ROMÂNIA
JUDEȚUL CĂLĂRAȘI
CONSILIUL JUDEȚEAN CĂLĂRAȘI

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Planului de Selecție, Profilul Consiliului de Administrație, Matricea Consilului de Administrație, Profilul candidatului și Matricea de evaluare a candidatului pentru poziția de membru în Consiliu de Administrație al Societății DRUMURI și PODURI S.A. Călărași

Consiliul Județean Călărași, întrunit în ședința ordinară din 31.10.2018,
Având în vedere:

- raportul Compartimentului Guvernanță Corporativă și Instituții Publice Subordonate, din cadrul Direcției Management și Resurse Umane, înregistrat sub nr. 18329 din 22.10.2018;
- raportul Comisiei pentru Studii, Prognoze Economico-Sociale, Buget-Finanțe și Administrarea Domeniului Public și Privat al Județului;
- prevederile Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor Societății DRUMURI și PODURI S.A. Călărași nr. 33 din data de 16.10.2018;
- prevederile Hotărârii Consiliului Județean Călărași nr 197 din 20.09.2018 privind declanșarea procedurii de selecție pentru completarea membrilor Consiliului de Administrație la Societatea DRUMURI și PODURI S.A. Călărași;
- prevederile art. 138^2 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art. 3 pct. (2) lit. b), art. 28 alin. (1), alin. (3), alin. (4), alin. (6), art. 29 alin. (3), alin. (6) și art. 64^4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art. 4 alin. (3), art. 5 alin. (3), art. 14 lit. b), art. 19, art. 20, art. 22, art. 23, art. 34, art. 36, art. 39 alin. (1) lit. b) alin. (2), art. 42, art. 43, art. 44, precum și ale art. 8 alin. (2) și art. 10 din Anexa Nr. 1c din Normele metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și a altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 722/2016;
- prevederile art. 10, art. 91 alin. (1) lit. a), f), alin. (2) lit. d) din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor art. 97 alin. (1) din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1. – Se aprobă Planul de Selecție – componenta inițială, parte integrantă a Procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al Societății Drumuri și Poduri S.A. Călărași, conform Anexei nr. 1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. – Se aprobă Profilul și Matricea Consiliului de Administrație și Profilul și Matricea candidatului, parte integrantă a Procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al societății Drumuri și Poduri S.A. Călărași, conform Anexei nr. 2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 3. – Comisia constituită potrivit prevederilor articolului 3 din Hotărârea Consiliului Județean Călărași nr. 197 din 20.09.2018 și Societatea DRUMURI și PODURI S.A. Călărași vor duce la îndeplinire prezenta hotărâre.

Secretarul Județului prin Direcția Juridică și Administrație Publică, va comunica prezenta celor interesați.

ROMÂNIA CONSILIUL JUDEȚEAN JUDEȚUL CĂLĂRAȘI

PREȘEDINTE,
ec. Vasile ILIUȚĂ

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETARUL JUDEȚULUI,
Emil MUȘAT

Nr. 227
Adoptată la Călărași
Astăzi 31.10.2018

Intocmit, redactat,
Consilier juridic, Daniela CONSTANTIN

Anexa nr. 1
la Hotărârea nr. 227 din 31.10.2018

PLAN DE SELECȚIE

1. PREAMBUL

Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași a fost înființată în anul 1997 prin reorganizarea Regiei Autonome Drumuri și Poduri Călărași, în baza Hotărârii Consiliului Județean Călărași nr. 55/31.10.1997.

Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași este persoană juridică română, are statut de societate pe acțiuni, având sediul în municipiul Călărași, str. Prelungirea Dobrogei, nr.16, clădirea C4, județul Călărași, fiind înregistrata la O.R.C. sub nr. J51/156/1998, C.U.I. 10631629.

Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași deține capital social integral de stat, structurat pe acțiuni, fiind de interes județean atât timp cât Consiliul Județean este acționar majoritar.

Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași deține în proprietate bunuri imobile și mobile. Bunurile aparținând proprietății publice a Județului sunt de natura celor prevăzute în anexa la Legea nr. 213/1998 privind proprietatea publică și regimul juridic al acesteia, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu art. 2 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 43/1997, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Conducerea Societății Drumuri și Poduri S.A. Călărași este asigurată de Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de Administrație și Directorul General.

Procedura de selecție se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și H.G.. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011. Pentru aceasta, autoritatea publică tutelară împreună cu comisia de selecție, propune prezentul proiect al componentei inițiale a Planului de selecție, pe care îl supune consultării Comitetului de Nominalizare și Remunerare și acționarilor, cu scopul de a formula propuneri în vederea definitivării acestuia.

2. Componenta inițială a Planului de selecție

Procedura de selecție este dezvoltată în acord cu prevederile *O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011.*

Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea consiliilor de administrație, potrivit standardelor de guvernanță corporativă a întreprinderilor publice.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 722/2016, planul de selecție reprezintă documentul de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de administratori și este structurat pe două componente: **componenta inițială**, care se întocmește în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii și **componenta integrală**, care se întocmește după constituirea comisiei de selecție sau începerea procedurii selecției de către comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului, după caz.

În vederea îndeplinirii acestui deziderat, autoritatea publică tutelară și comisia de selecție propun prezenta Componentă inițială a Planului de Selecție, pe care o supune consultării acționarilor și comitetului de nominalizare și remunerare cu scopul de a formula propuneri în vederea definitivării acestora.

II. Scop și domeniu de aplicare

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită în scopul recrutării și selecției a unui număr de 5 (cinci) administratori neexecutivi ai Societății Drumuri și Poduri S.A. Călărași, pentru un mandat de 4 ani cu respectarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016.

Componenta inițială este elaborată și cu scopul de a oferi fundament pentru componenta integrală a planului de selecție. Planul de selecție, în integralitatea sa, constituie fundamentul procedurii de selecție, reflectând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, structurile implicate, precum și documentele de lucru. Planul de selecție, în integralitatea lui, va fi realizat de comisia de selecție. Pe baza componentei inițiale a planului de selecție sunt propuși termenii de referință.

III. Principii:

Întocmirea componentei inițiale se realizează cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, și H.G. nr. 722/2016 privind Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011.

Planul de selecție este astfel întocmit, încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului de liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

IV. Termene ale procedurii de selecție

Data de început: Prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 24/10.09.2018 a fost propusă declanșarea procedurii de selecție, urmată de Hotărârea Consiliului Județean Călărași nr. nr.197/20.09.2018 privind declanșarea procedurii de selecție pentru completarea membrilor Consiliului de Administrație la Societatea DRUMURI ȘI PODURI S.A. Călărași.

Conform prevederilor art. 64^A4 alin. 3 din O.U.G. nr. 109/2011, procedura de selecție nu poate depăși 150 de zile de la declanșare.

V. Roluri și responsabilități

Prezenta secțiune definește principalele activități pe care părțile implicate în procesul de recrutare și selecție trebuie să le îndeplinească în scopul unei bune gestionări a procesului de recrutare și selecție.

Autoritatea publică tutelară îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

✓ Să propună în numele statului sau al unității administrativ teritoriale acționar, candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație cu respectarea condițiilor de calificare și experiență profesională și selecție prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011;

✓ Decide asupra declanșării procedurii de recrutare și selecție;

✓ Elaborează componenta inițială a planului de selecție în colaborare cu comisia de selecție, în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și cu acționarii, în termen de maximum 10 zile de la data luării deciziei de către autoritatea publică tutelară;

✓ Publică pe pagina proprie de internet, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție, proiectul componentei inițiale a planului de selecție, pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora (Art. 5 alin. (3) din H.G. nr. 722/2016);

✓ Publică anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire, precum și pe pagina de internet a întreprinderii publice;

✓ Elaborează profilul consiliului prin consultarea acționarilor ce dețin peste 5% din capitalul social;

✓ Să întocmească scrisoarea de așteptări și să o publice pe pagina proprie de internet pentru a fi luată la cunoștință de candidații la postul de administrator, înscriși pe lista scurtă;

✓ Să mandateze reprezentanții săi în Adunarea Generală a Acționarilor, să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;

✓ Decide ca propunerile de candidați pentru funcțiile de membri în Consiliul de Administrație să fie făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști;

✓ Elaborează și aprobă profilul Consiliului de Administrație în mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și respectiv, celor mai buni candidați pentru consiliu;

✓ Actualizează cerințele contextuale și caracteristicile profilului consiliului, anual sau ori de câte ori este cazul, prin structura de guvernanță corporativă.

Publică anunțul de selecție în cel puțin două ziare economice și/sau financiare de largă răspândire și pe pagina proprie de internet, cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

Adunarea Generală a Acționarilor îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea:

a) Propune declanșarea procedurii de recrutare și selecție;

b) Aprobă profilul consiliului de administrație și planul de selecție;

c) Ia act de propunerile candidaților pentru funcțiile de membri ai Consiliului de Administrație făcute de către autoritatea publică tutelară conform art. 2, pct. 2, lit. b din O.U.G. nr. 109/2011

cu modificările şi completările ulterioare şi a normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016;

d) Numeşte administratorii din lista scurtă, întocmită în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările şi completările ulterioare şi a normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016.

Consiliul de Administraţie prin Comitetul de Nominalizare şi Remunerare are următoarele competenţe, fără a se limita la acestea:

✓ Colaborează cu autoritatea publică tutelară şi cu comisia de selecţie pentru definitivarea componentei iniţiale şi integrale a planului de selecţie.

✓ Elaborează profilul consiliului de administraţie în consultare cu structura de guvernanţă corporativă din cadrul autorităţii publice tutelare;

✓ Acordă asistenţă şi consultanţă autorităţii publice tutelare (structurii de guvernanţă corporativă şi comisiei de selecţie) în toate aspectele referitoare la procedura de selecţie şi pe tot parcursul acesteia, ori de câte ori este nevoie.

Structura de guvernanţă corporativă îndeplineşte următoarele atribuţii principale în procesul de recrutare şi selecţie a administratorilor, dar fără a se limita la acestea şi în condiţiile legii:

✓ Participă la elaborarea componentei iniţiale a planului de selecţie şi a profilului Consiliului de Administraţie;

✓ Întocmeşte scrisoarea de aşteptări conform prevederilor legale. Specifică aspectele de confidenţialitate a planului de selecţie care pot fi comunicate public şi modul de tratare a acestora.

Comisia de selecţie îndeplineşte următoarele atribuţii principale în procesul de recrutare şi selecţie a administratorilor, dar fără a se limita la acestea şi în condiţiile legii:

✓ Elaborează componenta iniţială a planului de selecţie în consultare cu comitetul de nominalizare şi remunerare;

Verifică dosarele candidaţilor în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecţie, în vederea alcătuirii listei lungi de candidaturi; candidaturile care nu îndeplinesc minimul de criterii sunt respinse din lista lungă;

✓ Dacă informaţiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce priveşte minimul de criterii stabilite pentru selecţie, se solicită clarificări suplimentare sau se decide respingerea candidatului;

✓ Informează în scris candidaţii respinşi de pe lista lungă despre această decizie;

✓ Verifică informaţiile din dosarele de candidatura rămasă pe lista lungă şi stabileşte punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat;

Efectuează analiza comparativă prin raportare la profilul consiliului. Solicită informaţii suplimentare candidaţilor din lista lungă, dacă este cazul, pentru acurateţea punctajului; organizează interviuri directe cu candidaţii, conform planului de selecţie;

✓ Elaborează lista scurtă conform normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 aprobate prin H.G. nr. 722/2016;

✓ Realizează evaluarea finală a candidaţilor selectaţi din lista scurtă şi face propuneri în vederea numirii pentru poziţia de membri ai consiliului, pe baza raportului privind numirile finale, întocmit în acest scop;

✓ Face recomandări autorităţii publice tutelare în vederea formulării de către aceasta a propunerilor de numire a administratorilor de către Adunarea Generală a Acţionarilor;

✓ Se consultă îndeaproape cu comitetul de nominalizare şi remunerare din cadrul consiliului şi cu alte organisme implicate în procesul de selecţie.

V. Principalele decizii ale procedurii de selecţie în vederea îndeplinirii scopului planului de selecţie, părţile implicate în selecţie trebuie să convină asupra următoarelor aspecte cheie:

✓ Referitor la documentele necesare implementării procedurii de recrutare şi selecţie:

- Profilul consiliului în funcţie, profilul noului consiliu, profilul membrilor: proiectul profilului trebuie comunicat în termen de 5 zile de la data declanşării procedurii de selecţie hotărâtă de către Autoritatea publică tutelară, definitivat şi publicat în termen de 10 zile de la declanşarea procedurii.

Comitetul de nominalizare şi remunerare este responsabil şi coordonează această activitate cu concursul autorităţii publice tutelare prin structura de guvernanţă corporativă şi comisia de selecţie.

✓ Referitor la bunul mers al procedurii de selecţie:

- Planul de selecţie: componenta iniţială trebuie comunicată în termen de 5 zile de la data declanşării procedurii de selecţie hotărâtă de către Adunarea Generală a Acţionarilor, aprobată de către autoritatea publică tutelară şi, definitivat în termen de 10 zile de la declanşarea procedurii de selecţie. Comisia de selecţie din cadrul autorităţii publice tutelare este responsabilă şi coordonează această activitate cu concursul comitetului de nominalizare şi remunerare. Componenta integrală face referire la perioada dintre data declanşării procedurii de selecţie şi până la data semnării contractului de mandat.
- **Termene limită**: pentru fiecare etapă a procedurii de selecţie trebuie stabilite termene limită, cu respectarea legislaţiei în vigoare şi ca un rezultat al bunei negocieri între părţi. Termenele limită trebuie stabilite şi incluse în planul de selecţie final;
- **Elemente de confidenţialitate:** aspecte cheie ale procedurii de selecţie, trebuie specificate şi integrate în planul de selecţie, precum şi modul de tratare a lor. Autoritatea publică tutelară prin comisia de selecţie sau structura de guvernanţă corporativă defineşte aceste aspecte până la definitivarea planului de selecţie;
- **Notificări şi modalitatea de comunicare**: se transmit elementele cheie ale planului de selecţie, iar fiecare parte cu rol activ în procesul de recrutare şi selecţie va indica persoana/persoanele în atenţia căreia/cărora se vor adresa comunicările, precum şi canalele de comunicare. Fiecare parte îşi va desemna o persoană responsabilă cu comunicarea în cazul intervenirii unor situaţii neprevăzute care pot dauna scopului procedurii de recrutare şi selecţie.

✓ Referitor la selecţia candidaţilor:

- **Alcătuirea listei scurte** şi înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor în Consiliul de Administraţie. Asigurarea diversităţii competenţelor din cadrul Consiliului de Administraţie este elementul cheie în alcătuirea listei scurte şi înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor Consiliului de Administraţie, întrucât poate conduce la eliminarea unor candidaţi valoroşi. Decizia privitoare la diversitate trebuie reflectată în planul de selecţie,

Plan de Selecţie

Nr. crt	Etapa	Termen	Responsabil	Document	Temei legal
1	Propunere declanşare a procedurii de selecţie	20.09.2018	A.G.A.	Hotărâre A.G.A.	Secţiunea 1, art. 4, alin. 3 Norme metodologice
	Declanşarea procedurii de selecţie	22.10.2018	Autoritatea publică tutelară	Hotărâre Consiliul Judeţean	Secţiunea 1, art. 4, alin. 3 Norme metodologice
2	Elaborarea şi transmiterea către acţionari a proiectului profilului consiliului de administraţie actual/în funcţie	22.10.2018	Comitetul de nominalizare şi remunerare, Comisia de selecţie	Profilul consiliului curent, al noului consiliu ea dministraţie actual/în funcţie	Secţiunea 5 art. 20 şi 22 Norme metodologice
3	Formularea de propuneri referitoare la proiectul profilului consiliului de administraţie actual şi viitor	22.10.2018	Acţionarii	Propuneri	Secţiunea 5 art. 20 Norme metodologice

4	Definitivarea profilului consiliului de administraţie (include profilul consiliului actual, a noului consiliu şi al candidaţilor)	22.10.2018	Autoritatea publică tutelară prin structura de guvernanţă corporativă, Comisia de selecţie, Comitetul de nominalizare şi remunerare,	Profilul consiliului curent, al noului consiliu şi al fiecărui membru	Secţiune 5 art. 19-20 şi art. 22-23 Norme metodologice
5	Aprobarea profilului consiliului şi a planului de selecţie	22.10.2018	A.G.A. după avizare C.A.	Hotărârea A.G.A. Anexă Profilul consiliului	Secţiunea 8 art. 34 , Secţiunea 9 art. 36 Norme metodologice
6	Aprobarea profilului consiliului şi a planului de selecţie	29-31.10.2018	Autoritatea publică tutelară	Hotărârea Consiliului Judeţean Anexă Profilul Consiliului şi Planul de selecţie al consiliului	Secţiunea 8 art. 34 , Secţiunea 9 art. 36 Norme metodologice
7	Elaborarea componentei iniţiale a planului de selecţie	22.10.2018	Comisia de selecţie Comitetul de nominalizare şi remunerare, Autoritatea Publică Tutelara-Comp. Guvernanţă Corporativă şi Instituţii Publice Subordonate	Componenta iniţială	Secţiunea 1art. 5 alin. 3 , Secţiunea 4 art. 14 lit.b) Norme metodologice
8	Formularea de propuneri referitoare la componenta iniţială	22.10.2018	Acţionarii	Propuneri	Secţiunea 1 art. 5 alin. 3 Norme metodologice
9	Definitivarea componentei iniţiale şi Publicarea Planului de selecţie	Cel târziu până pe data de 02.11.2018	Comisia de selecţie Autoritatea publică tutelară-Comp. Guvernanţă Corporativă	Plan de selecţie si componenta iniţiala	Secţiunea 1 art. 5 alin. 3 Norme metodologice
10	Publicarea anunţului de selecţie	Cel târziu până pe data de 19.11.2018	Autoritatea publică tutelară	Anunţ selecţie	Secţiunea 10 art. 39 alin. 1, lit.b) Norme metodologice

11	Depunerea candidaturilor	Până cel târziu în data de 20.12.2018	Candidaţi	Dosar de candidatură	Secţiunea 10 art. 39 alin. 2 Norme metodologice
12	Evaluarea candidaturilor în raport cu minimul de criterii	Până cel târziu în data de 27.12.2018	Comisia de selecţie	Lista lungă cu candidaturi eligibile	Secţiunea 10 art. 42, art.43 Norme metodologice
13	Solicitarea de clarificări privitoare la candidatură	Până cel târziu în data de 30.01.2019	Comisia de selecţie	Formular solicitare clarificări	Secţiunea 10 art. 42 alin. 2 Norme metodologice
14	Definitivarea listei scurte si comunicarea selecţiei candidaţilor din lista scurtă. De asemenea comunicarea de respingere a candidaturii, pentru cei respinşi din lista lungă	Până cel târziu în data de 09.01.2019	Comisia de selecţie	Lista scurtă Comunicare respingere candidatură	Secţiunea 11 art. 44 Secţiunea 10 art. 42 alin. 3 Norme metodologice
15	Întocmirea scrisorii de aşteptări, care se publică cel târziu o data cu stabilirea listei scurte	Până cel târziu în data de 09.01.2019	Structura de guvernanţă corporativă	Scrisoare de aşteptări	Art. 2, pct. 6 O.U.G. nr.109/2011, anexa 1c, Secţiunea 1 art. 2 şi Secţiunea 3 art.8 alin.1, cap.II, Sectiunea 1, art.11, art.12
16	Aprobarea formei finale a scrisorii de către conducătorul autorităţii publice tutelare	Până cel târziu în data de 09.01.2019	Autoritatea publică tutelară		Anexa 1c, Secţiunea 3 art.8 alin.2, Secţiunea 4, art.10 Norme metodologice
17	Depunerea declaraţiei de intenţie	Până cel târziu în data de 25.01.2019	Candidaţi din lista scurtă	Declaraţie de intenţie	Cap.I, Secţiunea 11 art. 44 alin. 2 Norme metodologice
18	Analizarea declaraţiei de intenţie si integrarea rezultatelor în matricea profilului candidatului	Până cel târziu în data de 28.01.2019	Comisia de selecţie	Formular de analiză a declaraţiei de intenţie. Matricea profilului de candidat	Cap.I, Secţiunea 11 art. 44 alin. 3 Norme metodologice
19	Selecţia finală pe bază de interviu	Până cel târziu în data de 31.01.2019	Comisia de selecţie	Plan de interviu	Cap.I, Secţiunea 11 art. 44 alin. 5 Norme metodologice
20	Întocmirea raportului pentru numirile finale	Până cel târziu în data de 06.02.2019	Comisia de selecţie	Raport	Cap. I, Secţiunea 11 art. 44 alin. 7 Norme metodologice
21	Transmiterea raportului către conducătorul autorităţii publice tutelare in vederea desemnării	Până cel târziu în data de 11.02.2019	Comisia de selecţie	Raport	Cap.I, Secţiunea 11 art. 44 alin. 9, lit. b) Norme metodologice

Punctul 11 din tabel este critic, întrucât dacă nu sunt atrase candidaturi care să îndeplinească minimul de cerinţe, procedura trebuie reluată de la punctul 9 sau de la început, pentru redefinirea profilului consiliului de administraţie cu scopul de a lărgi baza de candidaturi.

VI. Acţiuni viitoare în vederea definitivării planului de selecţie

În vederea definitivării planului de selecţie, Comisia de selecţie va întreprinde activităţile necesare pentru conformarea la O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările şi completările ulterioare şi normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016. În acest sens, va elabora toate documentele necesare în procesul dc recrutare şi selecţie.

3. REGULI PENTRU ALCĂTUIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAŢIE

- Cel puţin doi dintre membrii consiliului de administraţie trebuie să aibă studii economice, respectiv juridice şi experienţă în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar, respectiv juridic de cel puţin 5 ani;
- Ceilalţi trei membri ai consiliului de administraţie trebuie să aibă experienţă de minim 5 ani în domeniul de activitate al societăţii şi/sau experienţă în funcţii de conducere de minim 2 ani;
- În cadrul Consiliului de administraţie nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcţionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice, conform legii;
- Toţi membrii Consiliului de Administraţie trebuie să aibă studii superioare de lungă durată;
- Majoritatea membrilor consiliului de administraţie este formată din administratori neexecutivi şi independenţi, în sensul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Consiliul de administraţie va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competenţelor la nivelul consiliului de administraţie;
- Un membru poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator, conform legii;
- Cele doua locuri vacante pentru candidaţi necesită o experienţă de minim 5 ani în domeniul de activitate al societăţii

4. ACŢIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECŢIE

În vederea definitivării Planului de selecţie, autoritatea publică tutelară va întreprinde activităţile necesare pentru conformare faţă de prevederile O.U.G. nr. 109/2011 şi Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016. În acest sens, comisia de selecţie cu consultarea autorităţii publice tutelare, în conformitate cu cerinţele din termenii de referinţă, va elabora, dar fără a se limita la acestea, următoarele documente necesare în procesul de recrutare şi selecţie:

- profilul consiliului în funcţie;
- profilul candidatului pentru poziţia de membru al consiliului;
- anunţurile privind selecţia, pentru presa tipărită şi online;
- materiale referitoare la declaraţia de intenţie;
- fişe de sinteză pentru fiecare faza a planului de selecţie;
- plan de interviu;
- formulare de nominalizare pentru candidaţii propuşi;
- recomandări de nominalizare;
- proiectul contractului de mandat;
- formulare de confidenţialitate;
- formulare ale declaraţiilor necesare a fi completate de către candidaţi;
- lista elementelor confidenţiale şi a celor care pot fi făcute publice;
- lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice şi persoane juridice, în funcţie de etapele procedurii de selecţie;
- lista elementelor pentru verificarea candidaţilor aflaţi pe lista scurtă.

Datele si termenele trecute în prezentul Plan de selecţie – componenta iniţială – cu excepţia celor prevăzute la punctele I-IV, sunt orientative, ele urmând a fi definitivate la data aprobării Planului de selecţie – componenta integrală.

PREŞEDINTE,
ec. Vasile ILIUŢĂ

Întocmit, redactat,
CONSILIER JURIDIC,
Daniela CONSTANTIN

ROMANIA
JUDEȚUL CĂLĂRAȘI
CONSILIUL JUDEȚEAN

Anexa nr. 2
la Hotărârea nr. 227 din 31.10.2018

Profilul și matricea membrilor Consiliul de Administrație al Societății Drumuri și Poduri S.A. Călărași

♣ PROFILUL MEMBRILOR CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A. CĂLĂRAȘI

Profilul Consiliului de Administratie este întocmit în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și ale normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

a) analiza cerinţelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, şi ale consiliului, în particular;

b) matricea unui profil al consiliului.

CAPITOLUL 1.

Analiza cerinţelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, şi ale consiliului, în particular

Prezentarea Societății

Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași funcţionează în prezent sub autoritatea Consiliului Județean Călărași, are personalitate juridică, fiind organizată ca o unitate care are gestiune economică și autonomie financiară, ceea ce îi permite să adopte măsuri corespunzatoare pentru buna desfăşurare a activității în raport cu competenţele cu care a fost învestită, să manifeste iniţiativă și răspundere în realizarea obiectivelor și sarcinilor ce și le asumă.

Societatea are ca obiecte de activitate: construirea, întreţinerea, repararea și consolidarea drumurilor publice de interes județean, care să conducă la desfăşurarea unui trafic rutier în condiţii normale de siguranţă și confort. În acelasi timp, produce materiale pentru satisfacerea unei părţi din necesarul de produse utilizate în procesul de producţie (agregate de balastieră și carieră, asfalt, bitum).

Pe bază de contracte execută lucrări sau prestări servicii pentru terţe persoane fizice și juridice. Sub autoritatea Consiliului Județean colaborează cu Compania Naţionala de Autostrăzi și Drumuri Naţionale din România, Administraţiile Publice Locale din judeţ și din alte județe, Inspectoratul Județean de Poliţie – Serviciul Poliţiei Rutiere, Inspectoratul pentru Situaţii de Urgenţă, cu alte unităţi și instituţii de profil, pentru dezvoltarea și asigurarea fiabilităţii întregii reţele de drumuri publice în concordanţă cu cerinţele sociale, economice și de apărare.

CAPITOLUL 2.

Cerințe contextuale

II.1. Poziționarea strategică a societății

1. Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași este membră a organizației „Patronatul drumarilor din Romania", din partea cărora societatea a primit Diploma pentru merite deosebite în activitatea organizației.

2. Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași este membră a „Asociației Profesionale de Drumuri și Poduri din România" .

3. Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Călărași a oferit următoarele diplome Societății Drumuri și Poduri S.A. :

- Diploma - societate clasată pe locul I în topul firmelor în anul 2006, clasament realizat în raport cu rezultatele economico-financiare în anul 2005;
- Diploma - societate clasata pe locul I în topul firmelor în anul 2011 clasament realizat în raport cu rezultatele economico-financiare în anul 2010.

4. Societatea mai are implementat sistemul de management integrat calitate-mediu-securitate și sănătate în munca.

Societatea este certificată pe domeniul lucrării de construcții a drumurilor și autostrăzilor; fabricarea de produse din minerale nemetalice. Este certificată pentru standardele SRE ISO 9001:2015 (calitate) , SRE ISO 14001:2015 (mediu) si SR OH SAS 18001: 2008 (securitate si sanătate în muncă).

De asemenea, societatea prezintă „certificare produs" pentru mixturile asfaltice preparate și agrement tehnic pentru mixturi asfaltice colorate.

CAPITOLUL 3.

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE, ACTUAL AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A.CĂLĂRAȘI

Profilul Consiliului de Administrație în funcție.

Consiliul de Administrație al S.C. DRUMURI ȘI PODURI S.A. Călărași este compus din 5 membri, dintre cei 5 membri, 3 sunt definitive și 2 sunt provizorii și este condus de un președinte ales de plenul consiliului din rândul membrilor săi.

Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Consiliul de Administrație are o funcție strategică, fiind responsabil pentru trasarea liniilor directoare pentru afacere și pentru supravegherea performanței conducerii operaționale/executive. El poate sfătui conducerea executivă în anumite aspecte operaționale, fara a-și pierde, însă, funcția strategică.

Interesul societății este principiul după care se conduce, punând în scenă intreaga competență de care dispune.

Membrii Consiliului fac cunoscut conflictul de interese și actionează în consecință, conform prevederilor legale.

Comunicarea deschisă si gândirea critică sunt promovate în cadrul Consiliului, scopul fiind de a ajunge la luarea celor mai bune decizii. Consiliul actual prezintă experiențe și formări profesionale multiple, menite a produce abordare și viziune multidisciplinare. Expertiza tehnica/inginerie este necesară, cu precădere, în tratarea aspectelor tehnice ale societății. Acesti membri dețin o experiență vastă în domeniul tehnic relevant pentru sectorul de activitate al societății. Ei dovedesc cunoștințe superioare privitoare la executarea activităților societății, arătând considerare pentru reglementările locale, naționale și internaționale. Acești membri sunt în măsură să evalueze impactul evoluțiilor tehnologice asupra activității companiei și/sau fiabilitatea, eficiența și rentabilitatea infrastructurii de termoficare. Ei facilitează celorlalți membri ai Consiliului, întelegerea elementelor sensibile, de natură tehnică.

Competența economică este asigurată în cadrul Consiliului actual, în conformitate cu prevederile legale. Asigurarea acestei competențe are drept scop urmărirea sănătății financiare a societății, membrii consiliului care prezintă această expertiză urmărind principalii indicatori financiari-economici și trasând direcții viitoare de acțiune/dezvoltare. Expertiza lor este dobândită, cu precădere, în poziții de management (de exemplu, director economic, director financiar) și îi face pe acești membri să fie eligibili în comitetul de audit din cadrul societății.

Ei facilitează celorlalți membri ai Consiliului întelegerea unor aspecte financiar-economice.

Competența juridică este asigurată, de asemenea, în cadrul Consiliului actual, chiar dacă într-o proporție mai redusa. Membrii cu o asemenea competența vizează, cu precădere, tratarea și/sau evaluarea anumitor aspecte de natură juridică pe care societatea le întâlnește. Trasează direcții și monitorizează modul în care societatea se pune în acord cu legislația în domeniu. Colaborează îndeaproape cu departamentele suport și facilitează celorlalți membri ai Consiliului întelegerea asupra elementelor de natură juridică, astfel încat deciziile luate în cadrul Consiliului să fie bine fundamentate.

Consiliul se remarcă printr-o bogată expertiză managerială, membrii consiliului având o experiență bogată în gestionarea unei societăți comerciale atât din domeniul privat, cât și din domeniul utilităților publice. Acest fapt permite importul de bune practici, relaționarea eficientă cu alte domenii de activitate, translatându-se în cadrul Consiliului într-o bună viziune strategică și capabilitate în evaluarea impactul deciziilor luate. Mai mult, acești membri au o întelegere aprofundată asupra modului în care strategia companiei poate fi translatată în operational.

In cadrul Consiliului actual există o diversificare a senioritații, Consiliul având în componența sa membri cu o bogată experiență în câmpul muncii, dar și membri care au depășit perioada de tranziție, fiind în plină perioadă de maturizare profesionala. Este asigurat astfel transferul de cunostințe și expertiză de la o generație la alta, fapt care atestă grija pentru continuitatea actului de conducere. Experiența profesională este acumulată de membrii consiliului în domenii de activitate diferite. Domeniile diferite permit acestora importul de bune practici și modele eficace de administrare.

Cu toate acestea, Consiliul actual se definește printr-o experiență bogată în domeniul utilităților publice, în sens larg și există un interes vădit pentru domeniul de activitate specific companiei în rândul membrilor Consiliului în funcție.

Experiența în lucru cu administrația și/sau instituțiile publice locale/regionale/naționale este bine reprezentată în cadrul Consiliului actual, necesitatea acesteia rezultând din specificul societății, aceasta fiind o societate de utilitate publică.

CAPITOLUL 4.
PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE VIITOR AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A.CĂLĂRAȘI

A. Context organizational

Consiliul de Administrație (denumit in continuare Consiliul) va fi format din 5(cinci) membri, conform actului constitutiv al societății. Societatea este administrată în sistem unitar.

Având în vedere delegarea atribuțiilor de conducere către directori, majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi format din administratori neexecutivi și independenți în sensul art.138^2 din Legea nr. 31/1990 a societățiilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

1. Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente :

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

B. Reglementări legale și recomandări de bune practici

În baza prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016:

1. Consiliul de administrație al Societății Drumuri și Poduri S.A. Călărași va fi alcatuit din 5 membri dupa cum urmează:

- 2 membri trebuie să aibă studii economice sau juridice şi experienţă în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puţin 5 ani.
- 3 membri cu vechime in munca de minim 5 ani în domeniul de activitate al societății și/sau experienţă minim 2 ani în administrarea sau managementul unor societăți sau entități publice.

2. În cadrul Consiliului de Administrație nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau institutii publice;

3. Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi si independenți, în sensul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

4. Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracţiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracţiuni de corupţie, delapidare, infracţiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracţiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea şi sancţionarea spălării banilor, precum şi pentru instituirea unor măsuri de prevenire şi combatere a finanţării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.

5. O persoana fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau intreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași masură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere;

6.Consiliul de Administrație va fi astfel format încat se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul Consiliului de Administrație;

7. Membrii Consiliului de Administratie dețin experiență în îmbunatățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

8. Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani.

Mandatul administratorilor care şi-au îndeplinit în mod corespunzător atribuţiile poate fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare, dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel.

Mandatul administratorilor numiţi ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor iniţiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

C. Responsabilitățile Consiliului de Administratie

Tipul de administrare: unitar

Comitetele care funcționează în cadrul consiliului:

- Comitetul de nominalizare si remunerare
- Comitetul de audit

Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare şi utile pentru realizarea obiectului de activitate al societăţii, cu excepţia celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acţionarilor.

Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în conformitate cu propriul său regulament de organizare şi funcţionare, aprobat de Consiliul Județean Călărași.

Responsabilitățile principale ale Consiliului de Administrație:

a) În termen de 90 de zile de la data numirii sale, Consiliul de Administrație elaborează și prezintă acționarului unic, spre aprobare, componenta de administrare a planului de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în contractele de mandat;

b) încheie contracte de mandat cu autoritatea tutelară având ca obiect administrarea societății, care constituie anexă la actul administrativ de numire;

c) stabileşte o politică privind conflictele de interese şi sistemele pentru punerea în aplicare a acesteia. În acest scop, Consiliul de Administrație adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se revizuieşte anual, dacă este cazul, fiind avizat, în prealabil, de auditorul intern. Codul de etică se publică, prin grija preşedintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a societății, în 48 de ore de la adoptare, iar în cazul revizuirii, la data de 31 mai a anului în curs;

d) întocmeşte rapoartele şi documentele prevăzute de OUG nr. 109/2011 cu modificările şi completările ulterioare şi le transmite Consiliului Județean Călărași, precum și de alte acte normative incidente în activitatea societatii;

e) organizează selecția directorilor, numeşte, revocă directorii şi stabileşte remunerația acestora în conformitate cu O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare;

f) încheie cu directorii societății contract de mandat,

g) analizează şi aprobă componenta de management a planului de administrare elaborat de directori, în vederea realizării indicatorilor de performanţă financiari şi nefinanciari;

h) aprobă grilele de salarizare în conformitate cu legislația în vigoare;

i) analizează, aprobă, Organigrama, statul de funcții și Regulamentul de organizare si funcționare a societății;
j) elaborează și aprobă Actul constitutiv, Regulamentul de organizare și funcționare, Regulamentul de ordine interioara, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății;
k) stabilește și menține politicile de asigurare în ceea ce privește personalul și bunurile societății;
l) promovează studii și propune autorităților competente tarifele pentru furnizarea Serviciilor;
m) aprobă volumul maxim al creditelor bancare sau din alte surse de finanțare necesare îndepliniri scopului Societatii;
n) aprobă componența Comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Muncă;
o) aprobă contractul colectiv de muncaă
p) aprobă nominalizarea locurilor de muncă în condiții deosebite;
q) aprobă introducerea de noi tehnologii și modernizarea celor existente;
r) aprobă norme, normative, reglementări în domeniul tehnic și economic utilizate în desfășurarea activității societății;
s) aprobă constituirea în garanție a bunurilor societății până la ½ din valoarea activelor societății;
t) stabilește în condițiile legii, regimul amortizării activelor corporale și necorporale;
u) aprobă tarifele pentru serviciile prestate de societate;
v) aprobă sau supune spre aprobare investițiile ce urmează a se realiza de societate în condițiile legii;
w) aprobă vânzarea sau închirierea de active potrivit legii;
x) propune spre analiză asocierea societății potrivit legii:
y) exercită orice alte atribuții conferite prin prevederi legale speciale și prevăzute în regulamentul propriu de funcționare.

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

a) stabilirea direcţiilor principale de activitate şi de dezvoltare ale societăţii;

b) stabilirea sistemului contabil şi de control financiar şi aprobarea planificării financiare;

c) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acţionarilor şi implementarea hotărârilor acesteia;

d) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenţei societăţii.

e) stabileşte o politică privind conflictele de interese şi sistemele pentru punerea în aplicare a acesteia. În acest scop, Consiliul de Administraţie adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se revizuieşte anual, dacă este cazul, fiind avizat, în prealabil, de auditorul intern.

f) Întocmeşte rapoartele şi documentele prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările şi completările ulterioare şi le transmite Consiliului Judeţean Călăraşi, precum şi de alte acte normative incidente în activitatea regiei;

Membrii consiliului de administraţie îşi exercită mandatul cu prudenţa şi diligenţa unui bun administrator.

Membrii Consiliului de Administraţie îşi vor exercita mandatul cu loialitate, în interesul societăţii.

Membrii Consiliului de Administraţie nu vor divulga informaţiile confidenţiale şi secretele comerciale ale societăţii la care au acces în calitatea lor de administratori. Această obligaţie le revine şi după încetarea mandatului de administrator.

D. Atribuţiile Consiliului.

Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului executiv din cadrul societății. Consiliul sprijină managementul executiv. Consiliul de Administrație exercită urmatoarele atribuții conform actului constitutiv al societății :

- convoacă Adunarea Generală a Acționarilor, stabilind ordinea de zi a ședinței;
- întocmește și prezintă Adunării Generale a Acționarilor raportul cu privire la activitatea societății pe anul anterior, bilanțul și contul de profit și pierderi și urmarește respectarea prevederilor bugetului de venituri și chetuieli aprobat de Adunarea Generala a Acționarilor;
- propune Adunării Generale a Acționarilor bugetul de venituri și chetuieli pe anul următor și rectificările necesare în cursul exercițiului financiar;
- stabilește și propune spre aprobarea Adunării Generale a Acționarilor nivelul dividentelor, cu repectarea dispozițiilor legale privind constituirea fondului de rezervă, de dezvoltare și a fondurilor cu altă destinație, stabilite de Adunarea Generala a Acționarilor;
- propune Adunării Generale a Acționarilor modificarea/completarea Actului Constituitv, majorarea sau micșorarea capitalului social și constituirea de rezervă, plasarea unei părti din mijloacele financiare ale fondului de rezervă și ale fondurilor cu destinație specială;
- propune Adunării Generale a Acționarilor, desemnarea membrilor Consiliului de Administrație;
- propune spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor organigrama, statul de funcții și regulamentul de organizare și de funcționare;

- aprobă strategia şi tactica de marketing şi îndruma conducerea cu privire la atragerea de investitori şi la diversificarea serviciilor pentru creşterea veniturilor;

- propune spre aprobare Adunării Generale a Acţionarilor, Planul de Administrare care include strategia de administrare pe durata mandatului Consiliului de Administraţie;

- prezintă Adunării Generale a Acţionarilor un raport asupra activităţii de administrare, care include şi informaţii referitoare la execuţia contractelor de mandat al Directorului General/ al directorilor, detalii cu privire la activităţile operaţionale, la performanţele financiare ale Societăţii şi la rapoartele contabile;

- elaborează un raport anual privind activitatea Societăţii;

- numeste Directorul General / directorii Societatii, la recomandarea Comitetului de Nominalizare şi Remunarare;

- aprobă componenta de management elaborată de Directorul General/ directorii Societăţii aferentă planului de administrare al Consiliului de Administrare;

- propune spre aprobarea Adunării Generale a Acţionarilor obiectivele şi criteriile de performanţa ale Directorului General al societatii;

- stabileşte, respectiv modifică remuneraţia cuvenită Directorului General / directorilor Societăţii, în limitele generale ale remuneraţiei, conform legii;

- aproba nivelul salariilor , mandatând Directorul General să negocieze şi să încheie contractele individuale de munca;

- stabileşte şi menţine politicile de asigurare în ceea ce priveşte personalul şi bunurile societăţii;

- aprobă operaţiuni de creditare necesare îndeplinirii scopului societăţii şi decide asupra contractelor privind investiiţile;

- aprobă casarea şi scoaterea din funcţiune a mijloacelor fixe din patrimoniul propriu al soceitatii;

- aprobă iniţierea, exercitarea, soluţionarea sau abordarea oricărei/oricărui pretenţii/litigiu ori arbitraj sau a oricărei proceduri care implică societatea;

- înregistrează la Registru Comerţului orice schimbare a Consiliului de Administraţie şi/sau a Auditorului financiar;

- încheie toate actele juridice necesare realizării obiectului de activitate a societăţii şi pentru ducerea la îndeplinire a hotărârilor Adunării Generale a Acţionarilor;

- îi informează pe acţionarii societăţii, în cadrul Adunării Generale a Acţionarilor asupra incheierii actului juridic, a oricărei tranzacţii cu administratorii ori directorii, cu anagajaţii sau cu o societate controlată de aceştia, prin punerea la dispoziţie reprezentanţilor acţionarilor a documentelor ce reflectă datele şi informaţiile esenţiale şi semnificative în legatură cu acele tranzacţii;

- obligaţia de informare revine Consiliului de Administraţie şi in cazul tranzacţiilor încheiate cu soţul sau soţia , rudele ori afini pâna la gradul al IV-lea inclusiv al adminstratorilor , directorilor sau angajaţilor;

- alte atribuţii care, prin lege, sunt stabilite în competenţa Societăţii.

CAPITOLUL 5.
CAPACITĂŢI, TRĂSĂTURI ŞI CERINŢE ALE MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAŢIE

Luând în considerare informaţiile din capitolele anterioare, fiecarui membru al Consiliului de Administratie îi este cel puţin cerut:

- sa exercite concomitent cel mult 3 mandate de administrator şi/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăţi sau intreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României.
- să deţină experientă în îmbunătăţirea performanţei societăţilor sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

Cerinţele de mai sus sunt obligatorii si reprezintă o condiţie esenţială pentru accederea în Consiliul de Administraţie si, implicit, în procesul de selecţie. Pentru constituirea Consiliului de Administraţie, majoritatea membrilor trebuie sa fie administrator neexecutivi şi independenţi.

Celelalte cerinţe determinate de Capitolul II, referitoare la diversificarea competenţelor, a studiilor şi a experienţei profesionale în anumite domenii, vor fi considerate în alcătuirea Consiliului de Administraţie, în etapele de recomandări şi/sau numire.

În baza acestor cerinţe şi, având în vedere Capitolul II, Consiliul de Administraţie ar fi bine sa aiba o componentă mixtă şi echilibrată în ceea ce priveşte genul, vârsta, etnia, precum şi în ceea ce priveşte experienţa profesională, asigurand o diversitate a expertizei şi experienţelor la nivelul întregului consiliu.

Nu este obligatoriu ca toţi membrii Consiliului de Administraţie să aibă experienţă profesională în sectorul de activitate în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experienţe profesionale poate oferi substanţa discuţiilor şi activităţilor consiliului. Armonizarea experienţei în mediul privat cu experienţa în mediul public este de dorit, fără ca tipul acesta de experienţa să devină o condiţie obligatorie.

Prin urmare, aceste cerinţe se vor reflecta în:

- studii: superioare de lungă durată, finalizate;

- experiență de administrare și/sau management într-o societate comercială publica sau privată sau, regie autonomă.

Sinteza acestor cerinte este exprimata în criteriile prescriptive și proscriptive din Matricea Consiliului de Administrație deoarece, numai studiile absolvite și experiența profesională obținută în anumite societăți nu garantează capabilitatea unui candidat de a raspunde așteptărilor acționarilor și nici capacitatea acestuia de a obține rezultatele scontate, pe parcursul întregului proces de recrutare și selecție se vor evalua și anumite competențe și trăsături.

CAPITOLUL 6.
OBIECTIVE SI REZULTATELE AȘTEPTATE.

Obiectivul general al întreprinderii publice Drumuri și Poduri S.A.Călărași este ca, prin activitatea sa, să crească gradul de productivitate, calitatea și diversitatea produselor și serviciilor oferite .

Urmatoarele rezultate strategice sunt așteptate a fi atinse în urmatorii patru ani;

- **Implementarea managementului prin obiective și criterii de performanța actualizate anual**, ca tehnică de management utilizată în societate;
- **Stabilirea de criterii de performanță** pentru angajații societății și evaluarea anuala a acestora, în vederea monitorizării gradului de realizare la nivel de compartiment/atelier/secție și la nivel de post;
- **Fundamentarea în continuare a tarifelor** practicate având la bază principiul acoperirii tuturor costurilor și ajustarea acestora;
- **Menținerea unei marje de profit relativ constantă**, prin reducerea ponderii cheltuielilor de exploatare;
- **Promovarea și motivarea valorilor** prin stimularea performanțelor, în scopul de a crea un cadru propice unei activități eficiente si eficace;
- **Formarea continua a personalului societătii**, în vederea creșterii nivelului de competență profesională al fiecărui angajat.

CAPITOLUL 7.
COMPONENȚA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE.

Componența Consiliului se stabilește astfel încat membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și relația cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consilului să se completeze unul pe celalalt. Consiliul va avea o componența mixta și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o divesitate a expertizei si experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesara pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Se vor aplica urmatoarele reguli general obligatorii privind componența Consiliului.

a) cel putin doi dintre membri consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare economice sau juridice și experiența în domeniul economiei , juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel putin 5 ani;

b) toți membrii trebuie să aibă exprientă în activitatea de administrare/ management companii private/ publice sau instituții publice;

c) nu poate fi mai mult de un membru din randul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

d) majoritatea membrilor consiliului de administrație va fi format din administratori neexecutivi si independenți, in sensul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990 republicată, cu modificările si completările ulterioare;

e) se vor evita situațiile de conflict de interese sau incompatibilități prevazute de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprideriIor publice, cu modificările și completările ulterioare si Legea 31/1990 republicată, cu modificările si completările ulterioare.

CAPITOLUL 8.
PROFILUL INDIVIDUAL AL MEMBRILOR C.A. AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A. CĂLĂRAȘI

I. Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membri Consiliului sunt urmatoarele:

a) să aibă cetățenia română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România,

b) să cunoască foarte bine limba română (scris, vorbit),

c) să aibă capacitate deplină de exercițiu,

d) să fie apt din punct de vedere medical și psihologic,

e) să fie absolvent al unei instituții de învățământ superior de lungă durată **sau echivalent** din domeniul tehnic, economic sau juridic,

f) să fie absolvent a unei instituții de învățământ superior de lungă durată în domeniul economic sau juridic (conform O.U.G . nr. 109/ 2011 art 28 lit 3) finalizate cu diplomă de licență, în cazul candidaților din statele membre UE diploma de studii trebuie să fie recunoscută în România - acest criteriu se aplică candidaților care

aplica pentru una dintre funcțiile de administrator ce trebuie să respecte criterii absolvenți ai unei învățământ superior din domeniul economic sau juridic;

g) să aibă cel puțin 5 ani de vechime în muncă și cel puțin 2 ani de experiență în management, consultanță în management sau coordonare dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri ale acestora etc. - această cerere este aplicabilă candidaților care aplică pentru o altă funcție de administrator decât cea descrisă la lit f);

h) să aibă cel puțin cinci ani de experientă pentru poziția de funcționar public-acest criteriu este aplicabil candidaților care aplică pentru acel post din structura consiliului de administrație ce poate fi ocupată de un functionar public, una din funcțiile de administrator descrisă la lit. f);

i) să aibă cel puțin 5 ANI experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate de audit sau financiar - acest criteriu este aplicabil candidaților care aplică pentru una dintre funcțiile de administrator descrise la lit. f.);

j) să nu fi fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor întreprinderi de stat, cu capital majoritar de stat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pe motive disciplinare în ultimii șapte ani;

k) să nu se afle în conflict de interese care să-l facă incompatibil cu funcția de administrator la Societatea Drumuri și Poduri S.A. Călărași;

l) să nu fi fost condamnat definitiv dintr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sanctionarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor masuri de prevenire și combaterea a finanțării actelor de terorism, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență săvârșite cu intenție care l-ar face incompatibil cu exercitarea funcției,

m) candidații nu fac parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale, conform art. 33 din O.U.G. nr.109/2011, aprobată prin Legea nr. 111/2016 - declarație pe propria răspundere,

n) să aibă experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau le-au condus.

Candidatii selectați conform condițiilor minime de mai sus, vor fi evaluați în baza matricei Consiliului.

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încat să existe o experiență a acestuia în domeniile care oglindesc activitatea societății si anticipează provocarile în anii urmatori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiza/ competenta.

II. Competențe

a.) Competenta specifica sectorului.

Membrii Consiliului vor avea experienta în activitatea legate de domeniul de activitate al societății, cunostințe legate de reglementarile specifice intrepriderilor publice.

b.) Competente profesionale de importanta strategica.

Membrii Consiliului vor avea experienta in imbunatatirea performantei societatii pe care o au de administrat, bune capacitatii strategice si de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea si partile interesate ale acesteia.

c.) Guvernanta corporativa.

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

d.) Social si personal.

Se au in vedere urmatoarele abilitati:

- abilitatii de comunicare si negociere,
- initiativa, capacitate de adaptare, un mod multidimensional de a rezolva problemele,
- capacitatea de analiza si sinteza,
- abilitati de relationare bine dezvoltate,
- abilitati manageriale.

e.) Local si internațional.

Se are in vedere experiența cumulată in diverse organizatii internationale /europene /nationale /locale constituite în domeniul de activitate al societatii si alte domenii relevante.

CAPITOLUL 9.
MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A. CĂLĂRAȘI

Matricea Consiliului de Administratie se găsește in anexa 2a.

I. DESCRIEREA MATRICEI.

1. Descrierea matrice.

A. **Criterii** - Reprezinta categorii de competente, trasaturi, conditii necesare si interdictii derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. **Obligatoriu** (Oblig.) sau opțional (Opt.) – precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selecteaza obligatoriu) sau nu (selecteza optional) . Criteriile obligatorii sunt competente 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 tuturor membrilor Consiliului.

C. **Ponderea (0-1)** –indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoarea a ponderii apropiată de unu indică o importanță crescută a competentei, în timp ce valorile apropiate de zero indică o importanță scăzută.

D. **Administratorii în funcție**–numele complet al administratorilor actuali, ordonate alfabetic.

E. **Candidații nominalizați**–numele complet al administratorilor propuși (candidații sau/ și nominalizati), ordonate alfabetic.

F. **Total**–balanta totala a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați , de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

G. **Total ponderat**–valoarea totală ponderata a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului - prevăzute la punctul C).

H. **Pragul minim colectiv**–nivel procentual din potențialul maxim al competentelor individuale agreate care trebuie îndeplinite de toți membrii Consiliului, pentru depunerea capacităților necesare Consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/(numărul candidaților sau membrii x punctajul maxim) x 100.

I. **Pragul curent** colectiv–nivel procentual calculat ca raport între: total/(numărul candidaților sau membrii x punctajul maxim) x 100.

II. DESCRIEREA RANDURILOR MATRICEI.

–**Competențe**–combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplinit cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

– **Trăsături**–O calitate distincta sau caracteristică a individului. Grilă de punctaj de la 1 pana la 5.

–**Condiții prescriptive și proscriptive** –alte condiții eliminatorii–reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grilă de punctaj de 1 pana la 5.

–**Subtotal**- punctajul total pentru administratorii și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii [calculat ca sumă punctajul pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii), pentru un administrator sau candidat nominalizat].

- **Subtotal ponderat** - insumarea valorilor obtinute in urma multiplicarii punctajului obtinut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociata (punctaj criteriu * pondere criteriu).

– **Total** – Valoarea totala a punctajului criteriilor pentru administratori și candidatii nominalizați individual (calculat ca sumă punctajelor pentru fiecare coloană).

–**Total ponderat**–Suma Subtotalurilor ponderate.

–**Clasament**–clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de către fiecare.

III. *CRITERII FOLOSITE IN CADRUL MATRICEI - descriere si indicatori asociati .*

I. Competențe.

1.1. Competențe specifice sectorului.

1.1.1. Experiență relevantă în domeniu de activitate al societății

Descriere: cunoaște sectorul în care functionaza societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alte societăți din domeniu.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul care operează societatea:
2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului și modul în care relaționează aceștia (operatorii economici, autorități de reglementare, autorități publice , etc.)
3. Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare din domeniu (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice,etc.)
4. Împărtășește cunoștintele și perspectivele cu alți membrii ai Consiliului în sprijinul procesului de luarea deciziilor:

1.1.2. Cunoașterea pieței in care acționează societatea.

Descriere: înțelege piața in care funcționează societatea si ghidează luarea deciziilor privind strategia de investiții al societății.

Indicatori:

1. Se menține la curent cu noutățile din domeniu.
2. Asistă consiliul în evaluarea strategiilor.

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică.

1.2.1. Viziunea și planificare strategică.

Descrierea: are cunoștinte aprofundate ale procesului strategic și poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și contribuie în cadrul Consiliului prin prezentarea de direcții strategice managementului.

Indicator:

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

1.2.2. Capacitatea de luarea deciziilor și de evaluarea impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia.

Descriere: contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelege în principiu responsabilității colective.

Indicatori:

1. Caută atunci cand are incertitudini cu privire la o problemă sau cand nu există claritate.
2. Solicita sfaturi specializate 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 partinirilor personale, convingerilor politice si a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva consiliului.
5. Este conștient/a de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare s-au exploratoare pentru a facilita procesul consiliului de luarea deciziilor.
6. Recunoaște faptul că tot consiliul vorbește pe o singură voce ce se consideră responsabil/a (dar și pe alții) pentru deciziile luate de către consiliu.

1.2.3. Marketing strategic.

Descriere: are cunoștințe și experiență referitoare la marketing, strategie și comunicare, și poate asista consiliul in evaluarea planurilor de marketing, programelor și bugetelor, pentru a asigura alinierea cu viziunea, valorile și obiectivele societății.

Indicatori:

1. Poate contribui la dezvoltarea și/sau evaluarea strategiei de marketing al societății
2. Poate ghida consiliul în evaluarea eficacității programelor și campaniilor de marketing.
3. Asista consiliul în interpretarea informațiilor de marketing strategic, inclusiv datele despre tendințele pieței, analiza datelor clienților.
4. Înțelege care sunt părțile interesate din exteriorul organizației și poate evalua modele potrivite de comunicare.

1.2.4. Managementul riscului

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

Indicator:

1. Familiarizat/ă cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului.
2. Asista consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea de strategie pentru managementul riscului.
3. Se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc.
4. Explica aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.
5. Conduce strategia de implicare a consiliului în ședințe informate despre risc.
6. Preia comanda de propuneri care au fost aduse în atenția consiliului de administrație pentru revizuire, în evaluarea componentelor de management a riscurilor.

1.2.5. Legislatie

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

Indicatori:

1. Are cunoștințe, n-are despre legislație/ contact și drept comercial general.
2. Familiar/ă cu cadru legislativ și statutele sub care operează societatea.
3. Poate ghida consiliu cu privire la aspectele de conformitate legale și de reglementare.

4. Sfatuieste consiliu referitor la problemele cu posibilitatea implicării juridice.
5. Asistă membrii Consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.
6. Se menține la curent referitor la problemele/complicațiile legale pentru organizatie.

1.2.6. Finanțe și contabilitate

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

Indicator:

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

1.3. Guvernanta corporativă

1.3.1. Competențe de guvernantă corporativă

Descriere: deține cunoștințe de bune practici și principii de guvernantă corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanta întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanta gestionarii resurselor publice într-o manieră transparenta și eficace.

Indicator:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernantă corporativă fundamentale.
2. Înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante.
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate.
4. Înțelege structura de responsabilitate cu diverse organisme, relaționează unul cu altul–Ministerul Finanțelor Publice, Autoritatea Publică Tutelară, consiliul și executivul societății.

1.3.2. Monitorizarea performanței

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

Indicator:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemului de management al riscului.
2. Înțelege auditul intern.
3. Contribuie la monitorizarea performanței managementului de către consiliu.
4. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale societății și monitorizează conformitatea cu acestea.
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie.
6. Ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la, și raportarea intereselor materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

1.4. Social și personal.

1.4.1. Abilități de comunicare și negociere

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

Indicatori:

1. Negociază cu succes în situații de criza atât cu grupuri de interne cît și cu grupuri externe.
2. Soluționează conflictele cu minimul de impact.
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile.
4. Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă.

1.4.2. Capacitatea de analiză și sinteză

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

Indicator:

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

1.4.3. Abilități de relaționare.

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

Indicator:

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

1.5. Internațional si local.

1.5.1. Participarea în organizații internațional/europene/nationale/locale, constituite in domeniul propriu de activitate și în alte domenii relevante.

Descriere ; Participarea in organizații internaționale/europene constituite in domeniul de activitate al societatii sau in domenii relevante.

Indicatori ;

1. Participă la conferințe si simpozioane privind domeniul de activitate si alte activitati relavante ale societatii;
2. Poate susține prezentari pe diverse teme specifice sectorului de activitate;
3. Ajută consiliul în inițiativa de colaborare cu diverse organisme sau organizații in domeniu cu rezultate benefice pentru societate.
4. Asistă consiliul in întelegerea politicii si contextului reglementar de la nivel european/ internațional.

2. Trasaturi.

2.1. Integritate și reputație

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență in relația cu alții și cu societatea.

Indicator:

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

2.2. Independență.

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil să ofere provocarea și rigoarea necesară pentru a asista consiliu în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor.

Indicator:

1. Este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal.
2. Solicita clarificări și explicații.
3. Este dispus/ă să conteste status quo -ul și modul tradițional de-a face lucrurile.
4.

2.3. Expunere politică.

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

2.4. Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de așteptari a actionarilor	Intentia exprimata nu se aliniaza				intenția exprimată se aliniază

3.Conditii perspective si proscriptive

3.1. Numar de mandate

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

3.2. Ani de cand este director executiv in organizație

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

3.3. Studii superioare economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit financiar de cel putin 5 ani

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

Grila de punctaj a competentelor si tabelele de raiting

Grila de punctaj a componentelor este un instrument folosit pentru masurarea abilitatii candidatilor de a isi demonstra competenta in ceea ce priveste consiliul, clasificand nivelurile de abilitati in cinci categorii, de la "limitat" la "expert".

Scor	Nivel de competenta	Descriere
N/A	Nu se aplica	Nu este necesar sa aplicati sau sa demonstrati aceaasta 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 succes functiile asociate acestei competente. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului 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. Suntwti recunoscut/a in cadrul societatii curente ca un (o) expret(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 imbunatatirile 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 administrare si/sau organizatii; - Sunteti privit ca un/o expert/a, conducator/oare si inovator/oare in aceasta competenta de catre consiliu, organizatie si/sau organizatiile din afara.

Tabele de rating – Competente

Cunoștințe, aptitudini si experiență	**Rating**
Novice	1
Intermediar	2
Competențe	3
Avansat	4
Expert	5

IV. Utilizarea matricei.

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

1. Informare privind procesul de evaluarea consiliului în funcție.

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

2. Informari referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continua a membrilor consiliului.

a) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernantei corporative pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului, directorii:
b) Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competență ce pot fi folosit în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale ale de studii pentru cursurile formale de guvernanta corporativa ale consiliului.

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

a) Notare tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun.
b) Formularea întrebărilor pentru interviu candidaților.
c) Informare referitoare la descrierea profilelor de candidat.
d) Informarea referitoare la anunțul consilului pentru postul sau posturile vacante.

4. Informarea referitoare la elaborarea proceselor formale de inițiere pentru noi membri ai consiliului.

a) Ghidarea președintelui consiliului în explicarea așteptărilor de comportament pentru consiliu ca întreg și membri individuali ai consiliului în particular.

b) Informare referitoare la elaborarea programelor formele de iniţiere şi a evenimentelor asociate.

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele şi dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare şi dimensiunile activităţii consiliului de administraţie pe care consiliul le poate îmbunătăţii, fie şi temporar, cu ajutorul servicilor profesionale sau prin cooptarea comitetelor de expertiză cu scopul de a alinia un datoriilor fiduciare şi îndatoririlor de îngrijire.

Reguli pentru alcătuirea Consiliului de administraţie

1. 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 5 ani.
2. Trei dintre membrii consiliului de administraţie trebuie să aibă studii superioare economnice, juridice, tehnice, experienţă de minim 5 ani în domeniul de activitate al societăţii şi/sau experienţă în funcţii de conducere de minim 2 ani.
3. În cadrul Consiliului de administraţie nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcţionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice.
4. Majoritatea membrilor consiliului de administraţie este formată din administratori neexecutivi şi independenţi, în sensul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
5. Consiliul de administraţie va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competenţelor la nivelul consiliului de administraţie.
6. Orice persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator şi/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăţi sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeaşi măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum şi persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere.

♣♣ PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCŢIA DE ADMINISTRATOR

CAPITOLUL 10.
PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCŢIA DE ADMINISTRATOR AL SOCIETĂŢII DRUMURI SI PODURI S.A.CALARASI

Societatea Drumuri si Poduri S.A.Calarasi are ca obiective de activitate: construirea, întreţinerea, repararea si consolidarea drumurilor publice de interes judeţean, care să conducă la desfăşurarea unui trafic rutier în condiţii normale de siguranţă şi confort. În acelasi timp, produce materiale pentru satisfacerea unei părţi din necesarul de produse utilizate în procesul de producţie (agregate de balastieră şi carieră, asfalt, bitum).

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 17 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul candidatului pentru funcţia de administrator reprezintă descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerinţelor contextuale specifice rolului, precum şi competenţele tehnice şi atributele comportamentale, experienţa şi specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele şi ţintele întreprinderii publice, precum şi cu etapa de dezvoltare a acesteia.

Autoritatea publica tutelara îşi propune selectarea a 2 membri pentru Consiliul de Administraţie al **Societatii Drumuri si Poduri S.A.Calarasi** , pentru un mandat de 4 ani.

Din cei 5 membri:

- 2 membri cu studii superioare tehnice, economice, juridice, vechime in munca de minim 5 ani în domeniul de activitate al societatii şi/sau experienţă minim 2 ani in administrarea sau managementul unor societati sau entităţi publice.

-In cadrul Consiliului de administratie nu poate fi mai mult de un membru din randul functionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice;

- în mod obligatoriu, în selecţia candidaţilor se va avea în vedere evitarea situaţiilor de conflict de interese sau incompatibilităţi.

Profilul candidatului pentru poziţia de membru în Consiliul de Administraţie:

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

- pentru membrii cu vechime in munca de minim 5 ani în domeniul de activitate al societatii şi/sau experienţă minim 2 ani in administrarea sau managementul unor societati sau entităţi publice.

1. studii universitare de licenţă absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licenţă sau echivalentă în domeniul economic, juridic sau tehnic;

2. vechime în specialitatea studiilor minimum 5 ani;

3. experienţă de cel puţin 5 ani în specialitatea sudiilor sau în domeniul de activitate al societatii şi/sau 2 ani în activitatea de administrare de societăţi ori regii autonome şi experienţă în îmbunătăţirea performanţei societăţilor sau regiilor autonome pe care le-a administrat sau condus;

4. cunoaşterea limbii române (scris şi vorbit);

5. capacitatea deplină de exercițiu;

6. să nu facă parte concomitent, din mai mult de 3 (trei) consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale;

7. stare de sănătate corespunzătoare funcției pe care candidează, atestată pe bază de documente medicale

8. să nu aibă antecedente penale care să-l facă incompatibil pentru postul pentru care candidează, să nu fi săvârșit fapte sancționate de legile financiare, vamale, precum și cele care privesc disciplina financiară (Declarație pe propria răspundere).

Candidatul care aplica pentru un post de Membru in Consiliul de Administratie al **Societatii Drumuri si Poduri S.A.Calarasi** trebuie sa se asigure ca poate îndeplini cu succes rolul pentru care candidează. In cadrul unei societati, Consiliul de Administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al regiei, cu excepția celor rezervate de lege pentru autoritatea tutelară. Consiliul de Administrație are următoarele competente de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale regiei;
b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum si aprobarea planificării financiare;
c) numirea și revocarea directorului general și stabilirea remunerației acestuia;
d) supravegherea activității directorului general;
e) pregatirea raportului anual, prezentarea acestuia autorității tutelare si implementarea hotărârilor acesteia;
f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, Legii nr.15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale, modificată și completată si Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale.

De asemenea, nu pot fi delegate directorului- atributiile primite de către consiliul de administrație din partea autorității tutelare.

Conditiile generale minime obligatorii care vor fi indeplinite de membrii Consiliului sunt urmatoarele:

1) Studii superioare absolvite cu diploma de licenta sau echivalent, respectiv pentru cei doi membri cu experiență de minim 5 ani in domeniu și/sau experiență minim 2 ani în funcții de conducere - studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul economic, juridic sau tehnic;
2) Cunoasterea limbii romane (scris si vorbit) si cetatenia romana sau cetatenia altor state UE, cu conditia sa aiba domiciliul in Romania;
3) Capacitatea deplina de exercitiu;
4) Stare de sanatate corespunzatoare functiei pentru care candideaza atestata pe baza de documente medicale;
5) Nu are initiată si nu se afla in desfasurare nicio procedura de natura penala impotriva lor si nu inscrieri in cazierul judiciar;
6) Nu au inscrieri in cazierul fiscal;
7) Sa nu se afle în conflict de interese care sa il/o faca incompatibil/a cu exercitarea functiei de membru in Consiliul de Administratie al **Societatii Drumuri si Poduri S.A.Calarasi**

Candidatii selectati conform conditiilor minime de mai sus vor fi evaluati in baza matricei Consiliului. Consiliul trebuie sa fie compus in asa fel incit sa existe o experienta a consiliului in domeniile care oglindesc activitatea regiei si anticipeaza provocarile companiei in anii urmatori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiza/competenta.

Matricea candidatului pentru funcția de administrator se regaseste în anexa 2b.

Pentru a se califica pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

A. Competențe

Competențe specifice sectorului de activitate - membrii consiliului posedă cunoștințe despre sectorul in care functioneaza societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societatii în raport cu alți jucători din sector

Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice - membrii consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-au administrat sau condus, bună capacitate strategică și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea și părțile interesate ale acesteia:

- bune cunoștințe în unul sau mai multe dintre următoarele domenii: economie/finanțe, managementul de proiect, achiziții, drept, stiinte ingineresti, etc în vederea sprijinirii analizei strategice a operațiunilor organizaționale;
- cunoștințe despre procesul strategic și abilitatea de a evalua opțiuni strategice și riscuri, de a identifica priorități strategice și de a contribui la direcția strategică a organizației;
- cunoștințe despre management financiar inclusiv abilitatea de a folosi date financiare pentru evaluarea poziției financiare și de a comunica în clar așteptările și acțiunile necesare pentru a maximiza performanța financiară a organizației;
- cunoștințe de sisteme pentru managementul proiectelor, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul proiectelor;

- cunoştinţe funcţionale în domeniul legislaţiei aplicabile societăţilor şi aptitudini I.T.;
- cunostinte despre procesele tehnologice/operationale din domeniul de activitate al **Societatii Drumuri si Poduri S.A.Calarasi**
- cunostinte despre trasaturile pietei în care actioneaza societatea, comportamentul si asteptarile clientilor, criterii de masurare a gradului de satisfactie al consumatorului.

Competenţe de guvernanţă corporativă - o puternică înţelegere a principiilor şi practicilor de guvernanţă corporativă inclusiv, dar nu limitat la rolurile şi responsabilităţile consiliului, luarea deciziilor, gândire strategică şi previziuni, monitorizarea performanţei companiei.

Competenţe sociale şi personale - de la candidatul ideal se aşteaptă :

- să se comporte cu integritate, onestitate şi transparenţă în relaţia cu ceilalţi şi cu organizaţia;
- să exercite gândire şi judecată independente considerând ce este mai bine pentru organizaţie pe termen lung, nu doar pe termen scurt;
- să construiască bune relaţii în cadrul şi în afara organizaţiei, să construiască raporturi şi să relaţioneze bine cu ceilalţi, indiferent de poziţie, putere, influenţă sau statut;
- să gestioneze cu eficacitate conflicte, să găsească un interes comun şi să obţină cooperare atunci când are de-a face cu opinii adverse;
- să construiască raporturi şi să relaţioneze bine cu ceilalţi, indiferent de poziţie, putere, influenţă sau statut;
- să negocieze cu succes în situaţii de criză atât cu grupuri interne cât şi cu grupuri externe;
- să demonstreze aptitudini puternice de conducere şi să aibă un succes dovedit în conducerea echipelor.

Experienţă pe plan local şi internaţional

Participarea in organizatii locale, nationale sau internationale constituite in domeniul de activitate al regiei si alte domenii relevante

Competente specifice pentru functionarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice

Competente de conducere – de la candidatul ideal se asteapta sa dovedeasca competenta in conducerea eficienta a unor compartimente:

- competente de planificare si prioritizare;
- orientare catre gasirea de solutii si obtinerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relatii profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient in echipa;

B. Trăsături

Integritate - de la candidatul ideal se aşteaptă :

- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea şi respectul colegilor din consiliul de administraţie;
- să se comporte cu integritate, onestitate şi transparenţă în relaţia cu alţii şi cu organizaţia;
- să pună interesele societăţii deasupra tuturor celorlalte;
- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea şi respectul colegilor din consiliu;
- să vorbească cu onestitate şi sinceritate;
- să îndeplinească angajamentele şi promisiunile făcute preşedintelui şi membrilor consiliului;
- să exercite un comportament adecvat în situaţii în care ar putea fi vorba de un conflict de interes.

Reputaţie personală şi profesională - de la candidatul ideal se aşteaptă :

- să dea dovadă de prudenţă şi să aibă diligenţa unui bun administrator;
- să dea dovadă de profesionalism;
- să-şi exercite mandatul cu loialitate, în interesul societăţii;
- să nu încalce niciodată legile şi reglementările în vigoare;
- să aibă decizie de afaceri, (decizia de afaceri este orice decizie de a lua sau de a nu lua anumite măsuri cu privire la administrarea societăţii);
- să aibă calităţi de lider.

Independenţă - de la candidatul ideal se aşteaptă :

- să posede o gândire independentă şi să fie capabil/ă să ofere provocarea şi rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înţelegeri globale a informaţiilor şi opţiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor;
- să fie dispus/ă să nu fie de acord şi să adopte o poziţie independentă în faţa opiniilor divergente şi detrimentul potenţial personal;
- să încurajeze discuţia riguroasă şi opinii diverse pentru a putea preveni şi risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă şi pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele şi testează presupoziţiile;
- să solicite clarificări şi explicaţii;
- să fie dispus/ă să conteste status quo-ul şi modul tradiţional de a face lucrurile.

Expunere politica

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

Alinierea cu scrisoarea de aşteptări a acţionarilor – detaliere

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Calitatie si intentia exprimata nu se aliniaza				Alinierea se realizeaza atit la nivel de intentie cat si la nivel de calitati

Abilităţi de comunicare interpersonală- de la candidatul ideal se aşteaptă :

- să dea dovadă de ascultare activă;
- să aibă calitatea comunicării non – verbale;
- să aibă entuziasm pentru demers;
- să dea dovadă de flexibilitate;
- leadership (inteligenţă emoţională, carismă, capacitate de exemplu personal)

C. Alte condiţii, care pot fi eliminatorii

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor in care si-a exercitat mandatul de administrator sau de director – sa nu fie in procedura de faliment pentru intreprinderile unde si-a exercitat activitatea;
- Fără înscrieri in cazierul judiciar;
- Fără înscrieri in cazierul fiscal;
- Număr de mandate concomitente;
- Ani de experienta in conducerea unei societati;
- Studii superioare si experienţa in domeniu.

PREŞEDINTE,
ec. Vasile ILIUŢĂ

Întocmit, redactat,
CONSILIER JURIDIC,
Daniela CONSTANTIN

CONSILIUL JUDEȚEAN CĂLĂRAȘI

Anexa 2a la Hotărârea nr. 227 din 31.10.2018

MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A. CĂLĂRAȘI

Criterii				Curent					Nominalizati					Maxim ponderat
		Obligatoriu. Sau Optional.	Ponderе	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	
1.Competente				Rating 1=novice; rating 2=intermediar; Rating 3=competent; rating 4=avansat; rating 5=expert										
	1.1.Competente specifice sectorului													**10**
	1.1.1. Studii universitare de licență, absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă	Oblig.	1											5
	1.1.2.Experienta și vechime în specialitatea studiilor – minim 5 ani	Oblig.	0,5											2,5
	1.1.3.Cunoasterea pietei in care actioneaza societatea (activitați desfașurate în domeniile producție, vânzări, servicii - minim 3 ani)	Oblig.	0,5											2,5
	1.2.Competente profesionale de importanta strategica													**20**
	1.2.1. Studii universitare de licență, absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, orice alte documente care să ateste calificări, perfecționări	Oblig.	1											5
	1.2.2.Viziune si planificare strategica	Oblig.	0,5											2,5
	1.2.3.Capacitate de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra intreprinderii si angajatilor acesteia	Oblig.	0,5											2,5

	1.2.4.Marketing strategic	Oblig.	0.5												2,5
	1.2.5.Managementul riscului	Oblig.	0,5												2,5
	1.2.6.Legislatie - tehnică, juridică, financiar-contabilă, achiziții publice	Oblig.	0,5												2,5
	1.2.7.Aptitudini IT	Opt.	0,5												2,5
	1.3 Guvernanta corporativa														**10**
	1.3.1.Competente de guvernanta Corporativă Funcție de conducere – 2 ani	Oblig.	1												**5**
	1.3.2.Monitorizarea performantei	Opt.	0,5												2,5
	1.3.3. Abilități de comunicare și experiență în relația cu autoritatea publică tutelară	Oblig.	0,5												2,5
	1.4. Social si personal														**7,5**
	1.4.1.Abilitati de comunicare si negociere	Opt.	0,5												2,5
	1.4.2.Capacitate de analiza si sinteză	Oblig.	0,5												2,5
	1.4.3.Abilitati de relationare	Opț.	0,5												2,5
	1.5 Experiență locală și internațională														**2,5**
	1.5.1.Participarea in organizatii internationale/europene constituite in domeniul de activitate al societatii si alte domenii relevante	Opt.	0,5												2,5
	1.6. Competențe specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice														**20**
	1.6.1. Competențe de conducere	Opt/ Oblig	0,5												2,5
	1.6.2. Minim 5 ani experiență in domeniul economic, tehnic, audit-financiar, juridic și/sau minim 2 ani experiență în funcții de conducere	Oblig.	1												5

	1.6.3.Cunoşterea legislaţiei specifice OUG nr. 109/2011, HG nr. 722/2016, Legea nr. 31/1990 şi Legea nr. 98/2016	Oblig.	1												5
	1.6.4.Cunoştinţe generale privind contractul de delegare	Oblig.	1												5
	1.6.5.Cunoştinţe generale privind licitaţiile de lucrari	Oblig.	0,5												2,5
	Sub-total														**70**
2.Trăsături	2.1.Integritate si reputaţie	Oblig.	1												5
	2.2.Independenţă	Oblig.	1												5
	2.3. Expunere politică	Oblig.	0,5												2,5
	2.4.Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Oblig.	1												5
	2.5.Abilităţi de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5												2,5
	Sub-total														**20**
3.Cerinte Prescriptive si proscriptive	3.1.Numar de mandate	Opt.	1												5
	3.2.Ani de experienţă la conducerea unei societăţi	Opt.	0,5												2,5
	3.3.Studii economice, tehnice sau juridice si experienta in domeniul respectiv de cel putin 5 ani şi/sau minim 2 ani experienţă în funcţii de conducere	Opt.	0,5												2,5
	3.4.Cazier judiciar şi fiscal														
	Sub-total														**10**
	Total														
	Total ponderat														
	Clasament														

PREŞEDINTE,
ec. Vasile ILIUŢĂ

întocmit, redactat,
CONSILIER JURIDIC, Constantin Daniela

CONSILIUL JUDEȚEAN CĂLĂRAȘI

Anexa 2b la Hotărârea nr. 227 din 31.10.2018

CRITERII MINIME DE INDEPLINIT DE CATRE CANDIDATI PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR AL S.C. DRUMURI SI PODURI S.A. CALARASI

Criterii		Administratori						Maxim ponderat
		Obligatoriu sau Optional	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Explicatii	
	1.1.Competente specifice sectorului							**10**
	1.1.1. Studii universitare de licență, absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă	Oblig.	1				Universitar simplu - **1 pct** Universitar cu master - **2 pct** Masterat – **3 pct** Doctorat - **4 pct** Publicatii, lucrari stiintifice - **5 pct**	5
	1.1.2.Experienta și vechime în specialitatea studiilor – minim 5 ani	Oblig.	0,5				1-3 ani – **1 pct** 3-5ani – **2 pct** 5-7ani – **3 pct** 7-10 ani – **4 pct** Peste 10 ani – **5 pct**	2,5
	1.1.3.Cunoasterea pietei in care actioneaza societatea (activitați desfășurate în domeniile producție, vânzări, servicii - minim 3 ani)	Oblig.	0,5				1 an – **1 pct** 1-3 ani – **2 pct** 3-5 ani – **3pct** 5-10 ani - **4 pct** Peste 10 ani – **5 pct**	2,5
	1.2.Competente profesionale de importanta strategica							**20**
	1.2.1. Studii universitare de licență, absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, orice alte documente care să ateste calificări, perfecționări	Oblig.	1				Studii universitare de licenta absolvite cu diploma respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă – **1 pct** Calificari atestate prin documente-**3 pct** Perfectionari atestate prin documente-**5 pct**	5
	1.2.2.Viziune si planificare strategica	Oblig.	0,5					2,5
	1.2.3.Capacitate de luare a deciziilor si de evaluare a impactului acestora asupra intreprinderii si angajatilor acesteia	Oblig.	0,5					2,5
	1.2.4.Marketing strategic	Oblig.	0.5					2,5
	1.2.5.Managementul riscului	Oblig.	0,5					2,5

	1.2.6.Legislatie - tehnică, juridică, financiar-contabilă, achiziții publice	Oblig.	0,5					2,5
	1.2.7.Aptitudini IT	Opt.	0,5					2,5
	1.3 Guvernanta corporativa							**10**
	1.3.1.Competente de guvernanta Corporativă Funcție de conducere – 2 ani	Oblig.	1				Mai putin de 6 luni – **1 pct** 6- 10 luni – **2 pct** 1 an – **3 pct** 2 ani – **4 pct** Mai mult de 2 ani – **5 pct**	5
	1.3.2.Monitorizarea performantei	Opt.	0,5					2,5
	1.3.3. Abilități de comunicare și experiență în relația cu autoritatea publică tutelară	Oblig.	0,5					2,5
	1.4. Social si personal							**7,5**
	1.4.1.Abilitati de comunicare si negociere	Opt.	0,5					2,5
	1.4.2.Capacitate de analiza si sinteză	Oblig.	0,5					2,5
	1.4.3.Abilitati de relationare	Opț.	0,5					2,5
	1.5 Experiență locală și internațională							**2,5**
	1.5.1.Participarea in organizatii internationale/europene constituite in domeniul de activitate al societatii si alte domenii relevante	Opt.	0,5					2,5
	1.6. Competențe specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice							**20**
	1.6.1. Competențe de conducere	**Opt/ Oblig**	0,5					2,5
	1.6.2. Minim 5 ani experiență in domeniul economic, tehnic, audit-financiar și juridic	Oblig.	1				5 ani – **1 pct** 5-7 ani – **2 pct** 7-10 ani - **3 pct** 10-15 ani – **4 pct** Peste 15 ani – **5 pct**	5
	1.6.3.Cunoșterea legislației specifice OUG nr. 109/2011, HG nr. 722/2016, Legea nr. 31/1990 și Legea nr. 98/2016	Oblig.	1					5

	1.6.4.Cunoştinţe generale privind contractul de delegare	Oblig.	1					5
	1.6.5.Cunoştinţe generale privind licitaţiile de lucrari	Oblig.	0,5					2,5
	Sub-total		**14**					**70**
2.Trăsături	2.1.Integritate si reputaţie	Oblig.	1					5
	2.2.Independenţă	Oblig.	1					5
	2.3. Expunere politică	Oblig.	0,5					2,5
	2.4.Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Oblig.	1					5
	2.5.Abilităţi de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5					2,5
	Sub-total		**4**					**20**
3.Cerinte Prescriptive si proscriptive	3.1.Numar de mandate	Opt.	1				Mai mult de 3 mandate- **1pct** 3 mandate – **2 pct** 2 mandate – **3 pct** 1 mandat - **4 pct** 0 mandate – **5 pct**	5
	3.2.Ani de experienţă la conducerea unei societăţi	Opt.	0,5				2 ani – **1 pct** 5 ani – **2 pct** 7 ani – **3 pct** 10 ani – **4 pct** Peste 10 ani- **5 pct**	2,5
	3.3.Studii economice, tehnice sau juridice si experienta in domeniul respectiv de cel putin 5 ani	Opt.	0,5					2,5
	3.4.Cazier judiciar şi fiscal	Oblig.						
	Sub-total		**2**					**10**
	Total		**20**					**100**
	Total ponderat							
	Clasament							

PREŞEDINTE
ec. Vasile ILIUŢĂ

Întocmit, redactat,
CONSILIER JURIDIC, Daniela CONSTANTIN