



# MUNICIPIUL TURDA

P-ța 1 Decembrie 1918, nr. 28, Mun. Turda, Județul Cluj, România  
Tel.: 0264 313 160 | Fax: 0264 317 081 | email: contact@primariaturda.ro

Compartiment Guvernanță Corporativă

Nr.înreg.1235 din 15.01.2026

## Profilul consiliului și al candidatului

Societatea comercială Transport Urban Public SRL a fost înființată prin H.C.L. nr. 173/26.05.2017 cu sediul în Turda, str. Mihai Viteazu, nr.43, înregistrată la Registrul Comerțului Cluj, nr.12/3415/2017, cod unic de înregistrare fiscală 37709819, are ca principal obiect de activitate transporturi urbane și suburbane de călători. Conform statutului societății, obiectul principal de activitate este “Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători – 4931”.

Astfel, potrivit prevederilor art. 2<sup>1</sup> din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, *calitatea de asociat la societățile/întreprinderile publice o poate avea doar statul sau UAT (în speța noastră UAT), respectiv asociații societății.*

### A. Responsabilitățile Consiliului de Administrație

În conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind Guvernanța Corporativă a Întreprinderilor prin Hotărârea Adunării Generale a Asociaților cu nr.03/26.11.2025 au fost numiți 3 membrii provizorii în Consiliul de administrație al societății pentru un mandat de 5 luni. Membrii numiți au îndeplinit condițiile necesare ca urmare a sesiuni de depunere dosare deschisă prin H.C.L.58 din 19.06.2025 .

Având în vedere expirarea mandatului membrilor provizorii ai Consiliului de Administrație în 02.02.2026, suntem sub incidența ordonanței OUG 109/2011 privind Guvernanța Corporativă a Întreprinderilor și Hotărârii 639/2023 cu modificările și completările ulterioare , în privința expirării contractului de mandat al membrilor Consiliului de Administrație și a fost necesară declanșarea procedurii de selecție pentru un 3 posturi de membru în cadrul Consiliului de Administrație, în conformitate cu art.24 din *Normele Metodologice din 27 iulie 2023 necesare implementării prevederilor O.U.G 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu actualizările și republicările în vigoare*, prin Hotărârea A.G.A nr.1 din 02.09.2025.

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat și de cele special prevăzute în Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Pentru ca numirea unui administrator, director, respectiv a unui membru al directoratului sau al consiliului de supraveghere să fie valabilă din punct de vedere juridic, persoana numită trebuie să o accepte în mod expres.

Atribuțiile Consiliului de Administrație privind administrarea societății sunt cele legate

de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății, a obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat, respectiv a planului de management al acestora.

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

Consiliul de administrație are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d) supravegherea activității directorilor;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a asociaților și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.

De asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de către consiliul de administrație din partea adunării generale a asociaților, în conformitate cu art. 114 din Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general.

Directorii pot fi numiți dintre administratori sau din afara consiliului de administrație.

## **B. Componenta Consiliului de Administrație**

Consiliul de administrație la nivelul societății Transport Urban Public SRL va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a competențelor și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea societății astfel încât să poată anticipa provocările societății în următorii ani. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de competență. Nu este necesar ca toți membrii consiliului să aibă experiența profesională în industria în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale este cea care poate da substanță discuțiilor și activităților membrilor consiliului. Cu toate acestea, cel puțin un membru al consiliului este indicat să aibă și acest tip de experiență sectorială. Este recomandat ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului de Administrație să aibă experiență în activitatea întreprinderii publice pentru o mai bună eficientizare în desfășurarea activităților.

În cadrul Consiliului vor fi constituite următoarele Comitete, conform prevederilor legale:

- Comitetul de nominalizare și remunerare;
- Comitetul de gestionare a riscurilor;
- Comitetul de audit.

**Comitetul de nominalizare și remunerare** poate fi format din cel puțin 2 administratori, dintre

care un membru neexecutiv, iar președintele comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent, conform Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Principalele atribuții ale Comitetului de Nominalizare și Remunerare sunt:

- propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcția de director și recomandă numirea directorilor;

- evaluează cumulul de competențe profesionale, cunoștințe și experiențe la nivelul Consiliului de Administrație;

- actualizează permanent competențele profesionale ale membrilor Consiliului de Administrație, coordonând îmbunătățirea cunoștințelor acestora în scopul aplicării celor mai bune practici de guvernanta corporativă;

- organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului;

- formulează propuneri privind remunerarea administratorilor și directorilor, în ceea ce privește cuantumul și condițiile de acordare a remunerațiilor cuvenite, cu respectarea politicii de remunerare;

- în stabilirea remunerației administratorilor, Comitetul de Nominalizare și Remunerare va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul alocat exercitării funcțiilor de către aceștia, în cadrul Comitetelor consultative constituite la nivelul Consiliului de Administrație;

- identifică criterii și obiective privind orice scheme de remunerare pe bază de performanță (alte beneficii financiare), fiind autorizat de către Consiliul de Administrație să solicite orice informații pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale;

- analizează, evaluează și propune Consiliului de Administrație orice angajament de plată sau compensație ce urmează a fi prevăzută în Contractul de mandat al administratorilor sau directorilor;

- supraveghează aplicarea principiilor politicii de remunerare a administratorilor și a directorilor și informează Consiliul de Administrație cu privire la aceasta;

- prezintă Consiliului de Administrație și Adunării Generale Ordinare a Asociaților care aprobă situațiile financiare anuale un raport anual, cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar anterior, raport structurat conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

**Comitetul de gestionare a riscurilor** poate fi format din cel puțin 2 administratori neexecutivi, din care președintele comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent, conform Legii nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Principalele atribuții ale Comitetului de gestionare a riscurilor sunt:

- asistă Consiliul de Administrație în clasificarea riscurilor specifice societății și implementarea unui sistem de management al riscului, astfel încât riscurile cu care se confruntă societatea, precum și potențialele riscuri, să fie prevăzute, corect identificate, administrate și diseminate către Consiliul de Administrație.

- asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului;

-identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează Consiliului de Administrație riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, respectiv alte măsuri luate de conducerea executivă;

-este responsabil cu măsurarea solvabilității societății prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia;

-informează, respectiv propune Consiliului de Administrație orice măsuri pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale.

**Comitetul de audit** este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și dintre care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România sau din alt stat membru al Uniunii Europene.

Comitetul de audit este un comitet permanent cu funcție consultativă și nu se va suprapune activității desfășurate de către auditorii societății.

Atribuțiile comitetului de audit sunt cele prevăzute de art.65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative:

-examinează în mod regulat eficiența raportării financiare, controlului intern și sistemului de administrare a riscului adoptat de societate;

-informează Consiliul de Administrație, cu privire la rezultatele auditului statutar și explică în ce mod a contribuit auditul statutar la integritatea raportării financiare și care a fost rolul comitetului de audit în acest proces;

-monitorizează procesul de raportare financiară, fiind informat de către auditorul extern cu privire la deficiențele semnificative ale controlului intern în acest domeniu;

-monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate;

-monitorizează eficacitatea sistemelor controlului intern de calitate și a sistemelor de management al riscului entității și, după caz, a auditului intern în ceea ce privește raportarea financiară a societății, fără a încălca independența acestuia;

-evaluează și monitorizează independența auditorilor financiari sau a firmelor de audit;

-întocmește spre avizare Consiliului de Administrație, propunerile privind selectarea, numirea, renumirea, revocarea auditorului financiar extern, precum și termenii și condițiile pentru remunerarea acestuia, urmând ca nominalizările validate de Consiliul de Administrație, să fie supuse aprobării Adunării Generale Ordinare a Asociaților;

-întocmește anual un Raport care va fi prezentat Adunării Generale a Asociaților, în care va fi descrisă componența Comitetului de audit, responsabilitățile și recomandările comitetului, precum și orice alte informații în concordanță cu actele normative în vigoare.

Consiliul de administrație al societății Transport Urban Public SRL este format din 3 (trei) membri iar prezenta procedura de selecție se realizează pentru 3membrii ai consiliului de administrație .

#### **Criterii de selecție**

**Criterii de eligibilitate/ Condiții generale minime obligatorii de participare:**

În baza prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se vor aplica următoarele reguli generale:

- ✓ Membrul consiliului de administrație trebuie să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (art.28, alin. (1) din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare).
- ✓ Membrul consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul juridic de cel puțin 7 ani (art. 28 alin. 3 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- ✓ Membrul consiliului de administrație să nu se afle în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 4, 7, 28, 30 alin. (9), 33 și art. 36 alin. (7) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Membrul consiliului de administrație să nu aibă înscrisuri în cazierul fiscal;
- ✓ Membrul consiliului de administrație să nu aibă înscrisuri în cazierul judiciar;
- ✓ Membrul consiliului de administrație să nu se afle în conflict de interese sau incompatibilitate cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- ✓ Membrul consiliului de administrație să nu fi făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- ✓ Membrul consiliului de administrație să aibă o stare de sănătate corespunzătoare ocupării postului și atestă acest lucru prin adeverință medicală, nu mai veche de 6 luni anterior derulării concursului, emisă de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate;
- ✓ Membrul consiliului de administrație să cunoască limba română (scris și vorbit) la nivel avansat;
- ✓ Să aibă cetățenie română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene cu condiția să aibă domiciliul în România.
- ✓ Membrul consiliului de administrație să îndeplinească toate criteriile, specificate deja mai sus, cerute prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

#### **Criterii de alcătuire a Consiliului de Administrație**

- Consiliul de Administrație este format din 3 (trei) membri (art. 28 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și actul constitutiv al societății);
- În cadrul Consiliului de administrație poate fi cel mult 1 membru din rândul funcționarilor publici sau personal al autorității publice tutelare ori din cadrul altor instituții sau autorități publice (art. 28 alin. 5 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare).
- Un administrator va fi calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către

autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

- Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art.138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor instituții sau autorități publice nu pot fi considerați independenți (art. 28 alin. 6 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen (art. 28 alin. 7 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator (art. 33 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- La desemnarea membrilor consiliului de administrație se vor avea în vedere criteriile de eligibilitate prezentate mai sus și rezultatele finale ale evaluării;
- Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentul egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății;
- Consiliul de administrație va fi astfel format încât se va asigura o diversificare a competențelor și o pluralitate de experiențe profesionale pentru îndeplinirea pragului minim colectiv de 60% astfel cum acesta este definit în cele ce urmează;
- Administratorii numiți directori dintre persoanele care au încheiat cu societatea un contract de mandat vor fi administratori executivi.

#### **Definirea unei grile comune de evaluare a candidaților**

Grila profilului consiliului reprezintă tabelul care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și

condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de titularul postului, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute.

Grila conține următoarele elemente:

- criterii de selecție și indicatori ai acestora;
- încadrarea criteriilor de selecție în obligatorii și opționale;
- ponderile alocate criteriilor;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- grila comună pentru evaluarea criteriilor;
- pragul minim colectiv.
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii.

Criteriile reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din grila profilului consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de administrator. Se precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

Criteriile obligatorii sunt competențe, trăsături și condiții necesare care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

Criteriile opționale sunt competențe, trăsături și condiții care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

Încadrarea criteriilor în obligatorii sau opționale este realizată în baza analizei contextuale, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății.

### **Ponderea (0-1)**

Ponderea indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Ponderile pot avea valori cu o zecimală. Ponderile sunt evidențiate în grila profilului consiliului în coloana „Pondere (0-1)”.

-Criteriul stabilit la T5 expunere politică va fi notat invers respectiv, 5- fara expunere si 1- expunere politica

- T4 independența- acesta nu este un criteriu obligatoriu.Consiliul conform prevederilor legislative, trebuie să fie constituit din membri majoritatea independenți

### **Grila comună de evaluare pentru toate criteriile**

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „Nivel de bază” la „Expert”.

### **Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă**

Criteriile sunt grupate în competențe, trăsături și condiții prescriptive și proscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidați să se realizeze cu ușurință.

-Competențele reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.

-Trăsăturile se definesc drept calități distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.

-Condițiile prescriptive și proscriptive reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Și în cazul lor, de regulă, grila de punctaj este de la 1 până la 5.

### **Pragul minim colectiv**

**Pragul minim colectiv (PMC)** reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale. Pragul minim colectiv se calculează pe baza formulei următoare:

$$PMC = \frac{\text{Punctaj minim acceptat pentru criteriu în total}}{\text{Punctaj maxim pentru criteriu} \times \text{numărul candidaților nominalizați}} \times 100$$

**Autoritatea Publică Tutelară stabilește pragul minim colectiv de 60%.**

**Pragul minim pentru fiecare criteriu individual (PMI)** reflectă nivelul minim al competenței pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede. ***Autoritatea Publică Tutelară stabilește pragul minim individual de 3 (nivel Competent).***

### **Grila de punctaj**

Candidații vor fi evaluați pe parcursul procedurii de selecție în funcție de următoarele criterii:

| Criterii                                                          |                                                                                                                                                                                  | Obligatorii (OB) | Pondere |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------|
| 1= Nivel de bază; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert |                                                                                                                                                                                  |                  |         |
|                                                                   | <b>COMPETENȚE</b>                                                                                                                                                                |                  |         |
| <b>C1</b>                                                         | <b>Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>                                                                                                   |                  |         |
| C1.1                                                              | Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice activității societății                                             | OB               | 1       |
| C1.2                                                              | Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficiente pentru a permite funcționarea optimă a societății | OB               | 1       |
| C1.3                                                              | Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă                                                                                                                       | OB               | 1       |
| <b>C2</b>                                                         | <b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>                                                                                                                          |                  |         |
| C2.1                                                              | Competențe fundamentale de strategie în ceea ce privește activitatea societății                                                                                                  | OB               | 1       |
| C2.2                                                              | Competență financiară și de analiză a afacerii                                                                                                                                   | Opt.             | 1       |
| C2.3                                                              | Abilități de identificare și gestionare a riscurilor specifice managementului întreprinderilor                                                                                   | Opt.             | 0,5     |

|           |                                                                                                                                                                                                     |      |     |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|
| C2.4      | Experiență în atragerea și gestionarea investițiilor                                                                                                                                                | Opț  | 0,5 |
| C2.5      | Experiența anterioară în domeniul de activitate al societății                                                                                                                                       | Opț  | 0,5 |
| <b>C3</b> | <b>Competențe de guvernare corporativă</b>                                                                                                                                                          |      |     |
| C3.1      | Cunoștințe despre principii și bune practici de guvernare corporativă aplicată                                                                                                                      | OB   | 1   |
| C3.2      | Capacitatea de a lua decizii                                                                                                                                                                        | OB   | 1   |
| C3.3      | Cunoștințe despre monitorizarea performanței întreprinderilor publice                                                                                                                               | OB.  | 1   |
| <b>C4</b> | <b>Competențe sociale și personale</b>                                                                                                                                                              |      |     |
| C4.1      | Comunicare interpersonală și instituțională                                                                                                                                                         | OB   | 1   |
| C4.2      | Cunoașterea și aplicarea eticii și integrității în activitatea profesională/managerială                                                                                                             | OB   | 1   |
| <b>C5</b> | <b>Experiență pe plan local și național</b>                                                                                                                                                         |      |     |
| C5.1      | Experiență de administrare sau management pe plan local/național                                                                                                                                    | Opț. | 0,5 |
| <b>C6</b> | <b>Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice</b> |      |     |
| C6.1      | Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal                                                                                                       | OB   | 1   |
| <b>C7</b> | <b>Competențe specifice asociațiilor și autorității publice tutelare</b>                                                                                                                            |      |     |
| C7.1      | Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății                                                                                                                                              | OB   | 1   |
| C7.2      | Experiență anterioară în relația cu autoritățile publice, locale/centrale                                                                                                                           | Opț. | 0,5 |
|           | <b>TRĂSĂTURI</b>                                                                                                                                                                                    |      |     |
| <b>T1</b> | Integritate și reputație personală și profesională                                                                                                                                                  | OB   | 1   |
| <b>T2</b> | Orientare către rezultate                                                                                                                                                                           | Opț. | 0,5 |
| <b>T3</b> | Capacitate de analiză și sinteză                                                                                                                                                                    | Opț. | 0,5 |
| <b>T4</b> | Independența                                                                                                                                                                                        | OB   | 1   |
| <b>T5</b> | Expunere politică                                                                                                                                                                                   | OB   | 1   |
| <b>T6</b> | <b>Alinierea cu scrisoarea de așteptări</b>                                                                                                                                                         |      |     |
| T6.1      | Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat în directă corelare cu așteptările asociațiilor                                                                         | OB   | 1   |
| T6.2      | Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia                                                                       | OB   | 1   |
| T6.3      | Prezintă clar legătura dintre profilul personal și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări                                                                      | OB   | 1   |

|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |     |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| T6.4                                         | Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului și/sau pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, corelați cu obiectivele formulate, adiționali indicatorilor din scrisoarea de așteptări | Opt | 0,5 |
| T6.5                                         | Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora                                                                                      | Opt | 0,5 |
| <b>CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |     |
| <b>Cpp1</b>                                  | Număr de mandate concomitent, de administrator (maxim 2)                                                                                                                                                                                                                                | OB  | 1   |
| <b>Cpp2</b>                                  | Fără înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar                                                                                                                                                                                                                                          | OB  | 1   |
| <b>Cpp3</b>                                  | Respectarea prevederilor art. 4, 28, 30, 33, 36 din OUG nr.109/2011 privind guvernața corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare                                                                                                                 | OB  | 1   |
| <b>Cpp4</b>                                  | Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director                                                                                                                                                                     | OB  | 1   |