

## **SERVICIUL DE UTILITATE PUBLICĂ**

Compartimentului de monitorizare servicii de utilitate publică

**Nr. 40565/04.06.2026**

# **PROIECT - PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE al societății SALCO SERV S.A.**

Procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al societății SALCO SERV S.A. este derulată în acord cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011), cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice (denumită în continuare H.G. nr. 639/2023), actualizată, Legii societăților nr. 31/1990, Actului Constitutiv al Societății, precum și în acord cu dezideratele Autorității Publice Tutelare și ale Acționarului Unic, astfel cum acestea sunt menționate în Scrisoarea de așteptări.

Procedura de selecție se desfășoară cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea administratorilor potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum acestea au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Planul de selecție este astfel întocmit încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății.

Profilul Consiliului de Administrație, denumit și Profilul CA, face parte integrantă din Planul de Selecție - Componenta Integrală și este un document care stabilește modul în care va fi construit viitorul Consiliu de Administrație, precum și diversele categorii de criterii ce vor fi utilizate în cadrul procedurii de recrutare și selecție.

## **INTRODUCERE**

Prin Hotărârea A.G.A. nr.2/22.04.2026 a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție în vederea desemnării și numirii pentru 3 membri în Consiliul de administrație pentru următorul mandat de 4 ani, la S.C. Salco Serv S.A., în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Procedura de selecție va fi derulată de către Consiliul local Făgăraș, în calitate de Autoritate Publică Tutelară, prin Comisia de selecție și nominalizare.

S.C. SALCO SERV S.A. s-a înființat ca societate comercială pe acțiuni, cu acționar unic Consiliul Local al Municipiului Făgăraș, prin reorganizarea R.A Servicii Comunale prin Hotărârile Consiliului Local al Municipiului Făgăraș nr. 14/2002, nr. 96/2002 și nr. 121/2002, potrivit prevederilor Legii nr. 215/2001 și ale Legii nr. 31/1990, având ca obiect principal de activitate "salubritarea municipiului și a localităților învecinate, precolectarea, colectarea, transportul și depozitarea reziduurilor solide".

Activitatea societății S.C. Salco Serv S.A. contribuie la menținerea unui mediu urban curat, sigur și atractiv, susținând dezvoltarea comunității locale și îmbunătățind calitatea vieții cetățenilor, prin asigurarea serviciilor de salubritare și gestionare eficientă a deșeurilor.

Municipiul Făgăraș este unic acționar al societății. Prin H.C.L. nr. 178/2007 s-a aprobat Contractul de delegare a gestiunii serviciului public de salubritare în mod direct operatorului S.C Salco Serv S.A. prin contract de concesiune nr.5035/2008, conform Caietului de sarcini și a Regulamentului serviciului. Prin HCL nr. 74/2011 s-a aprobat Contractul de delegare a gestiunii activității de măturat stradal și deszăpezire, iar prin HCL nr. 205/2021 s-a aprobat menținerea gestiunii delegate și atribuirea directă a Contractului de delegare prin concesiune a gestiunii serviciului public de salubritare pentru activitățile de măturat, spălat, stropire, curățat/răzuit rigole și întreținere a căilor publice, curățarea și transportul zăpezii de pe căile publice și menținerea în funcțiune a acestora pe timp de polei sau îngheț în Municipiul Făgăraș, nr. 49675/2722//2021.

În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată:

*(1) fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează profilul consiliului, care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 28 alin. (1) și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.*

În același timp, conform art. 12 alin. (2) din H.G. 639/2023:

*acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri de către acționarul unic.*

Potrivit art. 12 alin. (3):

*Profilul Consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de Adunarea Generală a Acționarilor/Asociațiilor, după caz.*

### **Principalele obiective ale societății Salco Serv S.A.**

- îmbunătățirea condițiilor de viață ale populației;
- susținerea dezvoltării economico-sociale a localităților;
- promovarea calității și eficienței serviciului de salubritare;
- stimularea mecanismelor economiei de piață;

- dezvoltarea durabilă a serviciului;
- gestionarea serviciului de salubritate pe criterii de transparență, competitivitate și eficiență;
- promovarea programelor de dezvoltare și reabilitare a sistemului de salubritate, pe baza unui mecanism eficient de planificare multianuală a investițiilor;
- protecția și conservarea mediului înconjurător și a sănătății populației;
- consultarea cu utilizatorii serviciului de salubritate, în vederea stabilirii politicilor și strategiilor locale și regionale în domeniu;
- adoptarea normelor locale referitoare la organizarea și funcționarea serviciului de salubritate, precum și a procedurilor de delegare a gestiunii acestuia;
- informarea periodică a utilizatorilor asupra politicilor de dezvoltare a serviciului de salubritate, precum și asupra necesității instituirii unor taxe speciale;
- respectarea cerințelor din legislația privind protecția mediului referitoare la salubritatea localităților;
- respectarea cerințelor și obiectivelor prevăzute în planurile de gestionare a deșeurilor la nivel național și județean.

## **Despre Profilul Consiliului de Administrație al S.C. Salco Serv S.A.**

Profilul Consiliului de Administrație al societății Salco Serv S.A (denumit în continuare Profilul Consiliului) face parte integrantă din Planul de Selecție - Componenta Integrală și este un document care cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

În vederea elaborării Profilului consiliului, se au în vedere următoarele acte normative:

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;
- Hotărârea de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;
- Legea nr. 31/1990, privind societățile, actualizată;
- Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Conform prevederilor art. 13 alin. (1) și alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023:

*Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:*

- *Analiza cerințelor contextuale;*
- *Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;*
- *Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte. Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:*
- *Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;*
- *Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;*
- *Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;*
- *Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;*
- *Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.*

## **Analiza cerințelor contextuale**

Analiza cerințelor contextuale care derivă din Scrisoarea de Așteptări reprezintă fundamentul pentru elaborarea Profilului Consiliului de administrație și al Profilului candidatului, fiind realizată prin evaluarea ansamblului de condiții și circumstanțe specifice în care își desfășoară activitatea societatea.

În acest sens, au fost avute în vedere următoarele elemente:

### **a) Particularitățile organizației și obiectul de activitate**

Societatea Salco Serv S.A. are ca obiect principal de activitate salubritatea municipiului și a localităților învecinate, precolectarea, colectarea, transportul și depozitarea reziduurilor solide. Societatea desfășoară și alte activități conexe, în vederea completării activităților, menționate în Regulamentul serviciului public de salubritate al municipiului Făgăraș. Activitatea societății implică atât competențe de natură economică, financiară și operațională, cât și competențe în domeniul managementului deșeurilor, asigurarea serviciilor de salubritate și relațiilor instituționale.

### **b) Mediul economic și sectorial**

Societatea operează într-un mediu competitiv de colectare separată a deșeurilor, managementul acestora și salubritatea localității, fiind obligată să respecte planurile naționale și județene de gestionare a deșeurilor, care impun creșterea gradului de reciclare și a ratei de colectare separată (ex. plastic, sticlă, hârtie), reducând treptat depozitarea la groapă. De asemenea, există presiune crescută privind sustenabilitatea financiară, eficiența energetică, digitalizarea serviciilor (control acces, comunicare) și adaptarea la noile standarde.

### **c) Situația economică și financiară a societății**

În contextul obiectivelor de menținere a echilibrului financiar și de creștere sustenabilă a veniturilor, este necesară consolidarea capacității Consiliului de administrație de a analiza indicatorii economico-financiar, de a evalua riscurile operaționale și de a fundamenta decizii strategice în condiții de eficiență și prudență financiară.

### **d) Cadrul de guvernare corporativă**

Societatea este supusă prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 639/2023. În acest context, este necesară asigurarea unui Consiliu de administrație independent, competent și echilibrat, capabil să exercite atribuții de supraveghere și control strategic asupra conducerii executive.

### **e) Contextul legislativ și instituțional**

Activitatea societății se desfășoară în conformitate cu legislația aplicabilă serviciilor de salubritate, gestionării deșeurilor, protecției mediului, serviciilor comunitare de utilități publice, guvernării corporative a întreprinderilor publice, administrării bunurilor publice și private aflate în gestiune, precum și cu celelalte reglementări incidente domeniului de activitate. Sunt aplicabile de asemenea, normele privind sănătatea și securitatea în muncă, protecția mediului, economia și dezvoltare durabilă, achizițiile publice, transparența decizională, controlul intern managerial, conformitatea și integritatea în exercitarea activităților societății.

### **f) Poziționarea strategică a societății**

Societatea are un rol strategic în consolidarea municipiului Făgăraș, pentru satisfacerea nevoilor de salubritate ale populației, ale instituțiilor publice și ale agenților economici de pe teritoriul unității administrativ-teritoriale astfel încât să se prevină efectele nocive cauzate de colectarea, transportul,

tratarea, stocarea și depozitarea deșeurilor. În acest sens, Consiliul de administrație trebuie să dețină competențe care să permită definirea și implementarea unei viziuni strategice pe termen mediu și lung, corelată cu obiectivele autorității publice tutelare.

## **Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte**

Strategia întreprinderii publice este fundamentată pe direcțiile stabilite prin Scrisoarea de așteptări elaborată de autoritatea publică tutelară, precum și pe cadrul strategic național și local aplicabil domeniului de activitate.

Legătura dintre viziunea, misiunea și obiectivele trasate, pentru S.C. Salco Serv S.A. sunt pentru dezvoltarea continuă a acesteia care să aducă plus valoare în piață și să își îndeplinească indicatorii de performanță, obiectivele de eficiență și promptitudine în prestarea serviciilor către locuitorii municipiului, ce vor fi dezvoltate în planul de administrare și management.

Strategia societății este corelată cu obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți de autoritatea publică tutelară și constituie baza pentru determinarea competențelor necesare membrilor Consiliului de administrație.

Profilul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare membrilor Consiliului de administrație al societății și, respectiv, cei mai buni candidați pentru postul de membru al Consiliului de administrație, avându-se în vedere următoarele aspecte:

- minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesare pentru buna îndeplinire a mandatului de membru;
- responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;
- capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg.

## **Componența și structura Consiliului de administrație**

Sistemul de administrare al societății este sistemul unitar. Societatea Salco Serv S.A va fi administrată de către Consiliul de administrație format din trei (3) membri dintre care unul este desemnat Președinte. Membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de 4 ani.

Structura Consiliului de administrație este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu prin raportare la cerințele contextuale și atribuțiile membrilor Consiliului de administrație.

Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă capacitatea de a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății.

Membrii Consiliului de administrație pot deține competențe și expertiză în unul sau mai multe domenii relevante pentru activitatea societății.

Astfel, este necesar ca viitorii membri ai Consiliului de administrație:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu

care aceasta se confruntă;

- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace realității economice în care operează societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adaptate contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale în care operează societatea;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- să aibă cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de membru al Consiliului de administrație;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducerea executivă și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni corespunzătoare să inspire întregii Societăți dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

În conformitate cu prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, actualizată, pentru elaborarea Profilului Consiliului se vor avea în vedere următoarele reguli generale:

- **la art. 4** din O.U.G. 109/2011, actualizată, este precizat că:

*Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:*

a) senatorii;

b) deputații;

c) membrii Guvernului;

d) prefecții și subprefecții;

e) primarii și viceprimarii;

f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;

g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării

banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

- la art. 28 alin. (1) și alin. (2) din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează:

În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

- la art. 28 alin. (3) din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

- la art. 28 alin. (4) din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

- la art. 28 alin. (6) din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

În conformitate cu prevederile art. 138<sup>2</sup> alin. (2) din Legea 31/1990 privind societățile, la desemnarea administratorului independent, Adunarea Generală a Acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de

aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;

g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;

h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;

i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

- **la art. 28 alin. (7)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.*

- **la art. 30 alin. (9)** din O.U.G. 109/2011: *În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.*

- **la art. 33 alin. (1) și (2)** din O.U.G. 109/2011:

(1) *O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.*

(2) *Pe durata mandatului, funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot face parte decât dintr-un singur consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.*

- **la art. 34 alin. (1), (2), (2<sup>1</sup>), (3), (4), (4<sup>1</sup>) și (5)** din O.U.G. 109/2011, se precizează următoarele:

(1) *În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.*

(2) *Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.*

(2<sup>1</sup>) *Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate*

de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație, respectiv consiliului de supraveghere.

(3) Comitetul de audit îndeplinește atribuțiile prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017, cu modificările ulterioare.

(4) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetele prevăzute la alin. (2) și (2<sup>1</sup>) pot fi formate din administratori neexecutivi. Președintele fiecărui comitet este independent.

(4<sup>1</sup>) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este 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.

(5) Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.

În conformitate cu prevederile art. 65 alin. (3) 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, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să dețină competențe în domeniul contabilității și auditului statutar, dovedite prin documente de calificare pentru domeniile respective.

## **Condițiile generale care trebuie îndeplinite de toți candidații**

a) cunosc limba română, scris și vorbit, la nivel necesar susținerii dosarului de candidatură, declarației de intenție și interviului;

b) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G nr. 109/2011;

c) nu se află în situația prevăzută la art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;

d) nu se află în situația prevăzută în art. 73<sup>1</sup> din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

e) sunt apți din punct de vedere medical;

f) au capacitate deplină de exercițiu;

g) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

h) dețin experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome; Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este

definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;

i) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de H.G. nr. 639/2023.

## **CONDIȚII SPECIFICE CARE TREBUIE ÎNTRUNITE DE CĂNDIDAȚI**

### **ADMINISTRATOR A (1 post) - Profil Auditor**

**Pentru postul de Administrator A, este necesar:**

- să fie 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;

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al S.C. Salco Serv S.A. de minimum 7 ani;

- să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;

- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990;

- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;

- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără cazier judiciar, fiscal sau administrativ.

### **ADMINISTRATOR B (2 posturi) - Profil general**

**Pentru postul de Administrator B, este necesar:**

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

- să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;

- să nu se afe în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără cazier judiciar, fiscal sau administrativ;
- să demonstreze experiență relevantă în cel puțin unul dintre următoarele domenii: management strategic, finanțe corporative, management operațional, dezvoltare de afaceri, management de proiect, guvernare corporativă, sau alt domeniu specific activității societății.

## **Matricea Profilului Consiliului de administrație**

Conform art. 1, alin. (1), pct. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Potrivit prevederilor Anexei nr. 1a la Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023:

*Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum 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.*

Conform art. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023:

*(1) Profilul consiliului diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.*

*(2) Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.*

*(3) Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.*

*(4) Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.*

Cod	Criteriu	OB/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
<b>COMPETENȚE</b>					
<b>C1 - Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>					
C1.1	Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al societății, capacitatea de creștere a performanței societății	Oblig.	1	60%	
C1.2	Capacitatea de a cunoaște și aplica cadrul legislativ național și european incident activității societății, inclusiv în domeniile protecției mediului, managementului deșeurilor și al administrării bunurilor publice	Oblig.	1	60%	
C1.3	Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității	Oblig.	1	60%	
C1.4	Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice	Oblig.	1	60%	
C1.5	Capacitatea de a identifica surse externe de dezvoltare - sponsori, parteneri media și de a integra aceste oportunități în strategia societății	Oblig.	1	60%	
<b>C2 - Competențe profesionale de importanță strategică</b>					
C2.1	Capacitatea de administrare eficientă, responsabilă și sustenabilă a resurselor financiare, de infrastructură și informaționale ale societății, în vederea asigurării funcționării și dezvoltării societății	Oblig.	1	60%	
C2.2	Capacitatea de a promova o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate, performanță și îmbunătățirea continuă a experienței oferite	Oblig.	1	60%	
<b>C3 - Competențe de guvernare corporativă</b>					
C3.1	Capacitatea de a aplica principiile managementului prin obiective, prin stabilirea de ținte clare (grad de ocupare, venituri, satisfacție utilizatori), indicatori de performanță relevanți, monitorizarea rezultatelor și corelarea deciziilor CA cu direcțiile strategice ale societății	Oblig.	1	60%	
C3.2	Capacitatea de a înțelege și integra în procesul decizional cadrul legal și principiile de guvernare corporativă aplicabile întreprinderilor publice, asigurând transparența, responsabilitatea, conformitatea și eficiența administrării societății	Oblig.	1	60%	
<b>C4 - Competențe sociale și personale</b>					
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională eficientă, la nivelul cerințelor postului	Oblig.	1	60%	
<b>C5 - Experiență pe plan local și internațional</b>					
C5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere relevante domeniului de activitate	Opt.	1	—	
C5.2	Experiență în relația organismele europene relevante	Opt.	1	—	

<b>C6 - 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>					
<b>C6.1</b>	Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al societății	Opt.	0,5	—	
<b>C7 - Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice (art. 16 lit. g HG 639/2023)</b>					
<b>C7.1</b>	Experiență relevantă în administrarea societăților sau similare domeniului de activitate	Opt.	0,5	—	
<b>C7.2</b>	Cunoașterea cadrului legislativ specific serviciilor de salubritate, gestionarea deșeurilor, a societăților comerciale și a serviciilor publice de interes local.	Opt.	0,5	—	
<b>C7.3</b>	Experiență în gestionarea serviciilor publice de salubritate, coordonarea activităților operaționale la scară largă, implementarea proiectelor de îmbunătățire a infrastructurii de mediu și colaborarea cu autoritățile publice, instituțiile și partenerii relevanți pentru creșterea calității serviciilor oferite comunității	Opt.	0,5	—	
<b>ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI</b>					
<b>A1</b>	Capacitatea de a susține dezvoltarea strategică a societății ca operator performant de servicii publice, cu rol important la nivel regional în domeniul salubrității, protecției mediului și gestionării eficiente a deșeurilor	Oblig.	1	60%	
<b>A2</b>	Capacitatea de a contribui la creșterea gradului de utilizare, atractivității și valorificării infrastructurii administrate de societate	Oblig.	1	60%	
<b>A3</b>	Capacitatea de a iniția și dezvolta parteneriate cu autorități, instituții și operatori economici, pentru susținerea proiectelor de salubritate, eficientizarea activității și promovarea obiectivelor de mediu și dezvoltare durabilă	Oblig.	1	60%	
<b>A4</b>	Capacitatea de a susține implementarea proiectelor cu finanțare europeană, națională sau internațională relevante pentru modernizarea și extinderea infrastructurii	Oblig.	1	60%	
<b>A5</b>	Capacitatea de a orienta societatea către eficiență economică, performanță financiară, diversificarea veniturilor și utilizarea responsabilă a resurselor	Oblig.	1	60%	
<b>A6</b>	Capacitatea de a sprijini dezvoltarea infrastructurii sustenabile, eficienței energetice și tranziției verzi a operațiunilor societății	Oblig.	1	60%	
<b>A7</b>	Capacitatea de a promova digitalizarea serviciilor (control acces, comunicare), modernizarea proceselor interne și utilizarea tehnologiilor inovatoare	Oblig.	1	60%	
<b>A8</b>	Capacitatea de a susține transparența, guvernanța corporativă și conformitatea cu obiectivele autorității publice tutelare	Oblig.	1	60%	
<b>A9</b>	Capacitatea de a contribui la consolidarea imaginii societății și a localității prin asigurarea unor servicii de salubritate eficiente și de calitate, promovarea unui mediu curat și sănătos și susținerea dezvoltării durabile la nivel local și regional	Oblig.	1	60%	
<b>A10</b>	Capacitatea de a integra interesele și nevoile comunității locale în procesul decizional al societății, în vederea furnizării unor servicii de salubritate eficiente, accesibile și adaptate cerințelor cetățenilor	Oblig.	1	60%	
<b>TRĂSĂTURI</b>					
<b>T1</b>	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	60%	

<b>T2</b>	Integritate	Oblig.	1	60%	
<b>T3</b>	Independență	Oblig.	1	60%	
<b>T4</b>	Expunere politică	Oblig.	0,5	30%	
<b>T5</b>	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5	30%	
<b>T6</b>	Viziune strategică	Oblig.	0,5	30%	
<b>ALTE CRITERII</b>					
<b>CO1</b>	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	0,5	30%	
<b>CO2</b>	Fără înregistrări în cazierul fiscal, judiciar și administrativ (dacă este cazul)	Oblig.	1	100%	
<b>CO3</b>	Criterii de gen	Oblig.	1	N/A	
<b>CO4</b>	Criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice: experiență anterioară relevantă în managementul deșeurilor, a legislației de mediu (economie, pachetele europene de gestionare a deșeurilor) și a tarifării serviciilor.	Oblig.	0,5	30%	

### Explicarea matricii

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții:

- pentru criteriul obligatoriu T4 „Expunere politică” de la secțiunea Trăsături se stabilește pondere maximă în scorul ponderat și un punctaj individual (scor) minim acceptat de 3 puncte, cu interpretare specială pe trei trepte: scor 1 = funcție de conducere într-o formațiune politică (sub pragul minim individual, candidat eliminat); scor 3 = membru fără funcție de conducere (admis cu rezerve); scor 5 = nu este membru (admis fără rezerve);
- pentru criteriul obligatoriu CO2 de la secțiunea Alte criterii se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte (lipsa înregistrărilor în cazierul fiscal, judiciar și administrativ).

### GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

#### Explicitarea criteriilor de selecție

În cele ce urmează sunt prezentate detaliat criteriile cuprinse în matricea Profilului Consiliului de administrație, însoțite de definiție și de indicatorii relevanți pentru evaluare.

Criteriu	Definiție și Indicatori
<b>I. COMPETENȚE</b>	
<b>C1 - Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>	
<b>C1.1</b> <b>Analiza și anticiparea evoluțiilor pieței</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a înțelege dinamica sectorului serviciilor de salubritate și a serviciilor publice, în vederea fundamentării deciziilor strategice ale societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>analizează evoluțiile legislative, economice și operaționale din domeniul salubrității și al managementului deșeurilor</li> <li>identifică tendințe și bune practici din sectorul serviciilor publice, cu impact asupra eficienței și calității serviciilor prestate;</li> <li>anticipează riscurile și oportunitățile care pot influența activitatea, performanța și sustenabilitatea societății;</li> <li>utilizează date, indicatori de performanță și analize comparative cu alți operatori din domeniu pentru fundamentarea deciziilor.</li> <li>contribuie la identificarea oportunităților de dezvoltare, modernizare și optimizare a serviciilor de salubritate.</li> </ul>

<b>C1.2</b> <b>Cadrul legislativ național și european</b>	<b>Definiție:</b> Capacitatea de a interpreta și aplica reglementările relevante privind serviciile de salubritate, gestionarea deșeurilor și serviciile publice de interes local, guvernanta corporativă, achizițiile publice și protecția datelor personale. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cunoaște cadrul legal aplicabil societății;</li> <li>• identifică implicațiile legislative asupra deciziilor CA;</li> <li>• urmărește modificările legislative relevante;</li> <li>• promovează conformitatea deciziilor adoptate;</li> </ul>
<b>Criteriu</b>	<b>Definiție și Indicatori</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• solicită măsuri preventive privind riscurile juridice.</li> </ul>
<b>C1.3</b> <b>Integrarea cerințelor legislative în decizii</b>	<b>Definiție:</b> Capacitatea de a corela cerințele legale și operaționale ale societății într-un cadru decizional coerent, eficient și orientat spre performanță. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează multidisciplinar proiectele și contractele supuse aprobării;</li> <li>• echiibrează conformitatea cu eficiența economică;</li> <li>• urmărește transparența proceselor de achiziții și închiriere;</li> <li>• susține decizii documentate și fundamentate;</li> <li>• integrează perspective juridica, economice, operaționale și tehnice.</li> </ul>
<b>C1.4</b> <b>Relații și proiecte internaționale</b>	<b>Definiție:</b> Capacitatea de a susține cooperarea instituțională și parteneriatele strategice care contribuie la dezvoltarea și creșterea performanței societății. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dezvoltă și susține relații de colaborare cu autorități publice, asociații profesionale, organizații de profil și alte entități relevante pentru domeniul salubrității;</li> <li>• identifică oportunități de colaborare care pot contribui la modernizarea și eficientizarea serviciilor prestate de societate;</li> <li>• promovează schimbul de bune practici și experiență cu operatori și organizații din țară și din străinătate;</li> <li>• facilitează accesul la resurse, expertiză și oportunități de dezvoltare prin intermediul rețelelor profesionale relevante.</li> </ul>
<b>C1.5</b> <b>Surse externe de dezvoltare</b>	<b>Definiție:</b> Capacitatea de a identifica și valorifica surse externe de finanțare, parteneriate și alte resurse care contribuie la dezvoltarea societății. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică oportunități de finanțare nerambursabilă, fonduri europene și programe naționale relevante pentru domeniul de activitate al societății;</li> <li>• susține dezvoltarea de parteneriate cu autorități publice, instituții financiare, organizații profesionale și alte entități relevante;</li> <li>• identifică oportunități de colaborare care pot genera beneficii economice, operaționale sau de imagine pentru societate;</li> <li>• corelează resursele externe cu strategia societății.</li> </ul>
<b>C2 - Competențe profesionale de importanță strategică</b>	
<b>C2.1</b> <b>Administrarea eficientă a resurselor</b>	<b>Definiție:</b> Capacitatea de a utiliza responsabil resursele financiare, patrimoniale, informaționale și operaționale pentru funcționarea și dezvoltarea durabilă a societății. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează utilizarea eficientă a bugetelor;</li> <li>• urmărește rentabilitatea investițiilor în echipamente și mentenanță;</li> <li>• promovează disciplina financiară;</li> <li>• susține protejarea patrimoniului;</li> <li>• urmărește sustenabilitatea deciziilor.</li> </ul>

<b>C2.2</b> <b>Cultură organizațională orientată către utilizatori</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a promova o cultură organizațională orientată către furnizarea unor servicii de calitate, eficiență operațională și satisfacția beneficiarilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• susține implementarea și menținerea standardelor de calitate în activitatea societății;</li> <li>• promovează orientarea către cetățean și îmbunătățirea continuă a serviciilor prestate;</li> <li>• încurajează responsabilitatea, profesionalismul și respectarea normelor de etică și integritate;</li> <li>• sprijină dezvoltarea unui mediu organizațional bazat pe colaborare, performanță și responsabilizare;</li> <li>• susține inițiativele de modernizare, digitalizare și eficientizare a proceselor operaționale;</li> <li>• urmărește creșterea gradului de satisfacție a beneficiarilor serviciilor și îmbunătățirea imaginii societății în comunitate.</li> </ul>
<b>Criteriu</b>	<b>Definiție și Indicatori</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promovează colaborarea instituțională.</li> </ul>
<b>C3 - Competențe de guvernare corporativă</b>	
<b>C3.1</b> <b>Management prin obiective (MBO)</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le coordona într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății (grad de ocupare, venituri, calitate) cât și motivarea angajaților implicați.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART;</li> <li>• setează interactiv și formalizează obiective;</li> <li>• gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipă, individual, de performanță);</li> <li>• încită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective;</li> <li>• monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor;</li> <li>• are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management.</li> </ul>
<b>C3.2</b> <b>Guvernare corporativă</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a conduce procesele, echipele și colaboratorii cu respectarea principiilor de guvernare corporativă, integrând în decizii și acțiuni prevederile legislației de guvernare corporativă și imprimând întregii organizații dorința de a se conforma acestor principii.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectă cadrul OUG 109/2011;</li> <li>• susține transparența decizională;</li> <li>• promovează responsabilitatea managerială;</li> <li>• evită conflictele de interese;</li> <li>• susține evaluarea performanței CA.</li> </ul>
<b>C4 - Competențe sociale și personale</b>	

<p><b>C4.1</b> <b>Comunicare Interpersonală și Instituțională</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea, inclusiv în relația cu mass-media și publicul larg, având în vedere expunerea publică ridicată a societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;</li> <li>• își subliniază mesajele verbale prin gesturi adecvate;</li> <li>• dă dovadă că își ascultă interlocutorii</li> <li>• are o ținută potrivită mesajelor transmise;</li> <li>• utilizează corect tehnica întrebărilor;</li> <li>• compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale;</li> <li>• este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere;</li> <li>• utilizează corect procesul de persuadare.</li> </ul>
<p><b>C5 - Experiență pe plan local și internațional</b></p>	
<p><b>C5.1</b> <b>Colaborare cu autorități și instituții publice</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Experiență profesională în colaborarea cu autorități publice, instituții și organizații relevante domeniului de activitate.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• experiență în colaborarea cu autorități publice naționale, centrale și locale.</li> </ul>
<p><b>Criteriu</b></p>	<p><b>Definiție și Indicatori</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• participare la proiecte, programe sau inițiative desfășurate în parteneriat cu instituții publice și organizații profesionale;</li> <li>• experiență în relaționarea cu autorități de reglementare, control și monitorizare relevante domeniului de activitate;</li> <li>• contribuții la proiecte privind protecția mediului, gestionarea deșeurilor sau alte domenii conexe.</li> <li>• cunoașterea mecanismelor administrative;</li> </ul>
<p><b>C5.2</b> <b>Relația cu federații internaționale</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Experiență profesională relevantă în colaborarea cu organizații naționale și internaționale, instituții de profil și parteneri strategici din domeniul serviciilor publice, protecției mediului sau managementul deșeurilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participare în proiecte, programe sau inițiative cu componentă națională sau internațională în domeniul serviciilor publice, protecției mediului sau economiei;</li> <li>• implicarea în schimburi de bune practici, grupuri de lucru sau rețele profesionale relevante;</li> <li>• cunoașterea tendințelor și standardelor europene și internaționale aplicabile sectorului serviciilor de salubritate și managementului deșeurilor</li> <li>• capacitatea de a valorifica relațiile profesionale în beneficiul dezvoltării și modernizării societății.</li> </ul>
<p><b>C6 - Competențe specifice pentru funcționarii publici / personal APT</b></p>	
<p><b>C6.1</b> <b>Aliniere cu politicile autorității publice tutelare</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a armoniza activitatea societății cu politicile publice locale, regionale, naționale și europene relevante pentru domeniul de activitate.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege și integrează în procesul decizional obiectivele și prioritățile autorităților publice locale și regionale;</li> <li>• contribuie la dezvoltarea unei viziuni strategice care îmbină performanța economică a societății cu interesul public și dezvoltarea durabilă a comunității;</li> <li>• evaluează impactul politicilor publice asupra activității societății și formulează propuneri de adaptare a strategiilor și planurilor de acțiune;</li> <li>• urmărește conformitatea activității societății cu planurile și strategiile de dezvoltare locală și regională.</li> </ul>
<p><b>C7 - Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice</b></p>	

<p><b>C7.1</b> <b>Experiență în administrarea serviciilor publice</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a aplica cunoștințele practice și expertiza profesională dobândite în management, guvernanta corporativă și administrarea serviciilor publice pentru sprijinirea activității și dezvoltării societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demonstrează experiență anterioară în conducerea, administrarea sau supravegherea unor organizații din domeniul serviciilor publice sau în administrarea unei structuri similare;</li> <li>• cunoaște specificul serviciilor publice și a cerințelor privind continuitatea, calitatea și eficiența acestora;</li> <li>• implicare în proiecte de modernizare, digitalizare sau dezvoltare organizațională;</li> <li>• experiență în monitorizarea indicatorilor de performanță și în implementarea măsurilor de îmbunătățire a activității.</li> </ul>
<p><b>C7.2</b> <b>Cadrul legislativ specific serviciilor publice</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a cunoaște și înțelege cadrul legislativ specific serviciilor de salubritate, managementul deșeurilor și serviciilor comunitare de utilități publice.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cunoaște legislația aplicabilă serviciilor de salubritate și managementul deșeurilor;</li> <li>• înțelege reglementările privind organizarea și funcționarea serviciilor comunitare de utilități publice;</li> <li>• cunoaște reglementările privind protecția mediului și responsabilitățile operatorilor de salubritate;</li> <li>• aplică principiile guvernantei corporative și ale administrării întreprinderilor publice în exercitarea mandatului;</li> <li>• urmărește modificările legislative relevante și anticipează impactul acestora asupra activității societății;</li> <li>• identifică riscurile de conformitate și contribuie la adoptarea măsurilor necesare pentru respectarea obligațiilor legale.</li> </ul>
<p><b>C7.3</b> <b>Atragerea oportunităților de dezvoltare și susținerea managementului comercial al serviciilor</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a identifica oportunități de dezvoltare a activității societății și de a susține gestionarea eficientă a componentelor economice și comerciale ale operațiunilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică oportunități de extindere, diversificare și dezvoltare a serviciilor furnizate de societate;</li> <li>• contribuie la valorificarea oportunităților de finanțare, investiții și dezvoltare strategică;</li> <li>• promovează soluții care contribuie la optimizarea costurilor și la utilizarea eficientă a resurselor;</li> <li>• contribuie la dezvoltarea și consolidarea relațiilor cu beneficiarii, autoritățile contractante și partenerii instituționali;</li> <li>• susține proiecte de modernizare, digitalizare și inovare care generează valoare adăugată și creșterea competitivității societății.</li> </ul>
<p><b>II. ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI</b></p>	
<p><b>A1</b> <b>Dezvoltare strategică a societății</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a înțelege rolul strategic al societății, ca actor relevant în furnizarea serviciilor publice de salubritate și al managementului deșeurilor la nivel local și regional.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contribuie la definirea și implementarea direcțiilor strategice de dezvoltare;</li> <li>• susține consolidarea poziției societății în sectorul serviciilor de salubritate;</li> <li>• propune măsuri pentru extinderea și modernizarea activității societății;</li> <li>• promovează proiecte și investiții care sporesc capacitatea operațională și calitatea serviciilor;</li> <li>• promovează adoptarea de soluții inovatoare și bune practici din domeniu.</li> </ul>

<p><b>A2</b> <b>Creșterea gradului de utilizare a activelor și resurselor</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a identifica și susține măsuri care conduc la utilizarea eficientă a activelor, resurselor și capacităților operaționale ale societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică oportunități de optimizare a utilizării activelor și infrastructurii societății;</li> <li>• promovează măsuri pentru creșterea eficienței utilizării echipamentelor, utilajelor și mijloacelor de transport;</li> <li>• contribuie la reducerea perioadelor de neutilizare și la creșterea gradului de valorificare a capacităților operaționale;</li> <li>• susține implementarea unor soluții care optimizează costurile de exploatare și întreținere a activelor;</li> <li>• promovează modernizarea infrastructurii;</li> <li>• utilizează indicatori de performanță pentru monitorizarea eficienței utilizării resurselor societății;</li> <li>• urmărește maximizarea valorii generate de activele societății în condiții de eficiență economică și respectarea obligațiilor de serviciu public.</li> </ul>
<p><b>A3</b> <b>Atragerea parteneriatelor</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a contribui la dezvoltarea portofoliului de servicii, proiecte și parteneriate ale societății, în vederea creșterii performanței și sustenabilității acesteia.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică oportunități de extindere și diversificare a serviciilor furnizate de societate;</li> <li>• contribuie la dezvoltarea și consolidarea parteneriatelor cu autorități publice, instituții, operatori economici și organizații relevante;</li> <li>• promovează colaborări care contribuie la îmbunătățirea calității serviciilor și la creșterea eficienței operaționale;</li> <li>• facilitează accesul la proiecte, programe și surse de finanțare care sprijină dezvoltarea societății;</li> <li>• sprijină implementarea unor proiecte inovatoare în domeniul salubrității, protecției mediului și economiei.</li> </ul>
<p><b>A4</b> <b>Implementarea proiectelor cu finanțare externă</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a sprijini inițierea, atragerea și implementarea proiectelor finanțate din surse externe, relevante pentru modernizarea și extinderea infrastructurii societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică programe de finanțare potrivite;</li> <li>• susține pregătirea proiectelor eligibile;</li> <li>• urmărește impactul investițiilor finanțate;</li> <li>• promovează parteneriate pentru accesarea fondurilor;</li> </ul>
<p><b>Criteriu</b></p>	<p><b>Definiție și Indicatori</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorizează implementarea proiectelor.</li> </ul>
<p><b>A5</b> <b>Eficiență economică și performanță financiară</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a promova decizii care conduc la sustenabilitate financiară, rentabilitate și diversificarea veniturilor societății</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• urmărește echilibrul financiar al societății;</li> <li>• analizează costurile și veniturile;</li> <li>• susține diversificarea surselor de venit;</li> <li>• promovează investiții eficiente;</li> <li>• urmărește utilizarea responsabilă a resurselor.</li> </ul>

<p><b>A6</b> <b>Infrastructură sustenabilă și tranziție verde</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a integra principiile dezvoltării durabile în strategia societății, prin investiții verzi, eficiență energetică și reducerea amprentei de mediu a operațiunilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• susține proiecte de eficiență energetică;</li> <li>• promovează infrastructura verde;</li> <li>• încurajează utilizarea tehnologiilor sustenabile;</li> <li>• susține modele de operare circulară;</li> <li>• urmărește reducerea impactului asupra mediului.</li> </ul>
<p><b>A7</b> <b>Digitalizare și inovație tehnologică</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a sprijini transformarea digitală și modernizarea activității societății prin utilizarea tehnologiilor și soluțiilor inteligente.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• susține implementarea și dezvoltarea sistemelor digitale pentru monitorizarea, gestionarea și optimizarea activităților societății;</li> <li>• promovează utilizarea tehnologiilor inteligente pentru creșterea eficienței operaționale și a calității serviciilor de salubritate;</li> <li>• încurajează dezvoltarea canalelor digitale de comunicare și interacțiune cu cetățenii și autoritățile publice;</li> <li>• susține utilizarea datelor și a indicatorilor de performanță în procesul decizional;</li> <li>• urmărește integrarea principiilor de securitate cibernetică și protecție a datelor în procesele de digitalizare.</li> </ul>
<p><b>A8</b> <b>Transparență și conformitate cu APT</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a asigura administrarea societății în conformitate cu principiile guvernanței corporative și cu obiectivele stabilite de autoritatea publică tutelară.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectă principiile transparenței;</li> <li>• urmărește raportarea corectă și la timp;</li> <li>• susține respectarea indicatorilor de performanță;</li> <li>• promovează responsabilitatea managerială;</li> <li>• menține dialog instituțional eficient cu APT.</li> </ul>
<p><b>A9</b> <b>Imagine și vizibilitate</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a susține poziționarea societății ca operator de referință în domeniul serviciilor de salubritate și al protecției mediului.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promovează imaginea și reputația societății în relația cu autoritățile publice, comunitatea locală și partenerii instituționali;</li> <li>• dezvoltă și menține relații externe valoroase cu autorități, organizații profesionale, mediul de afaceri și alte entități relevante;</li> <li>• contribuie la creșterea notorietății și credibilității societății în domeniul serviciilor publice și al managementului deșeurilor;</li> <li>• sprijină inițiative și proiecte care consolidează rolul societății în comunitate și în sectorul de activitate.</li> </ul>
<p><b>Criteriu</b></p>	<p><b>Definiție și Indicatori</b></p>
<p><b>A10</b> <b>Integrarea intereselor comunității locale</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a adopta și susține decizii care țin cont de interesul public local, dezvoltarea durabilă a comunității și satisfacția utilizatorilor serviciilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege nevoile comunității locale și ale cetățenilor;</li> <li>• promovează soluții care răspund nevoilor și așteptărilor cetățenilor, cu respectarea principiilor de eficiență și sustenabilitate;</li> <li>• urmărește menținerea unui echilibru între performanța economică a societății și interesul public pe care aceasta îl deservește;</li> <li>• susține măsuri care contribuie la protecția mediului și la îmbunătățirea calității vieții în comunitate;</li> <li>• integrează interesul public în strategia societății.</li> </ul>
<p><b>III. TRĂSĂTURI</b></p>	

<b>T1</b> <b>Reputație personală și profesională</b>	<b>Definiție:</b> Comportament profesional ireproșabil, credibilitate și respectabilitate publică - aspect cu atât mai important în contextul expunerii publice ridicate a societății. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lipsa sancțiunilor relevante;</li> <li>• reputație profesională bună;</li> <li>• recomandări favorabile;</li> <li>• conduită etică.</li> </ul>
<b>T2</b> <b>Integritate</b>	<b>Definiție:</b> Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectă normele etice;</li> <li>• declară conflictele de interese;</li> <li>• protejează informațiile confidențiale;</li> <li>• demonstrează coerență între afirmații și acțiuni</li> </ul>
<b>T3</b> <b>Independență</b>	<b>Definiție:</b> Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ia decizii obiective;</li> <li>• rezistă presiunilor externe;</li> <li>• argumentează autonom;</li> <li>• se abține în situații de conflict de interese.</li> </ul>
<b>T4</b> <b>Expunere politică</b>	<b>Definiție:</b> Candidatul nu este implicat în activități cu expunere politică ridicată. Indicatorul evaluează gradul în care candidatul are expunere politică, conform interpretării speciale: scor 1 = funcție de conducere într-o formațiune politică (sub pragul minim individual, candidat eliminat); scor 3 = membru fără funcție de conducere (admis cu rezerve); scor 5 = nu este membru (admis fără rezerve). <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nu deține funcție de conducere într-o formațiune politică;</li> <li>• nu a avut expunere politică în ultimii ani;</li> <li>• demonstrează imparțialitate politică în deciziile profesionale.</li> </ul>
<b>T5</b> <b>Abilități de comunicare interpersonală</b>	<b>Definiție:</b> Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea. <b>Indicatori:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• este capabil să își exprime fluent și coerent ideile;</li> </ul>
<b>Criteriu</b>	<b>Definiție și Indicatori</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• are o ținută potrivită mesajelor transmise;</li> <li>• dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;</li> <li>• utilizează înțelept formularea;</li> <li>• utilizează corect tehnica întrebărilor;</li> <li>• este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;</li> <li>• utilizează corect procesul de persuadare.</li> </ul>

<p><b>T6</b> <b>Viziune strategică</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte, transpuse într-o viziune coerentă pentru organizația pe care o administrează.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• evoluția veniturilor în perioadele de mandat anterior;</li> <li>• profitabilitate;</li> <li>• investiții realizate;</li> <li>• eficiență managerială;</li> <li>• capacitatea de a formula direcții strategice clare.</li> </ul>
<p><b>IV. ALTE CRITERII</b></p>	
<p><b>CO1</b> <b>Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau director</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director. Scor 1 = întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului; scor 5 = întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• evoluția cifrei de afaceri în mandate anterioare;</li> <li>• rezultatul net al exercițiului;</li> <li>• evitarea procedurilor de insolvență/faliment;</li> <li>• îndeplinirea indicatorilor de performanță în mandate anterioare.</li> </ul>
<p><b>CO2</b> <b>Cazier fiscal, judiciar și administrativ</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrisurile în cazierul fiscal, judiciar și administrativ (dacă este cazul). Scor 1 = are înscrisuri; scor 5 = nu are înscrisuri.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lipsa înscrisurilor în cazierul judiciar;</li> <li>• lipsa înscrisurilor în cazierul fiscal;</li> <li>• lipsa înscrisurilor în cazierul administrativ (dacă este cazul).</li> </ul>
<p><b>CO3</b> <b>Criterii de gen</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Diversitate de gen - pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen (M/F). În măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat (Legea 202/2002).</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectarea principiului egalității de șanse;</li> <li>• nediscriminare pe criterii de gen;</li> <li>• respectarea cerinței legale privind o treime din genul subreprezentat.</li> </ul>
<p><b>CO4</b> <b>Criterii suplimentare specifice</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Experiență anterioară relevantă în managementul serviciilor de salubritate, al serviciilor publice, al utilităților publice, al utilităților sau al organizațiilor cu activități operaționale complexe</p> <p><b>Indicatori:</b></p>
<p><b>Criteriu</b></p>	<p><b>Definiție și Indicatori</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• experiență în administrarea și coordonarea serviciilor publice de salubritate, a serviciilor publice sau a altor activități operaționale cu impact supra comunității;</li> <li>• rezultate cuantificabile obținute în mandate, funcții de conducere sau proiecte similare;</li> <li>• implicarea în proiecte de modernizare, digitalizare, economie sau dezvoltare durabilă în domeniul serviciilor publice;</li> <li>• experiență în gestionarea relațiilor cu autoritățile publice, comunități locale și alte părți interesate.</li> </ul>

## Pragul minim colectiv

Comisia de Selecție și Nominalizare a stabilit un prag minim colectiv global de minim 60% din punctajul maxim ponderat, pentru competențele obligatorii.

Pragul minim colectiv reprezintă nivelul minim de competențe pe care Consiliul de administrație, în ansamblu, trebuie să-l atingă pentru a asigura îndeplinirea cu succes a mandatului. Acesta se calculează raportând suma punctajelor ponderate obținute de candidații propuși la suma punctajelor maxime ponderate aferente criteriilor obligatorii.

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție - prin raportare la: Profilul Consiliului de administrație, Profilul Membrilor Consiliului de administrație și la indicatorii ce descriu competențele reprezentând criterii de selecție a candidaților, conform documentelor anterior menționate, precum și integrarea rezultatelor analizei Declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și interviul organizat.

PRIMAR

Gheorghe Sucaci



Șef Serviciu Utilități Publice

Ioana Boeriu

Consilier

Adriana Avram

Director economic

Daniel Ludu