

## **PLAN DE SELECTIE**

**pentru desemnarea unui membru in Consiliul de  
Administratie al S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea**

**Componenta initiala – proiect, elaborat in vedere  
transmiterii pentru consultare/avizare**

## **1. Procedura de selectie - etapa de planificare. Initierea si organizarea procedurii**

### **1.1 Declansarea procedurii de selectie**

Data de incepere a procedurii de selectie este 12.12.2017, astfel:

Prin Comanda ferma subsecventa nr. 4 inregistrata cu nr 33359/12.12.2017 s-a declansat procedura de selectie a unui membru in Consiliul de Administratie al S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea conform art. 29 alin. (3), din O.U.G. 109/2011:

*“ (3) La societățile prevăzute la [art. 2](#) pct. 2 lit. b) și c) în cazul în care autoritatea publică tutelară, în numele acționarului - stat sau unitate administrativ-teritorială, sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control propune candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație, aceste propuneri sunt făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane. ”*

### **1.2. Contractarea unui expert independent**

A.P.T. a considerat necesara contractarea serviciilor unui expert independent care sa asiste Autoritatea Publica Tutelara in procesul de evaluare a candidatilor pentru mandatul de membru in cadrul Consiliului de Administratie al S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea.

### **1.3. Consultarea cu Autoritatea Publica Tutelara (APT)/ actionarii in vederea elaborarii componentei initiale a planului de selectie**

Conform normelor de aplicare ale OUG 109/2011 Comisia de selectie se consulta cu actionarii in vederea elaborarii componentei initiale a planului de selectie, care trebuie finalizata in termen de maximum 10 zile de la data declansarii procedurii de selectie.

In acest scop comitetul de nominalizare si remunerare va transmite APT si va publica pe pagina proprie de internet a societatii, in vederea consultarii actionarilor, proiectul componentei initiale a planului de selectie in termen de 5 zile de la data declansarii procedurii de selectie pentru formularea de propuneri in vederea definitivarii acesteia.

Prin H.C.L. nr. 111/28.11.2016 s-a aprobat componenta Comisiei care va reprezenta Autoritatea Publica Tutelara in procesul de consultare/avizare din cadrul procedurii de selectie prevazuta de OUG 109/2011 si normele de aplicare a acesteia:

#### **1.4 Parti responsabile in procedura de selectie:**

Comitetul de Nominalizare si Remunerare

Comisia constituita conform Decizia Primarului asistata de expertul independent.

#### **1.5. Elaborare strategie de selectie:**

Elaborarea strategiei de selectie la nivelul societatii client structurata pe urmatoarele aspecte de tratat:

##### **RECRUTAREA SI SELECTIA RESURSELOR UMANE**

Necesitatea activitatii de recrutare

Recrutarea – activitatea de baza a proceselor de asigurare cu personal

Factori interni si externi ai recrutarii

Responsabilitatea in recrutarea resurselor umane

Metode, criteriile si principiile de recrutare a resurselor umane

Activarea departamentului de resurse umane

Recrutarea si selectia resurselor umane

Selectia resurselor umane

##### **PREZENTAREA SOCIETATII**

Date generale

Organizare si functionare

Date economice

##### **RECRUTAREA SI SELECTIA MEMBRILOR C.A.**

Structura organizatorica

Descrierea categoriei de personal

Planificarea resurselor umane

Recrutarea personalului

Recrutarea internă și externă – avantaje și dezavantaje

Metode de recrutare a resurselor umane

Prezentarea procesului de selectie a personalului

Metode de selectie a personalului

Etapele selectiei personalului

Finalizarea selectiei

Incadrarea unui angajat

Argumentatie

Obiectivele strategiei

Prioritati

Obiectivele specifice pe domeniile de activitate ale resurselor umane in domeniul managerial

Gestionarea resurselor umane in domeniul planificarii resurselor umane

Gestionarea resurselor umane in domeniul analizei posturilor

Gestionarea resurselor umane in domeniul selectiei si recrutarii de personal si ocuparii posturilor

Gestionarea resurselor umane in domeniul evaluarii personalului

Motivarea, satisfactia si implicarea in munca

Gestionarea resurselor umane in domeniul gestiunii datelor de personal

Formarea resurselor umane

Directii de actiune viitoare

Directii de actiune imediate

## **1.6. Elaborarea Profilului Consiliului de Administratie, ce va fi avizat de Autoritatea Publica Tutelara.**

Pe baza unei analize a activitatii societatii, se va realiza profilul C.A. structurat astfel:

- context organizational
- prioritati strategice
- atributii si asteptari
- capabilitati necesare Consiliului
- guvernanta corporatista

### **1. Context organizational**

S.C. Agropiete S.A. a fost infiintata prin H.C.L. nr. 59/2006 ca urmare a reorganizarii Directiei Administratiei Pietelor, preluand activul si pasivul fostei directii pe baza situatiilor financiare la data de 01.06.2006, conform Protocolului de predare-primire nr.395/01.06.2006. Gestiunea serviciului public de intretinere, administrare si exploatare a pietelor se desfasoara in

conformitate cu prevederile O.G.71/2002 si a Contractului de Concesiune nr.12420/26.04.2006 incheiat intre Consiliul Local al Municipiului Tulcea si S.C. Agropiete S.A..

S.C. AGROPIETE S.A. este o societate a carei activitate principala este focalizata pe asigurarea serviciilor publice de intretinere, administrare si exploatare a pietelor agroalimentare din municipiu. Obiectul de activitate principal, conform CAEN este "Inchirierea si subinchirierea bunurilor imobiliare, proprii sau inchiriate", cod 6820.

Obiectivele sale strategice vizeaza:

- orientarea serviciilor prestate catre utilizatori si cetateni;
- atingerea unui nivel maxim de eficienta si eficacitate;
- mentinerea unui ritm sustinut de imbunatatire continua;
- flexibilitate si versatilitate, timp de raspuns;
- atingerea unui grad maxim de vizibilitate si control intern;
- sustinerea unei imagini impecabile de societate etica si social responsabila;
- implementarea unei calitati superioare a comunicarii interne si externe;
- evolutia de mentalitate, dezvoltarea de spirit de echipa

Consiliul de Administratie al S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea (denumit in continuare Consiliu) este format din 5 membri. Societatea este administrata in regim unitar. Avand in vedere delegarea atributiilor de conducere catre directori, majoritatea membrilor consiliului de administratie este formata din administratori neexecutivi si independenti.

## **2. Atributii si asteptari**

Consiliul este insarcinat sa supravegheze performanta managementului executiv si situatia generala a afacerilor in cadrul societatii. Consiliul sprijina managementul executiv.

Consiliul de Administratie este organ de conducere in functia de supraveghere imputernicit sa stabileasca strategia, obiectivele si orientarea generala a societatii, care supravegheaza si monitorizeaza procesul decizional de conducere. Consiliul de Administratie este responsabil de indeplinirea urmatoarelor atributii principale:

- a. indeplinirea tuturor actelor necesare si utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii, cu exceptia celor rezervate de lege pentru adunarea generala a actionarilor;
- b. supravegherea activitatii societatii si conformitatii respectivei activitati cu strategiile si politicile stabilite de Consiliul de administratie;
- c. indeplinirea atributiilor prevazute in:

- Regulamentul cadru de Organizare si Functionare a Pietelor, aprobat prin H.G. nr.348/2004, privind exercitarea comertului cu produse si servicii de piata in unele zone publice, cu modificarile si completarile ulterioare;
  - Legea nr. 51/2006 – Legea serviciilor comunitare de utilitati publice, cu modificarile si completarile ulterioare;
  - Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare;
  - Ordonanta Guvernului nr.71/2002 privind organizarea si functionarea serviciilor publice de administrare a domeniului public si privat de interes local.
  - precum si in regulamentele S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea.
- d. indeplinirea atributiilor prevazute de Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.111/2016;

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

- a. stabilirea directiilor principale de activitate si de dezvoltare ale Companiei
- b. stabilirea sistemului contabil si de control financiar si aprobarea planificarii financiare;
- c. numeste directorul general la recomandarea Comitetului de nominalizare dupa ce in prealabil selectia a fost efectuata de un expert independent, evident specializat in recrutarea de resurse umane;
- d. aproba planul de management al directorilor;
- e. stabileste remuneratia acestora, in limitele generale determinate prin hotarare a Adunarii Generale;
- f. revoca directorii, dupa evaluarea prealabila a activitatii acestora, evaluare ce priveste atat executia contractului de mandat cat si a planului de management;
- g. urmareste si evalueaza activitatea directorilor prin raportare la prevederile contractului de mandat respectiv a planului de management;
- h. convocarea Adunarilor Generale Ordinare si Extraordinare ale actionarilor potrivit legii si actului constitutiv;
- i. pregatirea raportului anual, organizarea Adunarii Generale a Actionarilor si implementarea hotararilor acesteia;

### 3. Componenta consiliului

Componenta consiliului se stabileste astfel incat membrii sai, in ceea ce priveste relatia dintre ei si cu managementul executiv, sa actioneze independent si critic, iar membrii consiliului sa se completeze unul pe celalalt. Consiliul va avea o componenta mixta si echilibrata in ceea ce priveste experienta profesionala, asigurand o diversitate a expertizei si experientelor la nivelul intregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie sa aiba calificarea necesara pentru a evalua operatiunile si politicile societatii.

Se vor aplica urmatoarele reguli generale obligatorii privind componenta consiliului:

- a. Cel putin doi dintre membrii consiliului de administratie trebuie sa aiba studii superioare economice sau juridice si experienta in domeniul juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel putin 5 ani
- b. Cel putin unul dintre membrii consiliului trebuie sa aiba studii superioare in domeniul de activitate al societatii si experienta in domeniul serviciilor publice
- c. Nu pot fi mai mult de doi membri din randul functionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice
- d. Majoritatea membrilor consiliului este formata din administratori neexecutivi si independent
- e. Evitarea situatiilor de conflict de interese sau incompatibilitati prevzute de OUG 109/2011, cu modificarile si completarile ulterioare

#### **1.7. Profilul candidatului pentru pozitia de membru in Consiliu de Administratie ce va fi avizat de Autoritatea Publica Tutelara .**

Procedura de evaluare/selectie cuprinde 3 etape:

1. Etapa selectiei CV-urilor;
2. Etapa interviurilor cu Consultantul extern;
3. Etapa interviurilor finale cu reprezentantii Comisiei de Selectie;

Profilul candidatului:

#### *Atributii:*

Consiliul de Administratie va fi insarcinat cu indeplinirea tuturor procedurilor necesare realizarii obiectului de activitate al societatii, eficientizarii activitatii societatii si supravegherii activitatii directorilor (cu exceptia celor rezervate prin legislatie Adunarii Generale a Actionarilor).

### *Conditii generale*

- au cetatenia romana, cetatenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor apartinand Spatiului Economic European si domiciliul in Romania;
- cunosc limba romana (scris si vorbit);
- au experienta in activitatea de administrare/ management a/al unor intreprinderi publice profitabile sau a/al unor societati comerciale profitabile;
- au capacitate deplina de exercitiu;
- au starea de sanatate corespunzatoare exercitarii functiei pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberate de medicul de familie sau de unitatile sanitare abilitate;
- nu au fost destituite dintr-o functie publica sau nu le-a incetat contractul individual de munca pentru motive disciplinare in ultimii 5 ani;
- nu au fost condamnate definitiv pentru savarsirea unei infractiuni contra umanitatii, contra statului ori contra autoritatii, de serviciu sau in legatura cu serviciul, care impiedica infaptuirea justitiei, de fals ori a unor fapte de coruptie sau a unei infractiuni savarsite cu intentie, care ar face-o incompatibila cu exercitarea functiei, cu exceptia situatiei in care a intervenit reabilitarea;
- nu a desfasurat activitate de politie politica, astfel cum este definita prin lege;
- minim 5 ani de experienta profesionala;
- conform art. 6 din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr.109/ 2011 nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infractiuni contra patrimoniului prin nesocotirea increderii, infractiuni de coruptie, delapidare, infractiuni de fals in inscrisuri, evaziune fiscala, infractiuni prevazute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea si sanctionarea spalarii banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finantarii terorismului, republicata, cu modificarile ulterioare.;
- nu fac parte din mai mult de 3 consilii de administratie ale unor regii autonome sau societati comerciale.

### *Conditii specifice*

- studii superioare de lunga durata, economice, juridice sau tehnice, absolvite cu diploma de licenta;
- cunostinte cu privire la bune practici de guvernanta corporativa;
- abilitati de management;
- bune competente interpersonale (abilitati de comunicare, organizare, negociere, lucru in echipa);



- cunoasterea legislatiei societatilor comerciale si a ordonantei privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;
- experienta in elaborarea/dezvoltarea de strategii corporative si participarea in implementarea unor proiecte de investitii
- experienta in domeniul utilitati – managementul serviciilor publice;
- experienta in elaborarea/implementarea de strategii corporative.

Candidatii cautati vor avea urmatoarele competente:

- Guvernanta corporativa
  - Competente de guvernanta corporativa
  - Monitorizarea performantei
- Social si personal
  - Abilitati de comunicare si negociere
  - Capacitate de analiza si sinteza
  - Abilitati de relationare

Candidatii cautati vor avea urmatoarele trasaturi:

- Integritate si reputatie
- Independenta
- Expunere politica
- Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor

Candidatii cautati vor avea urmatoarele cerinte prescriptive si proscriptive:

- Numar de mandate
- Ani de cand este director/membru in C.A.
- Studii superioare economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit financiar de cel putin 5 ani

Criterii obligatorii de recrutare si selectare, necesar a fi indeplinite cumulativ:

1. Buna cunoastere a legislatiei aplicabile domeniului serviciilor publice
2. Cunoasterea sectorului de activitate, inclusiv tendintele si fortele care modeleaza industria, evolutiile viitoare, modele si strategii relevante de afaceri si capacitatea de a articula pozitionarea competitiva a societatii in raport cu alti jucatori din sistem
3. Minim 5 ani de experienta profesionala

4. Minim 3 ani de experienta relevanta, in ultimii 10 ani, in conducerea, supravegherea sau controlul unor institutii similare sau a altor categorii de societati sau in conducerea structurilor din cadrul reprezentantului sub a carui autoritate se afla societatea, pentru responsabilitatile pe care urmeaza sa le aiba in cadrul Consiliului de Administratie.
5. Cunoasterea bunelor practici si principii de guvernanta corporativa, familiarizarea cu legislatia si politicile guvernamentale referitoare la guvernanta intreprinderilor detinute de stat.
6. Intelegerea rolului si functiilor consiliului si indatoririlor directorilor si cunoasterea procesului de luare a deciziilor, in masura in care aceste informatii sunt disponibile in spatiul public.
7. Intelegerea rolului consiliului in oferirea unei directii strategice pentru societate pe termen lung.
8. Experienta in monitorizarea performantei conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.111/2016.
9. Absolvent(a) de studii superioare cu diploma de licenta (cel putin doi dintre membrii consiliului de administratie trebuie sa aiba studii economice sau juridice).
10. Cunoasterea limbii romane.
11. Obtinerea de rezultate pozitive economico - financiare la companiile unde au detinut functii de conducere executive sau neexecutive in perioada ocuparii respectivei functii.

Criterii optionale de recrutare si selectare, care constituie avantaj:

1. Experienta in domeniul de activitate al societatii in una dintre urmatoarele arii profesionale:
  - servicii publice de intretinere, administrare si exploatare a pietelor agroalimentare
  - inchirierea si subinchirierea bunurilor imobiliare, proprii sau inchiriate
2. Cunostinte in domeniul risc management si/sau audit si/sau guvernare corporatista
3. Experienta in comunicarea si relatia cu partenerii de afaceri
4. Experienta in domeniul responsabilitatii sociale corporative
5. Experienta in formarea, coordonarea si dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal si planificarea succesiunii in cadrul acestora
6. Experienta nationala/internationala in sectorul de activitate al societatii
7. Independenta (majoritatea membrilor consiliului de administratie trebuie sa fie independenti, in sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr.31/1990 a societatilor comerciale)
8. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gandire si judecata independente, contribuind la fundamentarea evolutiei pe termen lung a societatii.

9. Absolvent(a) al unei specializari/master/doctorat in domeniile management / juridic / economic / financiar, sau in alte domenii relevante pentru societate.

10. Abilitatea de a construi si transmite o cultura organizationala bazata pe valori si cunoasterea climatului economic si social in care opereaza societatea.

11. Stare de sanatate corespunzatoare exercitarii functiei pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberate de medicul de familie sau de unitatile sanitare abilitate.

Reguli cu privire la procesul de selectie:

- In mod obligatoriu, in selectia candidatilor se va avea in vedere evitarea situatiilor de conflict de interese sau incompatibilitati.
- In mod obligatoriu, candidatii selectati nu vor avea inscrieri in cazierul fiscal si judiciar.
- Nu pot fi alesi mai mult de doi membri din randul functionarilor publici sau din cadrul structurilor sub a carui autoritate se afla societatea.
- Cel putin doi dintre membri Consiliului de Administratie trebuie sa aiba studii economice sau juridice.
- O persoana fizica poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator si/sau de membru al consiliului de administratie.
- Selectia membrilor Consiliului de Administratie se va realiza cu respectarea principiului diversitatii de gen.
- Candidatii care vor fi selectati pentru a fi inscrisi pe lista scurta vor fi ulterior invitati sa elaboreze o declaratie de intentie pe baza scrisorii de asteptari.
- Majoritatea membrilor Consiliului de Administratie trebuie sa fie independenti, in sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr.31/1990 a societatilor comerciale.

Criterii de evaluare si selectie

- indeplinirea cerintelor din scrisoarea de asteptari
- indeplinirea cerintelor din profilul candidatului
- indeplinirea cerintelor din matricea candidatului

a. **Competente specifice sectorului serviciilor publice**

Obiectivul general al societatii este de a furniza servicii moderne, de incredere si avantajoase pentru cetatenii municipiului.

Sectorul serviciilor publice vor avea in vedere urmatoarele obiective principale:

- Orientarea stricta a serviciilor catre cerere
- Marketing si informarea cetatenilor

- Implementarea de tehnologii moderne din sfera IT in domeniul serviciilor publice
- Reducerea cheltuielilor

**b. Competente profesionale de importanta strategica**

Membrii consiliului vor avea experienta in imbunatatirea performantei societatilor sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus, capacitati strategice excelente si de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea si partile interesate ale acesteia.

**c. Guvernarea corporativa**

Se va evalua experienta membrilor consiliului in domeniul finantelor intreprinderii, procedurilor de control al afacerilor, managementului riscurilor, ale automatizarii proceselor administrative si al guvernantei corporative precum si experienta in managementul resurselor umane.

**d. Social si personal**

Se au in vedere urmatoarele abilitati:

- Abilitati de comunicare si negociere
- Initiativa, capacitate de adaptare, un mod multidimensional de a rezolva problemele
- Capacitate de analiza si sinteza
- Abilitati de relationare bine dezvoltate.
- Abilitati manageriale

Candidatii selectati conform conditiilor minime de mai sus, vor fi evaluati in baza matricei Consiliului.

Consiliul trebuie compus in asa fel incat sa existe o experienta a consiliului in domeniile care oglindesc activitatea societatii si anticipeaza provocarile acesteia in anii urmatori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de experienta/competenta.

**1.8. Matricea Profilului Candidatului, ce va fi avizata de Autoritatea Publica Tutelara.**

Matricea va fi structurata pe urmatoarele nivele de:

- competente:
  - competente specifice sectorului
  - competente profesionale de importanta strategica
  - guvernanta corporativa
  - social si personal
  - international

- trasaturi:
  - integritate si reputatie
  - independenta
  - expunere politica
  - aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor
- conditii prescriptive si proscriptive:
  - numar de mandate
  - ani de cand este director executiv/membru in C.A. in organizatie

Toate vor avea ca rating:

- 1- novice
- 2- intermediar
- 3- competent
- 4- avansat
- 5- expert

**In procedura de selectie, pentru ocuparea pozitiei de membru in Consiliu de Administratie al S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea, candidatii vor fi evaluati pe baza urmatoarelor criterii de selectie si evaluare:**

<i>Conditii generale</i>	<i>Indeplinire conditii</i>
Gradul de cunoastere al legislatiei aplicabile domeniului serviciilor publice	
Gradul de cunoastere al sectorului de activitate, inclusiv tendintele si fortele care modeleaza industria, evolutiile viitoare, modele si strategii relevante de afaceri si capacitatea de a articula pozitionarea competitiva a societatii in raport cu alti jucatori din sistem	
Minim 5 ani de experienta profesionala	
Minim 3 ani de experienta relevanta, in ultimii 10 ani, in conducerea, supravegherea sau controlul unor institutii similare sau a altor categorii de companii sau in conducerea structurilor din cadrul reprezentantului sub a carui autoritate se afla societatea, pentru responsabilitatile pe care urmeaza sa le aiba in cadrul Consiliului de Administratie	

Cunoasterea bunelor practici si principii de guvernanta corporativa, familiarizarea cu legislatia si politicile guvernamentale referitoare la guvernanta intreprinderilor detinute de stat	
Intelegerea rolului si functiilor consiliului si indatoririlor directorilor si cunoasterea procesului de luare a deciziilor, in masura in care aceste informatii sunt disponibile in spatiul public	
Intelegerea rolului consiliului in oferirea unei directii strategice pentru companie pe termen lung	
Experienta in monitorizarea performantei conform prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.111/2016	
Absolvent(a) de studii superioare cu diploma de licenta (cel putin doi dintre membrii consiliului de administratie trebuie sa aiba studii economice sau juridice)	
Cunoasterea limbii romane	
Obtinerea de rezultate pozitive economico - financiare la societatile unde au detinut functii de conducere executive sau neexecutive in perioada ocuparii respectivei functii.	

<i>Conditii optionale</i>	<i>Indeplinire conditii</i>
Experienta in domeniul de activitate al societatii in una dintre urmatoarele arii profesionale:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>servicii publice de intretinere, administrare si exploatare a pietelor agroalimentare</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>inchirierea si subinchirierea bunurilor imobiliare, proprii sau inchiriate</li> </ul>	
Cunostinte in domeniul risc management si/sau audit si/sau guvernare corporatista	
Experienta in comunicarea si relatia cu partenerii de afaceri	

Experienta in domeniul responsabilitatii sociale corporative	
Experienta in formarea, coordonarea si dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal si planificarea succesiunii in cadrul acestora	
Experienta nationala/internationala in sectorul de activitate al societatii societatii	
Independenta (majoritatea membrilor consiliului de administratie trebuie sa fie independenti, in sensul art. 138 <sup>2</sup> din Legea nr.31/1990 a societatilor comerciale)	
Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gandire si judecata independente, contribuind la fundamentarea evolutiei pe termen lung a societatii	
Absolvent(a) al unei specializari/master/doctorat in domeniile management / juridic / economic / financiar, sau in alte domenii relevante pentru societate	
Abilitatea de a construi si transmite o cultura organizationala bazata pe valori si cunoasterea climatului economic si social in care opereaza societatea	
Stare de sanatate corespunzatoare exercitarii functiei pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberate de medicul de familie sau de unitatile sanitare abilitate.	

<i>Conditii specifice</i>	<i>Indeplinire conditii</i>
Cetatenia romana, cetatenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor apartinand Spatiului Economic European si domiciliul in Romania;	
Au capacitate deplina de exercitiu;	
Nu au fost destituite dintr-o functie publica sau nu le-a incetat contractul individual de munca pentru motive disciplinare in ultimii 5 ani;	
Nu au fost condamnate definitiv pentru savarsirea unei infractiuni contra umanitatii, contra statului ori contra autoritatii, de serviciu sau in legatura cu serviciul, care impiedica infaptuirea justitiei, de fals ori a unor fapte de coruptie sau a unei infractiuni savarsite cu intentie, care ar face-o incompatibila cu exercitarea functiei, cu exceptia situatiei in care a intervenit	

reabilitarea;	
Nu a desfasurat activitate de politie politica, astfel cum este definita prin lege;	
Conform art. 6 din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr.109/ 2011,nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infractiuni contra patrimoniului prin nesocotirea increderii, infractiuni de coruptie, delapidare, infractiuni de fals in inscrisuri, evaziune fiscala, infractiuni prevazute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea si sanctionarea spalarii banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finantarii terorismului, republicata, cu modificarile ulterioare.	
Nu fac parte din mai mult de 3 consilii de administratie ale unor regii autonome sau societati comerciale.	
Cunostinte cu privire la bune practici de guvernanta corporativa;	
Abilitati de management;	
Bune competente interpersonale (abilitati de comunicare, organizare, negociere, lucru in echipa);	
Cunoasterea legislatiei societatilor comerciale si a ordonantei privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;	
Experienta in elaborarea/dezvoltarea de strategii corporative si participarea in implementarea unor proiecte de investitii	
Experienta in elaborarea/implementarea de strategii corporative.	

Reguli cu privire la procesul de selectie:

- In mod obligatoriu, in selectia candidatilor se va avea in vedere evitarea situatiilor de conflict de interese sau incompatibilitati.
- In mod obligatoriu, candidatii selectati nu vor avea inscrieri in cazierul fiscal si judiciar.
- Nu poat fi alesi mai mult de doi membri din randul functionarilor publici sau din cadrul structurilor sub a carui autoritate se afla societatea.
- Cel putin doi dintre membri Consiliului de Administratie trebuie sa aiba studii economice sau juridice.



- persoana fizica poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator si/sau de membru al consiliului de administratie.
- Selectia membrilor Consiliului de Administratie se va realiza cu respectarea principiului diversitatii de gen.
- Candidatii care vor fi selectati pentru a fi inscrisi pe lista scurta vor fi ulterior invitati sa elaboreze o declaratie de intentie pe baza scrisorii de asteptari.
- Majoritatea membrilor Consiliului de Administratie trebuie sa fie independenti, in sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr.31/1990 a societatilor comerciale.
- [Scrisoare de asteptari prin care Municipiul Tulcea stabileste performantele asteptate de la organele de administrare si conducere ale SC AGROPIETE SA Tulcea](#)

### **Implementarea planului de selectie. Identificarea si cautarea candidatilor**

Anuntul privind selectia membrului Consiliului de Administratie se publica in doua ziare, cat si pe pagina de internet a APT si a intreprinderii publice. Acesta include conditiile ce trebuie intrunite de candidati si criteriile de evaluare a acestora. Selectia se realizeaza cu respectarea principiilor nediscriminarii, tratamentului egal si transparentei si cu luarea in considerare a specificului domeniului de activitate al intreprinderii publice, asigurandu-se totodata o diversificare a competentelor la nivelul consiliului de administratie.

Primaria Tulcea anunta demararea procedurii legale de selectare a membrilor in Consiliul de Administratie al societatii, in conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare, modificata prin: OUG nr. 51/2013, OG nr. 26/2013, OUG nr. 10/2015, Legea nr. 111/2016. Detaliile se gasesc pe pagina de web [www.primariatulcea.ro](http://www.primariatulcea.ro). Informatii suplimentare referitoare la conditiile si criteriile de participare/selectie pot fi obtinute la tel/fax 0351178273, [office@edgconsult.ro](mailto:office@edgconsult.ro).

**ANUNT DE RECRUTARE A UNEI POZITII DE MEMBRU IN CONSILIUL DE ADMINISTRATIE AL S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea**

In conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu modificarile si completarile ulterioare, UAT Municipiul Tulcea, in calitate de autoritate publica tutelara, a selectat compania EDG Consult S.R.L. pentru a o asista in procesul de recrutare a unei pozitii de membru in Consiliul de Administratie al S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea.

S.C. Agropiete S.A. a fost infiintata prin H.C.L. nr. 59/2006 ca urmare a reorganizarii Directiei Administratiei Pietelor, preluand activul si pasivul fostei directii pe baza situatiilor financiare la data de 01.06.2006, conform Protocolului de predare-primire nr.395/01.06.2006. Gestiunea serviciului public de intretinere, administrare si exploatare a pietelor se desfasoara in

conformitate cu prevederile O.G.71/2002 si a Contractului de Concesiune nr.12420/26.04.2006 incheiat intre Consiliul Local al Municipiului Tulcea si S.C. Agropiete S.A..

S.C. AGROPIETE S.A. este o societate a carei activitate principala este focalizata pe asigurarea serviciilor publice de intretinere, administrare si exploatare a pietelor agroalimentare din municipiu. Obiectul de activitate principal, conform CAEN este "Inchirierea si subinchirierea bunurilor imobiliare, proprii sau inchiriate", cod 6820.

Obiectivele sale strategice vizeaza:

- orientarea serviciilor prestate catre utilizatori si cetateni;
- atingerea unui nivel maxim de eficienta si eficacitate;
- mentinerea unui ritm sustinut de imbunatatire continua;
- flexibilitate si versatilitate, timp de raspuns;
- atingerea unui grad maxim de vizibilitate si control intern;
- sustinerea unei imagini impecabile de societate etica si social responsabila;
- implementarea unei calitati superioare a comunicarii interne si externe;
- evolutia de mentalitate, dezvoltarea de spirit de echipa

S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea se incadreaza in categoria societatilor care actioneaza cu scop comercial si urmaresc sa creeze valoare economica.

S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea opereaza intr-o piata concurentiala, ceea ce presupune adoptarea de catre consiliul de administratie a unui plan de administrare care sa urmareasca cresterea competitivitatii, a profitabilitatii, imbunatatirea calitatii activelor si a profitului.

Atributii ale membrilor Consiliului de Administratie

Consiliul de Administratie este organ de conducere in functia de supraveghere imputernicit sa stabileasca strategia, obiectivele si orientarea generala a Companiei, care supravegheaza si monitorizeaza procesul decizional de conducere. Consiliul de Administratie este responsabil de indeplinirea urmatoarelor atributii principale:

- indeplinirea tuturor actelor necesare si utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii, cu exceptia celor rezervate de lege pentru adunarea generala a actionarilor
- supravegherea activitatii societatii si conformitatii respectivei activitati cu strategiile si politicile stabilite de Consiliul de administratie
- indeplinirea atributiilor prevazute de Regulamentul cadru de Organizare si Functionare a Pietelor, aprobat prin H.G. nr.348/2004, privind exercitarea comertului cu produse si servicii de piata in unele zone publice, cu modificarile si completarile ulterioare;

- indeplinirea atributiilor prevazute de Legea nr. 51/2006 – Legea serviciilor comunitare de utilitati publice, cu modificarile si completarile ulterioare;
- indeplinirea atributiilor prevazute de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare, si normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 1/2016, cu modificarile si completarile ulterioare;
- indeplinirea atributiilor prevazute de Ordonanta Guvernului nr.71/2002 privind organizarea si functionarea serviciilor publice de administrare a domeniului public si privat de interes local.
- indeplinirea atributiilor prevazute de regulamentele S.C. AGROPIETE S.A. Tulcea
- indeplinirea atributiilor prevazute de Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.111/2016

Criterii obligatorii de recrutare si selectare, necesar a fi indeplinite cumulativ:

1. Buna cunoastere a legislatiei aplicabile domeniului serviciilor publice
2. Cunoasterea sectorului de activitate, inclusiv tendintele si fortele care modeleaza industria, evolutiile viitoare, modele si strategii relevante de afaceri si capacitatea de a articula pozitionarea competitiva a societatii in raport cu alti jucatori din sistem
3. Minim 5 ani de experienta profesionala
4. Minim 3 ani de experienta relevanta, in ultimii 10 ani, in conducerea, supravegherea sau controlul unor institutii similare sau a altor categorii de societati sau in conducerea structurilor din cadrul reprezentantului sub a carui autoritate se afla societatea, pentru responsabilitatile pe care urmeaza sa le aiba in cadrul Consiliului de Administratie
5. Cunoasterea bunelor practici si principii de guvernanta corporativa, familiarizarea cu legislatia si politicile guvernamentale referitoare la guvernanta intreprinderilor detinute de stat
6. Intelegerea rolului si functiilor consiliului si indatoririlor directorilor si cunoasterea procesului de luare a deciziilor, in masura in care aceste informatii sunt disponibile in spatiul public
7. Intelegerea rolului consiliului in oferirea unei directii strategice pentru societate pe termen lung
8. Experienta in monitorizarea performantei conform prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.111/2016
9. Absolvent(a) de studii superioare cu diploma de licenta (cel putin doi dintre membrii consiliului de administratie trebuie sa aiba studii economice sau juridice)
10. Cunoasterea limbii romane

11. Obținerea de rezultate pozitive economico - financiare la societățile unde au deținut funcții de conducere executive sau neexecutive în perioada ocupării respectivei funcții.

Criterii optionale de recrutare și selectare, care constituie avantaj:

1. Experiența în domeniul de activitate al societății în una dintre următoarele arii profesionale:

- servicii publice de întreținere, administrare și exploatare a pietelor agroalimentare
- închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare, proprii sau închiriate

2. Cunoștințe în domeniul risc management și/sau audit și/sau guvernare corporatistă

3. Experiența în comunicarea și relația cu partenerii de afaceri

4. Experiența în domeniul responsabilității sociale corporative

5. Experiența în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora

6. Experiența națională/internațională în sectorul de activitate al societății

7. Independența (majoritatea membrilor consiliului de administrație trebuie să fie independenți, în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr.31/1990 a societăților comerciale)

8. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, contribuind la fundamentarea evoluției pe termen lung a societății

9. Absolvent(a) al unei specializări/master/doctorat în domeniile management / juridic / economic / financiar, sau în alte domenii relevante pentru societate

10. Abilitatea de a construi și transmite o cultură organizațională bazată pe valori și cunoașterea climatului economic și social în care operează societatea

11. Stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate.

Reguli cu privire la procesul de selecție:

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

În mod obligatoriu, candidații selectați nu vor avea înscrieri în cazierul fiscal și judiciar.

Nu pot fi aleși mai mult de doi membri din rândul funcționarilor publici sau din cadrul structurilor sub a cărui autoritate se află societatea

Cel puțin doi dintre membri Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice.

O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de administrație.

Selectia membrilor Consiliului de Administratie se va realiza cu respectarea principiului diversitatii de gen.

Candidatii care vor fi selectati pentru a fi inscrisi pe lista scurta vor fi ulterior invitati sa elaboreze o declaratie de intentie pe baza scrisorii de asteptari.

Majoritatea membrilor Consiliului de Administratie trebuie sa fie independenti, in sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr.31/1990 a societatilor comerciale.

Documente necesare pentru depunerea candidaturii:

1. Opis
2. Curriculum Vitae
3. „Oferta tehnica”- in cadrul careia candidatul va detalia modul in care indeplineste fiecare dintre criteriile cuprinse in Anuntul de selectie
4. Cel putin doua scrisori de recomandare
5. Formularul nr.1: Declaratie pe propria raspundere privind neincadrarea in situatia de conflict de interese
6. Formularul nr.2: Declaratie pe propria raspundere mentionand daca detine sau nu statutul de „independent” in sensul Art.138<sup>2</sup> din Legea nr.31/1990
7. Formular nr.3: Declaratie pe propria raspundere privind lipsa antecedentelor penale
8. Copie dupa actul de identitate
9. Adeverinta medicala eliberata de medicul de familie sau de unitatile sanitare abilitate.

Modul de transmitere a dosarului de aplicatie:

Documentele solicitate prin prezentul anunt vor fi expediate prin curier/posta/depuse cu confirmare de primire pana cel tarziu in data de 19.02.2018, ora 16:00, pe suport hartie, in plic inchis si sigilat, pe care se va mentiona: „Procedura de recrutare si selectie pentru pozitia de membru in Consiliul de Administratie al SC AGROPIETE SA Tulcea, Nume Prenume Candidat”, la registratura UNITATII ADMINISTRATIV TERITORIALE - Municipiul Tulcea, cu sediul in str. Pacii, nr. 20, judetul Tulcea, cod postal 820033. Documentele vor fi, de asemenea, transmise in format electronic, la adresa de e-mail [office@edgconsult.ro](mailto:office@edgconsult.ro) pana cel tarziu la aceeasi data si ora limita stabilite pentru transmiterea plicului cu documente.

Depunerea pe suport hartie a tuturor documentelor pentru candidatura, solicitate prin prezentul Anunt de selectie, este obligatorie.

Nedepunerea, respectiv netransmiterea, in termenul indicat, a tuturor documentelor solicitate poate atrage dupa sine excluderea din procedura de recrutare si selectie.

Prin transmiterea aplicatiei, candidatii isi dau acordul implicit ca datele lor personale sa fie procesate in scopul procedurii de recrutare si selectie, conform dispozitiilor legale.

Autoritatea contractanta isi rezerva dreptul de a intervieva numai candidatii selectati si de a renunta la procesul de selectie oricand pe parcursul derularii procedurii.

Candidatilor selectati pentru interviu li se pot cere documente suplimentare de natura sa probeze experienta lor sau statutul profesional.

Candidatii participantii la procesul de selectie vor trebui sa aiba in vedere faptul ca, in urma procesului de selectie, desemnarea membrului in Consiliul de Administratie se face de catre Adunarea Generala a Actionarilor Societatii, la propunerea actionarului, UAT - Municipiul Tulcea care trebuie sa o aprobe prin H.C.L.

## 2. Crearea listei lungi a candidatilor. Procesul de evaluare a listei lungi

Coordonarea activitatilor care stau la baza elaborarii listei lungi se face astfel:

1. Crearea listei lungi din toate aplicatiile/dosarele de candidatura complete si depuse la timp

Instrumente: Sablon cu rezumatul individual al CV-ului pentru fiecare candidat;

2. Evaluarea dosarelor de candidatura in raport cu minimul de criterii stabilite pentru selectie;
3. Eliminarea din lista lunga a candidatiilor care nu intrunesc minimul de criterii al profilului de candidat si informarea in scris a candidatilor respinsi de pe lista lunga;
4. Verificarea informatiilor din dosarele de candidatura ramase pe lista lunga si stabilirea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat si solicitarea de clarificari/informatii suplimentare unde e cazul;
5. Informarea in scris a candidatilor respinsi de pe lista lunga despre aceasta decizie

Pentru a asigura rigoarea si corectitudinea deciziilor luate, Comisia de selectie asistata de expertul poate solicita informatii suplimentare prin urmatoarele mijloace:

- a) interviuri directe cu candidatii;
  - b) verificarea activitatii desfasurate anterior de candidati;
  - c) verificarea referintelor oferite de catre candidati.
5. Realizarea unei analize comparative a candidatilor ramasi in lista lunga, prin raportare la profilul consiliului

Instrumente: Matricea individuala a candidatului.

6. Eliminarea din lista lunga a candidatilor care au obtinut un punctaj conform grilei de evaluare mai mic decat al celorlalti, daca e cazul si informarea candidatilor respinsi in aceasta etapa.
7. In cazul in care in lista scurta nu este selectat un numar suficient de candidati pentru ocuparea posturilor din cadrul C.A., prestatorul va proceda la reluarea selectiei pana la ocuparea tuturor pozitiilor pentru care s-a initiat procedura de selectie fara costuri suplimentare, avand dreptul la prelungirea duratei contractului de servicii.

Candidatii sunt eliminati de pe lista lunga in ordinea descrescatoare a punctajului obtinut conform matricei profilului, pana la limita a maximum 5 candidati pentru fiecare post de membru in consiliu, rezultand astfel lista scurta.

### **3. Procedura de selectie finala - Crearea listei scurte a candidatilor. Procesul de evaluare a listei scurte. Criterii de stabilire a clasamentului candidatilor**

Lista scurta a candidatilor este realizata prin parcurgerea urmatoarelor etape:

#### 1. Depunerea declaratiei de intentie de catre candidatii aflati in lista scurta

*Candidatilor din lista scurta li se comunica de catre comisia de selectie faptul ca in termen de 15 zile de la data stabilirii listei scurte trebuie sa depuna in scris la societate declaratia de intentie. (sablon – se va elabora);*

#### 2. Evaluarea declaratiei de intentie

*Rezultatele evaluarii se integreaza in matricea profilului de candidat. Rezultatele din matricea profilului de candidat se analizeaza in functie de matricea profilului consiliului.*

#### 3. Realizarea interviului – planul de interviu

*Selectia finala a candidatilor aflati in lista scurta se face pe baza de interviu, in baza planului de interviu (plan de interviu – anexa – se va elabora).*

*In vederea organizarii interviului se au in vedere, fara a se limita la acestea, urmatoarele:*

*a) dosarul de candidatura;*

*b) matricea profilului de candidat;*

*c) declaratia de intentie a candidatului.*

#### 4. Elaborarea raportului pentru numirile finale

*Dupa finalizarea interviurilor, Comisia de selectie intocmeste raportul pentru numirile finale (raport numiri finale – anexa -se va anexa planului de selectie), care include clasificarea candidatilor cu motivarea acesteia.*

#### 5. Transmiterea raportului pentru numirile finale catre APT/AGA.

*Raportul pentru numirile finale se transmite autoritatii publice tutelare, in vederea avizarii si catre Adunarea generala a actionarilor, pentru numirea membrului in Consiliu.*

#### 6. Incheierea contractului de mandat

Prezentul plan de selectie va fi completat/actualizat de comisia de selectie asistata de expertul independent cu alte elemente/documente aferente selectiei intre data declansarii procedurii de selectie si data semnarii contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidatilor selectati pentru pozitia de membru in consiliul de administratie.



#### 4. **Definitii:**

1. candidat - persoana fizica ce si-a prezentat candidatura si este parte din lista lunga sau lista scurta;
2. competenta consiliului - totalitatea cunostintelor profesionale, experientei si abilitatilor necesare indeplinirii, in conditii de eficienta, a obligatiilor prevazute de lege, actul constitutiv, principiile si recomandările de guvernanta corporativa;
3. competenta membrilor consiliului - combinatie de cunostinte profesionale, abilitati, experiente si comportamente necesare ducerii la indeplinire, in conditii de eficienta, a obligatiilor prevazute in sarcina unui membru al consiliului/directoratului, potrivit legii, actului constitutiv si contractului de mandat;
4. componenta initiala a planului de selectie - document de lucru care se intocmeste la inceputul perioadei de selectie si cuprinde, fara a se limita la acestea, aspectele-cheie ale procedurii de selectie, identificand data de inceput a procedurii de selectie, documentele ce trebuie depuse, cerintele cu privire la expertul independent, in cazul in care se decide contractarea sa, data finalizarii planului de selectie in integralitatea sa si alte elemente care se pot cunoaste pana la numirea administratorilor;
5. componenta integrala a planului de selectie - document de lucru care contine, dar fara a se limita la aceasta, elementele din componenta initiala a planului de selectie, completate cu alte elemente necesare acestuia intre data declansarii procedurii de selectie si data semnarii contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidatilor selectati pentru pozitia de membru in consiliul de administratie;
6. criterii de evaluare - grupuri de competente, trasaturi si alte conditii necesare, derivate din matricea profilului consiliului sau a fiecarui membru, in raport cu care candidatii sunt evaluati individual si ca organ colegial, in procedura de selectie, pentru ocuparea de pozitii in consiliu;
7. lista lunga de candidati - lista cu toti candidatii care au trimis in termenul prevazut de prezentele norme dosarul de candidatura complet;
8. matricea consiliului - tabel care cuprinde competentele masurabile, trasaturile si conditiile care trebuie indeplinite in mod ideal de membrii consiliului, individual si colectiv, impreuna cu aptitudinile, cunostintele, experienta si alte atribute ale membrilor in functie, precum si ale potentialilor candidati;
9. matricea profilului candidatului - tabel care trebuie sa se incadreze in matricea consiliului, in cazul in care toti membrii in functie ai consiliului sunt si candidati pentru o configuratie viitoare a acestuia. In cazul in care doar o parte din membrii consiliului trebuie selectati, si nu toti, atunci matricea profilului candidatului contine un set mai restrans de criterii, cerinte sau elemente din matricea consiliului, a caror indeplinire ar asigura complementaritatea cu profilul membrilor in functie ai consiliului;

10. planul de selectie - document de lucru prin care se stabileste calendarul procedurii de selectie de la data initierii procedurii de selectie pana la data numirii persoanelor desemnate pentru functiile de administratori, structurat pe doua componente: componenta initiala, care se intocmeste in termen de 10 zile de la data declansarii procedurii si componenta integrala, care se intocmeste dupa inceperea procedurii selectiei de catre comitetul de nominalizare si remunerare din cadrul consiliului;
11. profilul candidatului pentru functia de administrator - descrierea rolului pe care candidatul trebuie sa-l indeplineasca, pe baza cerintelor contextuale specifice rolului, precum si competentele tehnice si atributele comportamentale, experienta si specificul pe care acesta trebuie sa le demonstreze, in conformitate cu misiunea, obiectivele si tintele intreprinderii publice, precum si cu etapa de dezvoltare a acesteia. La intocmirea profilului se mentioneaza, pe de o parte, criteriile si nivelurile de calificare obligatorii, pe de alta parte criteriile si nivelurile de calificare optionale, atat la nivel individual, cat si la nivelul colectiv al intregului consiliu, sub forma de praguri minime de competenta;
12. profilul consiliului - o identificare a capacitatilor, trasaturilor si cerintelor pe care consiliul trebuie sa le detina la nivel colectiv, avand in vedere contextul organizational, misiunea, asteptarile exprimate in scrisoarea de asteptari si elementele de strategie organizationala existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul contine si matricea consiliului de administratie, care confera o expresie a acestor capacitati pe care consiliul trebuie sa le posede la nivel colectiv, printr-un set de competente, abilitati, alte conditii eliminatorii, ce trebuie indeplinite individual si colectiv de membrii consiliului;
13. procedura de selectie - cuprinde procedura de selectie prealabila si procedura de selectie finala;
14. procedura de selectie prealabila - parcursul alcatuit din totalitatea etapelor cuprinse intre decizia de declansare a procedurii de selectiei si intocmirea listei scurte;
15. procedura de selectie finala - parcursul alcatuit din totalitatea etapelor de selectie pentru evaluarea candidatilor din lista scurta in vederea numirii si incheierii contractului de mandat;
16. raportul privind numirile finale - documentul final prin care se prezinta un rezumat al profilului fiecarui candidat aflat in lista scurta, in urma verificarii referintelor si a istoricului profesional al candidatului si prin care se explica motivarea evaluarii specifice pentru fiecare candidat, pe baza punctajelor obtinute de acesta vizavi de criteriile de evaluare, inclusiv pe baza declaratiei de intentie a acestuia.