclus din procesul de selecție |
| 2 | Intermediar | Minimul 7 ani, acumulați în perioade continue sau discontinue și la compartimente diferite. |
| 3 | Competent | Minimul 7 ani, acumulați în perioade continue sau discontinue în alte domenii de activitate diferite de sectorul utilităților publice. |
| 4 | Avansat | Minimul 7 ani, acumulați în perioade continue sau discontinue în domeniul de activitate specific utilităților publice sau administrației publice |
| 5 | Expert | Minimul 7 ani, acumulați în perioade continue sau discontinue în domeniul de activitate specific sectorului de activitate al companiei. |

TRĂSĂTURI

| Criteriu 7 | | | |
|---|----------------------------|--|----------|
| Reputație personală și profesională | | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 1 |
| Descriere: | | | |
| Demonstrează un bun renume și o recunoaștere a expertizei sale din partea unor autorități atât în domeniul său de activitate, cât și în domenii mai largi. Se bucură de o apreciere socială solidă. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Se poziționează atitudinal și factual într-un adevărat stâlp al eticii și moralei, promovând și făcând mereu recurs la principii fundamentale; - Are capacitatea proprie de a raționa, de a învăța, de a lua decizii și de a se adapta la schimbare; - Referințele furnizate de persoanele indicate de candidat din mediul personal și profesional apropiat indică o persoană echilibrată, de încredere, cu o înaltă probitate morală; - Câștigă rapid încrederea interlocutorului prin expertiza deținută; - Exprimă puncte de vedere avizate și în conformitate cu domeniul său de expertiză; - Se îngrijește de activitățile desfășurate de către companie și angajații săi, care au potențial de a afecta negativ reputația și credibilitatea companiei și acționează în consecință; - Se îngrijește de formarea continuă a angajaților companiei cu scopul dobândirii sau menținerii renumelui de profesioniști în domeniu; - Pune bazele și/sau menține norme/proceduri care reglementează aspecte diverse (tehnic, comportament moral, civic, etc.); pune bazele sau menține o deontologie profesională la un nivel superior; - Se implică și angajează societatea în acțiuni și proiecte cu recunoaștere socială. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | Are o reputație restrânsă, apreciată în special de persoane cu care ați avut o colaborare strânsă și de pe poziții egale și/sau subordonați și, care dovedesc ele însele o reputație limitată. Recomandările vin în special de la colegi cu o poziție similară și/sau subordonați direcți. | |
| 2 | Intermediar | Are o reputație bună, apreciată în special unidirecțional, în cercul de specialitate și mai puțin în cercul larg; recomandările sunt oferite de persoane specialiști sau experți în aria de competență și, mai puțin de persoane din managementul general. Recomandările vin în special de la specialiști/experti care au o poziție/funcție similară, chiar dacă din organizații diferite. | |
| 3 | Competent | Are o reputație apreciată pozitiv de către persoane din managementul general, dar și de către colaboratorii interni și/sau externi, cu o poziție egală sau de subordonare. Recomandările vin în special din interiorul societății la care persoana a activat sau activează/Recomandările vin de la persoane din conducere. | |
| 4 | Avansat | Are o reputație recunoscută dincolo de limitele organizației în care ați activat/activat. Recomandările vin: de la persoane de conducere din societatea în care persoana activează, dar și din afară societății/Persoana poate face dovadă reputației sale prin oferirea unor articole scrise de el și/sau scrise despre el. | |
| 5 | Expert | Are o reputație recunoscută la nivel macro; recomandările sunt oferite de către persoane care dovedesc ele însele o reputație. Mai mult, sunteți recunoscut pentru activitatea dumneavoastră prin publicarea de articole/lucrări științifice și/sau prin publicarea unor articole despre dumneavoastră/Recomandările vin de la persoane de notorietate | |

| | | |
|--|--|--|
| | | publică, din diverse domenii/Persoana dovedește reputația sa prin oferirea unor articole scrise de el și/sau scrise despre el. |
|--|--|--|

| Criteriu 8 | | |
|--|----------------------------|---|
| Integritate | | |
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere |
| | | 1 |
| Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu întreprinderea. | | |
| Indicatori: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Se comportă în conformitate cu propriul sistem de valori, promovând și respectând totodată valorile societății; - Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate; arată respect față de ceilalți, indiferent de poziție, statut, rol în organizație; - Construiește sau menține și/sau actualizează Codul de etică al societății, aplicabilitatea acestuia proiectându-se la toate nivelurile ierarhice; - Denunță conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale societății; se retrage sau abține din deciziile Consiliului care ar putea conduce la conflict de interese; - Tratează informațiile sensibile și confidențiale în conformitate cu prevederile și reglementările legale și ale societății și/sau contractului de administrare/mandat. | | |
| Grila de evaluare | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere |
| 1 | Foarte scăzut | Urmărește propriile scopuri și obiective, sistemul de valori fluctuează, are un comportament netransparent. |
| 2 | Scăzut | Conștientizează nevoia de a acționa cu integritate, însă acțiunile sale nu sprijină acest fapt. |
| 3 | Mediu | Arată o preocupare pentru respectarea normelor morale și a sistemului valoric, însă comportamentul sau este fluctuant în această direcție. Poate arata respect până la momentul în care scopurile personale sunt atinse. |
| 4 | Înalt | Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate în raporturile cu ceilalți. Respectă sistemul de valori al societății, îl armonizează cu cel personal; păstrează confidențialitatea informațiilor cu care vine în contact. |
| 5 | Foarte înalt | Este un promotor activ al comportamentului integru, sancționându-l ori de câte ori îl observă, indiferent de către cine este manifestat. Denunță conflicte de interese din proprie inițiativă, se preocupă pentru crearea codului etic. |

| Criteriu 9 | | |
|--|-----------------|----------------|
| Independență | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere |
| | | 0,5 |
| Descriere: Candidatul deține statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138 ² alin.2) din Legea 31/1990. | | |
| Indicatori: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Statut de independență, așa cum este definit de către art. 138² alin.2) din Legea 31/1990 - Se vor aplica criteriile de evaluare conform legislației în vigoare. | | |

| Grila de evaluare | | |
|-------------------|-------|--|
| Scor | Risc | Descriere |
| 1 | Major | Nu respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. |
| 5 | Minor | Respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. |

| Criteriu 10 Expunere politică | | | |
|--|---------------------|---|-----|
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 0,5 |
| Descriere: Demonstrează imparțialitate politică, prezentând un risc minim pentru politizarea Consiliului de Administrație, pentru asigurarea bunei funcționări a societății | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Calitatea de membru al unui partid politic; - Poziția ocupată în cadrul partidului care poate influența deciziile din cadrul Consiliului de Administrație, dacă este cazul (ex. președinte, vicepreședinte, secretar, membru în biroul executiv, etc.). - Declarații publice cu impact major pentru susținerea ideologiei unui partid politic... | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | De notorietate | Are o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrează o bună prezență în presă de orice natură. Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. | |
| 2 | Foarte expus | Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea, aparițiile publice în presă/media sunt ocazionale sau nu sunt văzute ca un mijloc de promovare activă. | |
| 3 | Expus | Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt însă cu o prezență discretă în mass-media; sau nu au produs efecte, aflându-se la început. | |
| 4 | Putin expus | Este membru de partid, fără a deține funcții în cadrul său. | |
| 5 | Fără expunere | Nu este și nu a fost membru al vreunui partid. | |

| Criteriu 11 Abilități de comunicare interpersonală | | | |
|--|-------------|---------|---|
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
| Descriere: Demonstrează abilități specifice cu persoanele din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Are o comunicare orală clară – formulează mesaje complexe coerente, pe care știe să le sublinieze cu gesturi sau posturi și își modulează vocea pentru a capta și menține atenția interlocutorului; utilizează secvențe bine alcătuite de întrebări, ascultă activ, folosește reformularea în sensul influențării interlocutorului; - Cunoaște procesul de comunicare și are capacitatea de a alterna argumente logice și emoționale orientate către interesul interlocutorilor, arătându-le ce beneficii au dacă îi acceptă punctul de vedere, convingându-i astfel de cele mai multe ori. | | | |

| – Se exprimă în scris extrem de clar, știe când, unde și cum să folosească cuvinte și expresii cheie, știe să utilizeze formule atent alese, dau forma grafică foarte atrăgătoare mesajelor sale. | | |
|---|---------------------|--|
| Grila de evaluare | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere |
| 1 | Novice | Se exprimă cu greu în fața interlocutorilor, exprimându-se neclar în transmiterea ideilor. Îi lipsește capacitatea de a redacta mesaje scrise. |
| 2 | Intermediar | Exprimă unele idei, dar are nevoie de suport din partea interlocutorilor pentru a se face înțeles. Redactează mesaje scrise simple. |
| 3 | Competent | Își exprimă majoritatea ideilor, dar într-un mod neclar uneori. Redactează mesaje scrise corect. |
| 4 | Avansat | Se exprimă clar, valorificând pe cât posibil transmiterea cunoștințelor către interlocutori. Redactează mesaje scrise într-un mod clar și concis. |
| 5 | Expert | Are o capacitate ridicată de transmitere a ideilor, se exprimă clar utilizând o gamă largă de cuvinte din vocabularul său. Redactează mesaje clare și concise utilizând reguli de comunicare standard. |

| Criteriu 12 | | | |
|---|---------------------|--|---|
| Aliniere cu scrisoarea de așteptări | | | |
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
| Descriere: Completitudinea cu care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări. Valoarea adăugată pe care fiecare persoană o poate aduce consiliului de administrație și implicit societății | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări; – Intenția depășă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung; – Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o baza concretă și solidă; limbajul și tonul folosit indică acțiunea; – Acolo unde este posibil, face apel la date concrete și cifre; – Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății; – Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg; – Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind vădită spre obținerea unei performanțe superioare. – Se vor aplica criteriile de evaluare conform HG 639/2023. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Nu se aliniază | Calitățile și intenția personală nu corespund scrisorii de așteptări. Candidatul este exclus din procesul de selecție | |
| 2 | Se aliniază puțin | Alinierea se realizează la nivel de intenție, însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite, acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare. Alinierea se realizează la nivel de calități obligatorii, însă nu și la nivel de intenție. Candidatul este exclus din procesul de selecție | |
| 3 | Se aliniază moderat | Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare | |

| | | |
|---|--------------------------------|--|
| | | minim dorit. Anumite corecții la nivel de intenție pot fi înregistrate totuși. |
| 4 | Se aliniază într-o mare masura | Alinierea se realizează atât la nivelul intenției, cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale însă nu mereu la nivelul dorit. Puține corecții la nivel de intenție. |
| 5 | Se aliniază complet | Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate. Corecțiile necesare sunt minore și în general au un caracter de completare. |

CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE

| | | | |
|---|--|--|----------|
| Criteriu 13 | | | |
| Mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice/private | | | |
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | 1 |
| Descriere: Candidatul dovedește experiență de administrare concretizată prin contractele de mandat. | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Numărul de mandate deținut în prezent; - Numărul de mandate deținut în trecut; - Exercițarea în prezent a 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României, dacă va fi numit administrator la societate, vom avea în vedere aici: numărul de mandate deținute, fapt ce se poate traduce în risc pentru numire. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | 0 mandate de membru într-un Consiliu de Administrație | |
| 2 | Intermediar | 1 mandat de membru într-un Consiliu de Administrație | |
| 3 | Competent | 2 mandate de membru într-un Consiliu de Administrație | |
| 4 | Avansat | 3 mandate de membru într-un Consiliu de Administrație | |
| 5 | Expert | 4 sau mai multe mandate de membru într-un Consiliu de Administrație. | |
| Notă: | La evaluare se va ține cont și de perioada mandatului (perioadele mai mici de 1 an nu se vor lua în considerare) | | |

| | | | |
|--|----------------------------|--|----------|
| Criteriu 14 | | | |
| Studii superioare finalizate | | | |
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
| Descriere: Candidatul dovedește o educație corespunzătoare postului | | | |
| Indicatori: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Formarea educațională în cadrul învățământului superior; - Certificări/atestări în domeniu care creează un avantaj competitiv în sensul punerii la dispoziția societății a unor cunoștințe specializate; creșterea gradului de expertiză a Consiliului; - Diplome sau formări de specialitate în arii conexe, care pot conduce la creșterea gradului de profesionalism al Consiliului. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| 1 | Novice | Deține o diplomă de finalizare a studiilor superioare în domeniul de preferință economic/juridic/tehnic. | |

| | | |
|---|-------------|--|
| 2 | Intermediar | Deține o diplomă de finalizare a studiilor superioare în domeniul de preferință economic/juridic/tehnic, plus alte certificări care pot aduce valoare postului. Numărul certificărilor este mai mare sau egal cu trei. |
| 3 | Competent | Deține o diplomă de finalizare a studiilor superioare în domeniul de preferință economic/juridic/tehnic, plus altă/alte diplomă(e) de master în domeniile specificate. |
| 4 | Avansat | Dețineți diplomă de finalizare a studiilor superioare în domeniul de preferință economic/juridic/tehnic, plus altă/alte diplomă(e) de master în domeniile specificate, plus alte certificări care pot aduce valoare postului. Numărul certificărilor este mai mare sau egal cu trei. |
| 5 | Expert | Candidatul a finalizat un doctorat în domeniul de preferință economic/juridic/tehnic și poate deține alte certificări care aduc valoare postului. |

Criteriu 17**Înscrieri în cazierul fiscal și/sau judiciar**

| | | | |
|---|--|--|----------|
| Caracter | OBLIGATORIU | Pondere | 1 |
| Descriere: Trebuie să aibă cazierul fiscal/judiciar fără înscrieri, fiind condiție obligatorie conform legislației în vigoare. | | | |
| Indicatori: - Nu are înscrieri în cazierul fiscal, fapt care îl face incompatibil cu postul de administrator; - Nu are înscrieri în cazierul judiciar, fapt care îl face incompatibil cu postul de administrator; - Nu a fost începută urmărirea penală pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Risc | Descriere | |
| 0 | Major | Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar. | |
| 5 | Minor | Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar. | |
| Notă: | Candidații care prezintă înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar sunt excluși din procesul de selecție pentru postul de administrator. | | |

Criteriu 16**Diversitate de gen**

| | | | |
|---|----------------------------|------------------|------------------------|
| Caracter | OPȚIONAL | Pondere | NA/Nu se aplică |
| Descriere: Fără a fi un criteriu în sine, poate ajuta în luarea deciziei pentru numire, în sensul asigurării diversității de gen în cadrul consiliului. | | | |
| Indicatori: - Scală nominală: masculin/feminin; - Pentru asigurarea unui caracter de diversitate a Consiliului de administrație. | | | |
| Grila de evaluare | | | |
| Scor | Nivel de competență | Descriere | |
| NA | M | Masculin | |
| NA | F | Feminin | |