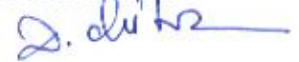


APROBAT  
PRIMAR  
DRAGOS CHITIC

## PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

### Contextul organizațional

1. Societatea S.C. LOCATIVSERV S.R.L. Piatra Neamț este administrată în sistem unitar, așa cum este reglementat de prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile . Societatea are ca activitate principală conform CAEN – administrarea imobilelor pe baza de tarife și contract . Municipiul Piatra Neamț este asociat cu 99.90% din acțiuni.
2. Societatea S.C. PARKING S.A. este administrată în sistem unitar, are ca activitate principală conform CAEN : activități de servicii anexe pentru transportul terestru. Societatea are următorii acționari :Consiliul Local al municipiului Piatra Neamț 69.515 , societatea S.C. PUBLISERV S.A. 6,98% , societatea S.C. DECORLUXS.R.L. 6,98% , alți acționari minoritari.
- 3 . S.C. PUBLISERV S.A. este administrată în sistem unitar, are ca activitate principală conform CAEN : lucrări de construcție a drumurilor și autostrăzilor .Municipiul Piatra Neamț prin Consiliul Local este acționar unic.
4. S.C. SALUBRITAS S.A. este administrată în sistem unitar are ca activitate principală conform CAEN :colectarea deșeurilor nepericuloase. Municipiul Piatra Neamț este acționar unic .

### Atribuții și așteptări

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 acționarilor.

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, de urmărire și evaluare a activității acestora, prin raportare la prevederile contractelor de mandat, respectiv ale planului de management al acestora.

Consiliul de administrație este format, în cazul fiecăreia din cele patru societăți, din 5 membri și are următoarele competențe de baza, 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 acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.

Componenta Consiliului de Administrație se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiență profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la



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

Fiecarui membru al Consiliului de Administrație îi este cerut să înțeleagă pe deplin responsabilitățile consiliului, să aibă o viziune pe termen lung și să aducă valoare adăugată, să arate dedicație pentru rolul sau prin pregătire minuțioasă, disponibilitate și punctualitate, dedicație pentru îmbunătățirea continuă a societății, integritate, independența, să ia numai decizii pentru binele organizației și probitate.

#### **Se vor aplica următoarele reguli generale privind componenta consiliului :**

- cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație desemnați trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;
- nu poate fi mai mult de 1 membru al consiliului de administrație din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice: regii autonome sau societăți comerciale;
- evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Profilul individual al consiliului de administrație :**

**Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de către membrii consiliului:**

- Au cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România
- Cunoște foarte bine limba română ( scris și vorbit)
- Au capacitate deplină de exercițiu, apți din punct de vedere medical și psihologic
- Sunt absolvenți(e) ai unei instituții de învățământ superior, cu studii de scurtă sau lungă durată, finalizate și atestate cu diplomă, respectiv cu diplomă de licență sau echivalentă
- Să nu fi fost destituit(a) dintr-o funcție din cadrul unei instituții publice sau să nu-i fi încetat contractul individual de muncă pentru motive imputabile salariatului în ultimii 5 ani
- Nu au fost condamnați(e) definitiv printr-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 infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de legea nr. 85/2014 privind procedurile săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției
- Experiență de minim 1 an în activitatea de administrare/management a/al unor întreprinderi publice profitabile sau a/al unor regii autonome/societăți profitabile, inclusive societăți din sectorul privat

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus, vor fi evaluați pe baza matricei consiliului.

Pentru a se califica pentru pozițiile de administratori, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

#### **Competențe specifice**

- Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății;
- Cunoștințe despre reglementările specifice serviciilor publice

#### **a. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice**



Membrii consiliului vor avea experiența în îmbunătățirea performanței societăților pe care le au de administrat sau condus, bune capacități strategice și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea și părțile interesate, respectiv:

- Bune cunoștințe tehnologice pentru a sprijini analiza strategică 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 de sisteme pentru managementul riscului, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul riscului.

#### **b. Competențe privind guvernanta corporativă**

Membrii consiliului vor dovedi o puternică înțelegere a principiilor și practicilor de guvernanță corporativă, respectiv roluri și responsabilități, luarea deciziilor, gândire strategică și previziuni, monitorizarea performanței.

Cunoașterea din interior a bunelor practici de guvernanță a întreprinderii publice este considerată o caracteristică importantă.

#### **c. Trăsături în plan social și personal**

De la candidatul ideal se așteaptă:

- Să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu ceilalți și cu organizația;
- Să exercite gândire și judecată independente, considerând ce este mai bine pentru organizație pe termen lung, nu doar pe termen scurt;
- Să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a facilita un standard înalt de luare a deciziilor cu ajutorul unei gândiri independente;
- Să construiască relații de colaborare profesională în cadrul și în afara organizației pentru a putea atinge cele mai bune rezultate în beneficiul organizației și pentru o viitoare realizare a scopurilor acesteia;
- Să gestioneze cu eficacitate conflicte, să găsească un interes comun și să obțină consens atunci când are de-a face cu opinii adverse;
- Să construiască raporturi de colaborare și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, influență sau statut;
- Să negocieze cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe.

### **MATRICEA CONSILIULUI**

Matricea consiliului – tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Modelul matricei consiliului este prevăzut în anexă.

#### **Descrierea coloanelor matricei**

##### **A. Criterii**

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

##### **B. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)**

Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu sau nu (selectează opțional)).

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



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

### C. Ponderea (0-1)

Indica *importanța relativă* a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indica o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indica o importanță scăzută.

### D. Administratori în funcție

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

### E. Candidați nominalizați

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși, ordonați alfabetic.

F. **Total** - Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

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

H. **Pragul minim colectiv** - Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate, care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total / [numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100).

I. **Pragul curent colectiv** - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/ (numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

### Descrierea rândurilor matricei

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

2. **Trăsături** - O calitate distinctă sau caracteristica a individului - punctaj de la 1 la 5.

3. **Cerințe prescriptive și proscriptive**- Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise - punctaj de la 1 la 5.

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

5. **Sub-Total ponderat** - Însurarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.  $\sum(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$

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

7. **Total ponderat** - Suma Sub-Totalurilor ponderate (prevăzute la punctul 5).

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

### CRITERII FOLOSITE IN CADRUL MATRICEI

#### Descriere si indicatori asociati

Criteriile folosite in cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosite pentru a evalua membrii in functie ai consiliului, dar si candidatii noi, respectiv candidatii la reînnoirea mandatului

#### A. Competențe

##### 1. Competențe specifice sectorului



### *1.1 Cunoștințe despre sectorul în care funcționează societatea*

*Descriere:* Cunoaște sectorul în care funcționează societatea, poate elabora modele și strategii de dezvoltare pentru societate

*Indicatori:*

1. este familiarizat cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
2. cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului de activitate și modul în care relaționează aceștia;
3. este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și factori care pot modela sectorul (sociali, politici, economici etc.);
4. împartășește cunoștințele și perspectivele sectorului cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor
5. poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele sectorului de activitate

## **2. Competențe profesionale de importanță strategică/ tehnică**

### *2.1. Gândire strategică și previziuni*

*Descriere:* Înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate identifica opțiunile strategice ale societății și contribuie prin prezentarea de direcții strategice, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație, pe termen lung

*Indicatori:*

1. contribuie la definirea viziunii organizației, a scopurilor și valorilor care ghidează strategia acesteia;
2. poate stabili obiective strategice pentru organizație;
3. poate analiza informații și date de referință.

### *2.2. Managementul riscului*

*Descriere:* Înțelege importanța evaluării și atenuării riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc

*Indicatori*

1. familiarizat cu subiecte, strategii și tehnicile curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului;
2. asistă consiliul la identificarea, cuantificarea și propunerea de strategii pentru managementul riscului;
3. se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc;
4. explică 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 al riscurilor.

### *2.3. Conștientizare organizațională*

*Descriere:* are abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura organizației, dar și climatul economic, social și politic în care funcționează aceasta

*Indicatori:*

1. înțelege rolurile din cadrul organizației;
2. poate sprijini consiliul în identificarea unor oportunități sau evenimente care pot afecta persoanele și grupurile din cadrul acesteia.

### *2.4. Finanțe și contabilitate*

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

*Indicatori:*

1. înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile;
2. ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice;



- 3 explica aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare;
- 4.conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii;
5. familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile;
6. familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

### **3. Guvernanta corporativa**

#### *3.1. Cunoașterea legislației specifice guvernantei corporative*

*Descriere:* Are o bună cunoaștere legislației specifice și a principiilor de guvernanta corporativă, înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o maniera transparenta si eficace

*Indicatori:*

- 1.familiarizat cu principiile conceptele si practicile de buna guvernanta corporativa fundamentale, reglementarile, codurile si politicile relevante
- 2.demonstreaza un nivel ridicat de dedicatie, transparenta integritate responsabilitate si probitate
3. înțelege structura de responsabilitate și relaționarea între diverse organisme instituționale

#### *3.2. Rolul consiliului și luarea deciziilor în cadrul consiliului*

*Descriere:* Înțelege funcționarea și structura organizației. Contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective

*Indicatori*

- 1.înțelege rolul și funcțiile consiliului și îndatoririle directorilor;
2. înțelege structura și compoziția consiliului;
3. caută clarificari atunci când are incertitudini cu privire la o problemă neclară;
- 4.exercită o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor;
- 5.solicită informații suplimentare, pentru a facilita procesul de luare a deciziilor

#### *3.3. Monitorizarea performanței*

*Descriere:* Înțelege responsabilitatea consiliului pentru supervizarea performanței managementului

*Indicatori:*

1. poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de management și gestionare a riscurilor din cadrul organizației;
2. cunoaște responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
3. monitorizează relația structurii manageriale cu alte părți interesate.

### **4. Social și personal**

#### *4.1 Luarea deciziilor*

*Descriere:* Contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin gândire independentă, luând în considerare interesul organizație pe termen lung, nu doar rezultatele pe termen scurt

*Indicatori:*

1. ia decizii bazate pe analiză, experiență și raționament;
2. se consultă cu ceilalți pentru a obține alte perspective asupra problemei dezbătute;
3. oferă claritate dezbaterilor și se asigură de respectarea termenelor limită importante, când există.

#### *4.2. Abilități de negociere*

*Descriere:* Participă la negocieri și se asigură de obținerea de rezultate dorite, într-o manieră ce demonstrează integritate și respect

*Indicatori:*

1. negociază cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
2. soluționează diferențele de poziție cu minimum de impact;
3. câștigă încrederea partenerilor de negociere, demonstrând un bun simț al momentului.

### 4.3. Capacitate de analiză și sinteză

*Descriere:* Poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem și poate prezice evoluția acestuia atunci când apar modificări de structură

*Indicatori:*

1. păstrează imaginea de ansamblu a unei probleme în cazul descompunerii acesteia;
2. sintetizează un volum mare de informații și identifică elementele importante;
3. formulează concluzii și soluții pe baza analizelor efectuate.

## B. Trasaturi

### 1. Etica și integritate

*Descriere:* Se comporta cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația

*Indicatori*

1. înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu, detine cunoștințe în această privință prin formare profesională;
2. plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
3. se comporta într-o manieră demnă de încrederea și 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. se abține de la deciziile care pot crea conflicte de interese;
7. se comporta în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

### 2. Independentă

*Descriere:* Are gândire independentă și este capabil să ofere provocarea și rigoarea necesară pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor

*Indicatori:*

1. este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
2. încurajează discuția riguroasă și opiniile diverse pentru a putea preveni gândirea de grup;
3. adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presupuzițiile;
4. solicită clarificări și explicații.

### 3. Expunere politică

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

### 4. Aliniere cu scrișoarea de așteptări a acționarilor

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrișoarea de așteptări a acționarilor	Intentia exprimată nu se aliniaza				Intentia exprimată se aliniaza

## C. Cerințe prescriptive și proscriptive

### Numar de mandate

Rating	1	2	3	4	5
Numar de mandate	Mai mare de 3 (trei)	3	2	1	0



## Studii superioare economice sau juridice si experienta de cel putin 5 ani în specialitae

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

### Utilizări posibile ale matricii, criteriile asociate și grila de punctaj

Matricea personalizată, criteriile asociate și grila de punctaj vor fi utilizate în următoarele scopuri:

#### 1. Informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție

a) Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței și performanței consiliului (inclusiv autoevaluare și evaluare de către terțe părți);

b) Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al 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-și atinge capabilitățile necesare și îndeplini responsabilitățile fiduciare

#### 2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului

a) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernantei corporative pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului, directori, precum și personalul din cadrul ministerelor (inclusiv, dar fără a se limita la, programele furnizate de Ministerul Finanțelor Publice).

b) Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competențe ce pot fi folosiți în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale de studiu pentru cursurile formale de guvernanta corporativă ale consiliului.

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

a) Notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun

b) Formularea întrebărilor pentru interviul candidaților

c) Informare referitoare la descrierea profilelor de candidat

d) Informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e)

#### 4. Informare referitoare la elaborarea proceselor formale de inițiere pentru noii membri ai consiliului

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

b) Informare referitoare la elaborarea programelor formale de inițiere și a evenimentelor asociate.

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului de administrație pe care consiliul le



poate îmbunătăți, fie și temporar, cu ajutorul serviciilor profesionale sau prin cooptarea comitetelor de expertiză cu scopul de a se alinia cu îndatoririle fiduciare și îndatoririle de îngrijire.

### Grila de punctaj a competențelor

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 "limitat" la "expert".

Rating	Nivel de competență	Descriere
N/A	<i>Nu se aplică</i>	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență.
1	<i>Limitat</i>	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	<i>Intermediar</i>	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Aceasta aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;</li> <li>• Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.</li> </ul>
3	<i>Competent</i>	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multa experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor;</li> <li>• Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.</li> </ul>
4	<i>Avansat</i>	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un(o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior;</li> <li>• Sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.</li> </ul>
5	<i>Expert</i>	Sunteți cunoscut/ă ca un(o) expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații;</li> <li>• Sunteți privit/ă ca un(o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în aceasta competență de către consiliul, organizația și/sau organizațiile din afară.</li> </ul>

#### Comisia de selectie:

Constantin TEODORESCU .....

Cristina MOVILA .....

Angelica AVASILOAIEI .....

Nicoleta PETREA .....

Diana FLORICEL .....

24.07.2017