**PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

**R.A. ADMINISTRAŢIA NAŢIONALĂ DE METEOROLOGIE**

**INTRODUCERE**

Procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al R.A. Administraţia Naţională de Meteorologie a fost declanșată în data de 03.04.2024, în baza Ordinului ministrului mediului, apelor și pădurilor nr. 730/2024, în conformitate cu prevederile *Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare* (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Potrivit prevederilor art. 12 din Anexa nr. 1 la *Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice* (denumită în continuare H.G. nr.639/2023), Profilul Consiliului de administrație este elaborat de Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, în calitate de Autoritate Publică Tutelară (denumită în continuare APT). Profilul Consiliului și Profilul candidatului fac parte din componenta integrală a Planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta prin ordin al Ministrului mediului, apelor și pădurilor.

**Obiectivele Regiei Autonome Administraţia Naţională de Meteorologie**

Obiectivele generale ale R.A. Administraţia Naţională de Meteorologie sunt:

1. Realizarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari stabiliți potrivit O.U.G. nr. 109/2011;
2. Asigurarea veghii meteorologice și cercetarea schimbărilor climatice pentru protecția oamenilor și bunurilor împotriva fenomenelor meteorologice periculoase;
3. Asigurarea obiectivelor de investiții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat;
4. Modernizarea infrastructurii meteorologice cu finanțare națională și finanțare externă nerambursabilă.

**Cerințe contextuale**

1. **Legislație specifică**

Activitatea întreprinderii publice R.A. Administraţia Naţională de Meteorologie este reglementată prin legislația aplicabilă regiilor autonome de interes național din România și a legislației specifice, respectiv:

1. Legea 139/2000 privind activitatea de meteorologie republicata in Monitorul Oficial Partea I nr. 167 din 7 martie 2014;
2. Legea nr. 216/2004 privind înființarea Administrației Naționale de Meteorologie;
3. Hotărârea Guvernului nr. 1405/2004 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare;

Administraţia Naţională de Meteorologie, este persoană juridică, cu sediul central în municipiul București, Sos. București-Ploiești, nr. 97, sectorul 1.

Administrația Națională de Meteorologie desfășoară activități de interes național și activități cu specific pentru apărare și securitate națională, activități de meteorologie și climatologie necesare protecției vieții şi a bunurilor materiale, respectiv dezvoltării social-economice a României și asigură integrarea acestor activități în sistemul de convenții și relații internaționale.

În concordanță cu activitățile din sfera sa de competență, obiectul principal de activitate al Administrației Naționale de Meteorologie, înregistrat în Registrul Național al Comerțului, este cel corespunzător codului CAEN 7499: Alte activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice n.c.a.( activităţi de prognoza a vremii si de consultanta in probleme de mediu)

Administrația Națională de Meteorologie efectuează observații și măsurători privind starea și evoluția vremii și asigură circulația internă și internațională de date și informații meteorologice prin servicii operative de meteorologie și activități curente de climatologie, studii și cercetări în domeniul său de competență, de cunoaștere, monitorizare și anticipare a proceselor atmosferice și fenomenelor asociate.

Activitatea de meteorologie, cercetările fundamentale în domeniu, urmărirea sistematică şi completă a stării şi evoluției vremii, realizarea schimbului internaţional de date şi integrarea în Sistemul de Veghe Meteorologică Mondială se finanțează de la bugetul de stat, prin autoritatea publică centrală pentru protecţia mediului, în limita sumelor alocate anual cu această destinație, de la bugetul de stat.

B. Strategia guvernamentală în domeniul de activitate al Administrației Naționale de Meteorologie

Strategia guvernamentală în domeniul meteorologiei vizează îmbunătățirea capacității de adaptare și creșterea rezilienței sistemelor socio-economice și naturale la impactul variabilității și schimbărilor climatice pe diferite areale și intervale de timp, facilitând tranziția României către o economie circulară, cu emisii reduse de carbon și atingerea neutralității climatice până în anul 2050.

C. Viziunea generală a Autorității publice tutelare - Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, cu privire la misiunea și obiectivele Administrației Naționale de Meteorologie, desprinsă din politica guvernamentală din domeniul său de activitate.

Planul Strategic Instituțional al Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor 2025-2028, aprobat prin Ordinul ministrului mediului, apelor și pădurilor nr. 1677/2024, include ca obiectiv strategic dezvoltarea sistemului național de meteorologie.

Administraţia Națională de Meteorologie este finanțată de la Bugetul de Stat pentru realizarea următoarelor activităţi de interes naţional:

Realizarea programului de observații și măsurători meteorologice la suprafață şi în altitudine;

Realizarea schimbului de informaţii meteorologice în timp real şi integrarea în sistemul internațional de veghe meteorologică;

Realizarea prognozelor şi avertizărilor meteorologice în vederea reducerii impactului fenomenelor meteorologice periculoase asupra populației şi a mediului;

Administraţia Naţională de Meteorologie desfăşoară, de asemenea, conform art.3 lit.d1-d3 din Legea nr. 216/2004, cu modificările și completările ulterioare, următoarele activităţi cu specific pentru apărare și securitate naţională:

Realizează studii şi cercetări privind identificarea şi evoluţia zonelor vulnerabile la diverse fenomene meteorologice severe, precum secetă, deșertificare, inundaţii şi altele asemenea, absolut necesare la elaborarea strategiei naţionale de prevenire şi diminuare a efectelor schimbărilor climatice;

Identifică, monitorizează şi analizează situaţiile şi zonele în care este posibil să se intervină activ în atmosferă în vederea modificării regimului precipitațiilor atmosferice;

Elaborează prognoze ale câmpului de poluant în cazul unui accident chimic sau nuclear pentru asigurarea protecţiei populației.

Astfel, prin obiectul de activitate, Administrația Națională de Meteorologie asigură la nivel național și internațional următoarele:

Supravegherea permanentă a mediului aerian prin observații și măsurători specifice privind parametri de stare și fenomenele asociate, precum și compoziția chimică a atmosferei;

Elaborarea și difuzarea de avertizări în situația producerii de fenomene meteorologice periculoase, potențial provocatoare de pagube, în vederea reducerii și limitării impactului socio-economic al acestora la nivel național;

Realizarea Fondului național de date meteorologice și administrarea băncii naționale de date meteorologice (în România sunt 20 de stații meteorologice cu șiruri de măsurători și observații zilnice de peste 100 de ani și 160 de stații cu măsurători și observații zilnice de peste 50 de ani);

Realizarea de studii climatice și de monitorizare a climei în scopul identificării schimbărilor observate și scenarii de evoluție a climei;

Realizarea schimbului internațional de date și informaţii către organismele internaționale: Organizația Meteorologică Mondială, Organizația Europeană pentru Exploatarea Sateliților Meteorologici (EUMETSAT) și Centrul European pentru Prognoze de Vreme pe Durată Medie (ECMWF), Programul Operațional pentru Schimbul Informațiilor de la Radarele Meteorologice din cadrul Serviciilor Meteorologice Europene (EUMETNET).

În perioada 2019-2022 s-a realizat derularea Programului Național de Meteorologie care a avut drept scop:

- asigurarea veghii meteorologice - contribuind astfel la susținerea deciziilor organizațiilor guvernamentale de la nivel central, regional și local (prefecturi, primării etc.) privind managementul situațiilor de urgență, în caz de producere a fenomenelor naturale extreme (secetă, inundații, alunecări de teren etc.);

- realizarea schimbului internațional de date și integrarea în sistemul internațional de veghe meteorologică - fiind asigurată prin datele și informațiile furnizate de Administrația Națională de Meteorologie, îndeplinirea de către România a obligațiilor internaționale în calitate de stat membru cu drepturi depline în cadrul Organizației Meteorologice Mondiale (OMM), al Organizației Europene pentru Exploatarea Sateliților Meteorologici (EUMETSAT), al ECOMET, stat membru cooperant la ECMWF precum și participarea la realizarea obiectivelor de cercetare-dezvoltare din cadrul diverselor grupuri de lucru internaționale, în scopul îmbunătățirii prognozei numerice a vremii. Totodată, Administrația Națională de Meteorologie a asigurat participarea la programul prioritar al Comisiei Europene - Supravegherea Globală a Mediului și Securitate (GMES) și a furnizat în timp real, către Cartierul General NATO date meteorologice de pe teritoriul României.

Viziunea dezvoltării sistemului național de meteorologie reflectă continuitatea identității instituționale a Administrației Naționale de Meteorologie, în concordanță cu valorile și standardele internaționale din domeniul meteorologiei. Această viziune constituie un cadru strategic de dezvoltare, integrând atât componentele calitative cât și cele cantitative ale procesului de evoluție instituțională.

În contextul actual al schimbărilor climatice, pentru a formula o viziune de management realistă, este esențială valorificarea componentelor care au stat, istoric, la baza dezvoltării activității de meteorologie, corelarea acestora cu tendințele și valorile comunității internaționale din domeniu şi astfel să se evalueze corect ce schimbări viitoare sunt necesare.

Viziunea Consiliul de administrație, de dezvoltare sistemului național de meteorologie va fi concretă şi posibil de atins prin obiective.

Măsurile pentru îndeplinirea obiectivului strategic de dezvoltare a sistemului național de meteorologie, includ:

Asigurarea veghii meteorologice și cercetarea schimbărilor climatice pentru protecția oamenilor și bunurilor împotriva fenomenelor meteorologice periculoase;

Asigurarea obiectivelor de investiții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat;

Modernizarea infrastructurii meteorologice cu finanțare națională și finanțare externă nerambursabilă.

Consiliul de Administrație are un rol esențial în asigurarea bunei guvernanțe, a eficienței operaționale și a alinierii strategice a Administrației Naționale de Meteorologie (ANM) cu politicile naționale și internaționale în domeniul meteorologiei.

Consiliul de Administrație este un garant al profesionalismului, eficienței și responsabilității publice în activitatea Administrației Naționale de Meteorologie și este responsabil pentru îndeplinirea dezideratelor strategice propuse, respectiv:

1. Asigurarea veghii meteorologice prin:
* Exploatarea și întreținerea sistemului național de observații meteorologice;
* Exploatarea și întreținerea sistemului național de prognoze și avertizări meteorologice;
* Fundamentarea metodologică a activităților meteorologice operaționale;
* Exploatarea și întreținerea sistemului național de comunicații și informatică.

Administrația Națională de Meteorologie furnizează organizațiilor guvernamentale de la nivel central, local și regional, informații legate de evoluția vremii (prognoze meteorologice la scară națională și regională), cât și atenționări/avertizări meteorologice pentru fenomene meteo periculoase (ploi torențiale generatoare de viituri rapide și inundații la scară regională și locală, valuri de frig și de caniculă, viscol etc., precum și informări privind evoluția fenomenului de secetă în România la nivel național/regional) utilizate în scopul gestionării situațiilor de urgență sau pentru măsuri de prevenire și diminuare a efectelor pe termen scurt, mediu și lung.

Programul Meteorologic Național derulat de Administraţia Naţională de Meteorologie asigură de asemenea, datele suport în domeniul schimbărilor climatice și agrometeorologiei pentru Grupul tehnic de Lucru al Ministerului mediului, apelor și pădurilor, conform obiectivelor Strategiei Naționale privind schimbările climatice și creșterea economică bazată pe emisii reduse de carbon – CRESC 2016-2030 cu orizont 2050 – aprobată prin HG 1010/2024 și Strategiei naționale de management al riscului la inundații pe termen mediu și lung – aprobată prin HG 846/2010 și a Planului Național de Acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale privind Adaptarea la Schimbările Climatice.

În conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare al Comitetului Național pentru Combaterea Secetei, Degradării Terenului și Deșertificării din Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Programul național de veghe meteorologică furnizează date meteorologice și agrometeorologice în scopul transmiterii de informații de specialitate necesare elaborării de măsuri pentru reducerea efectelor secetei pe termen scurt și mediu.

1. Realizarea schimbului internațional de date și integrarea în sistemul internațional de veghe meteorologică, prin:

îndeplinirea obligaţiilor internaţionale în calitate de stat membru cu drepturi depline, în conformitate cu Decizia nr. 1041/3 iulie 1948 privind aderarea României la Convențiunea Organizației Mondiale Meteorologice (OMM):

Transmiterea gratuită în sistemul global de telecomunicații meteorologice (GTS) a observațiilor și măsurătorilor de la 23 de stații meteorologice din România, precum și a datelor de aerosondaj de la stația meteorologică București-Băneasa. Participarea României la Convenția Organizației Meteorologice Mondiale (OMM) este obligatorie având în vedere necesitatea asigurării schimbului internațional de date și informații meteorologice efectuat între țările membre OMM, fără de care nu se poate realiza corespunzător activitatea de prognoză și avertizare meteorologică de către Serviciile Meteorologice Naționale;

Participarea la conferințe tehnice privind întocmirea planului strategic al Regiunii a VI-a (Europa) a OMM;

Participarea experților din Administrația Națională de Meteorologie în Comisiile tehnice de specialitate ale OMM în scopul asigurării dezvoltării domeniului de activitate, după cum urmează:

- Comisia pentru Sisteme de Bază (CBS);

- Comisia pentru Instrumente și Metode de Observații (CIMO);

- Comisia pentru Științele Atmosferei (CAS);

- Comisia pentru Agrometeorologie (CAgM);

- Comisia pentru Climatologie (CCI);

- Comisia pentru Oceanografie și Meteorologie Marină (COMM).

Îndeplinirea sarcinilor în calitate de stat membru cu drepturi depline, în baza Legii nr. 164/2010 pentru aderarea României la Convenția privind crearea unei Organizații Europene pentru Exploatarea Sateliților Meteorologici (EUMETSAT), adoptată la Geneva la 24 mai 1983, şi la Protocolul privind privilegiile şi imunitățile Organizaţiei Europene pentru Exploatarea Sateliților Meteorologici (EUMETSAT), adoptat la Darmstadt la 1 decembrie 1986 și în conformitate cu rezoluția Consiliului nr. EUM/C/67/09/Res privind aderarea României la Convenția EUMETSAT:

Administrația Națională de Meteorologie are acces la toate produsele EUMETSAT care sunt folosite atât în activitățile operaționale de prognoza vremii și avertizarea fenomenelor meteo periculoase, agrometeorologie, cât și în elaborarea de studii și cercetări de climatologie, teledetecție și sisteme geografice informaționale etc.;

Utilizarea datelor satelitare este esențială pentru îmbunătățirea prognozelor meteorologice și agrometeorologice printr-o monitorizare superioară a sistemelor noroase, precum și realizarea de studii și cercetări privind impactul schimbării climei în România;

De asemenea, datele și produsele satelitare permit monitorizarea zonelor potențial afectate de precipitațiile abundente generatoare de inundații, poluări atmosferice accidentale, secetă, incendii de pădure, toate acestea fiind folosite la luarea deciziilor în situații de urgență generate de fenomenele meteo periculoase;

Importanța datelor meteo satelitare este esențială și pentru activitatea de asistență meteorologică aeronautică (civilă și militară) având în vedere accesibilitatea lor în timp quasi-real și utilizarea acestora în prognoza aeronautică, fără de care nu se pot desfășura în siguranță operațiunile de zbor în spațiul aerian al României și întreaga rută de zbor.

Îndeplinirea sarcinilor în calitate de stat membru cooperant la ECMWF, în conformitate cu Legea nr. 549/2003 pentru ratificarea Acordului de cooperare dintre Romania și Centrul European de Prognoze Meteorologice pe Durata Medie (ECMWF), semnat la Bucureşti la 21 mai 2003, şi a Acordului dintre România şi Organizaţia Europeană pentru Exploatarea Sateliților Meteorologici (EUMETSAT) privind statutul de stat cooperant, semnat la Cheia la 17 iulie 2003:

Administrația Națională de Meteorologie are acces la rezultatele modelelor numerice ECMWF utilizate în activitatea de prognoză și avertizare meteorologică din cadrul Administrației Naționale de Meteorologie, precum și la realizarea de studii și cercetări privind impactul schimbărilor climatice în agricultură și alte sectoare economice (turism, energie, sănătate etc.).

Pe baza prognozelor și avertizărilor de tip nowcasting elaborate cu ajutorul modelelor numerice de la ECMWF se transmit informații foarte utile pentru gestionarea situațiilor de urgență provocate de fenomenele meteorologice sau hidrologice periculoase (precipitații abundente generatoare de viituri rapide și inundații la scară regională și locală, valuri de căldură și frig etc.).

Estimările meteorologice sezoniere furnizate de ECMWF se folosesc în realizarea estimărilor privind evoluția fenomenului de secetă pedologică la nivelul regiunilor de interes agricol din România, aceste informații fiind importante atât pentru factorii decizionali, cât și pentru fermieri în vederea reducerii efectelor asupra producției agricole.

Alte obligații și angajamente internaționale:

* Participarea la realizarea obiectivelor de cercetare-dezvoltare din consorțiile ALADIN şi COSMO, în scopul îmbunătățirii prognozei numerice a vremii;
* Participarea cu date radar din rețeaua naţională în programul OPERA (OPErational Radar) din cadrul EUMETNET;
* Participarea cu avertizări meteorologice emise la nivel național în Programul European de alarmare EMMA (Meteoalarm) al EUMETNET;
* Participarea, de la 1 ianuarie 2008, în calitate de membru cu drepturi depline în cadrul ECOMET (grup de interes economic, creat de serviciile meteorologice ale țărilor din Uniunea Europeană, care se supune prevederilor acordurilor economice ale Comisiei Europene);
* Cooperarea în cadrul programului prioritar al Comisiei Europene denumit Supravegherea Globală a Mediului și Securitate (GMES);
* Cooperarea cu serviciile meteorologice din Austria, Franța, Germania, Republica Cehă şi Ungaria;
* Furnizarea în timp real, la solicitarea primită de la Cartierul General NATO din Germania, a datelor meteorologice de pe teritoriul României.

În concluzie, cerințele contextuale impun configurarea unui consiliu cu expertiză multidisciplinară, capabil să gestioneze simultan provocările legislative, operaționale, instituționale și reputaționale. Sunt necesare competențe avansate în guvernanță corporativă a întreprinderilor publice, strategie, management al riscurilor, digitalizare, finanțe publice și relații instituționale. În egală măsură, profilul etic și reputația profesională a membrilor trebuie să fie ireproșabile, întrucât nivelul ridicat de expunere publică al regiei presupune o capacitate constantă de a inspira încredere și de a susține deciziile în mod argumentat și transparent.

**Componența și structura Consiliului de administrație**

Regia este administrată de către Consiliul de administrație format din 5 (cinci) membri dintre care doi vor fi desemnați de autoritatea publică tutelară, la propunerea unei comisii constituite la nivelul acesteia, în conformitate cu prevederile art. 5 alin. (3) din OUG 109/2011. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice forma, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

Structura Consiliului de administrație este derivată din cerințele contextuale și 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 regiei ce rezultă din legislația incidentă. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea regiei și anticipează provocările regiei în anii următori.

Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență. Nu este necesar ca toți membrii Consiliului sa dețină experiența profesională în industria în care activează regia, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale poate da substanța activității membrilor Consiliului. Cu toate acestea cel puțin doi membrii ai Consiliului este necesar să aibă și acest tip de experiență sectorială.

De asemenea, este esențial ca toți membrii Consiliului să aibă o înțelegere a principiilor economice și juridice și o bună înțelegere a principalilor termeni economici specifici administrării unor societăți și de guvernanță corporativă.

Astfel, este necesar ca membrii viitorului Consiliu de Administrație:

* să aibă o bună viziune asupra rolului regiei, 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 regia;
* să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului regiei;
* 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 regia;
* să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
* să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
* să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
* să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
* să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea fată de conducerea executivă și să dea dovadă de independență;
* să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu regia;
* 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 regiei;
* să aibă capacitatea de a analiza situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului regiei;
* să promoveze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
* să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii societăți dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
* să înțeleagă importanța evaluării şi medierii riscurilor organizaționale şi să fie familiarizat cu metodologiile şi procesele de management al riscului.

Componența Consiliului de Administrație trebuie să asigure un echilibru între independență, competență și cooperarea între membri acestuia. Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să fie capabil ca, în relațiile dintre acesta și managementul executiv să adopte o atitudine independentă, obiectivă și critică, contribuind astfel la luarea unor decizii bine fundamentate și în interesul Regiei. Această dinamică de lucru asigură o supraveghere eficientă și transparentă a activităților regiei.

Consiliul de administrație trebuie să fie echilibrat și divers, atât din perspectiva experienței profesionale, cât și a expertizei tehnice și a experienței în domeniul de activitate al regiei. Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aducă o contribuție distinctă, completându-se reciproc cu ceilalți membri, pentru a oferi o viziune holistică asupra provocărilor și oportunităților întâlnite pe perioada mandatului. Diversitatea în competențe și domenii de expertiză – inclusiv financiar, juridic, tehnic, operațional și strategic – va permite abordarea cu succes a tuturor aspectele activității regiei.

Componența Consiliului de Administrație trebuie să permită acestuia să manifeste o capacitate ridicată de a gestiona aspecte de strategie si coordonare a proceselor de implementare a acestei strategii în domeniile care oglindesc activitatea regiei în prezent, precum în anticiparea provocărilor din anii următori, în viitor.

Pentru atingerea obiectivelor formulate în Scrisoarea de Așteptări, este obligatoriu ca cel puțin doi membrii ai Consiliului de Administrație să fi absolvit studii universitare de licență în domeniul științelor inginerești.

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi şi independenţi în înţelesul [art. 1382](https://lege5.ro/App/Document/gy4diobx/legea-societatilor-nr-31-1990?pid=30415940&d=2024-09-26#p-30415940) din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcţionarii publici, înalţii funcţionari publici, precum şi alte categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice nu pot fi consideraţi independenţi.

În cadrul Consiliului de administrație se constituie Comitetul de audit. Acesta este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenţi şi din care cel puţin unul este calificat ca auditor financiar. Preşedintele comitetului de audit este administrator independent. Cel puţin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competenţe în domeniul contabilităţii şi auditului statutar. În vederea atestării competențelor acesta trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative; (conform art. 10 din O.U.G. nr. 109/2011 și art. 65 alin. (3) și (31) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situaţiilor financiare anuale şi al situaţiilor financiare anuale consolidate şi de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare).

Cel mult doi membrii al Consiliului de administrație vor fi funcţionari publici sau două persoane din rândul altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit alin. (7), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

Fiecare membru al consiliului trebuie să dețină competențele necesare pentru a analiza și evalua eficient strategiile, politicile și operațiunile regiei, contribuind activ la îmbunătățirea proceselor de decizie.

 **Condițiile generale care trebuie întrunite de candidați:**

* 1. nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 12 alin. (3), art.5 alin. 2, art. 7 din O.U.G. nr. 22/2025 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr. 187/2023 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, precum şi pentru abrogarea unor dispoziții din acte normative;
	2. nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011;
	3. 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;
	4. au capacitate deplină de exercițiu;
	5. sunt apți din punct de vedere medical;
	6. au absolvit studii universitare de licență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei;
	7. au minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite;
	8. să aibă minim 7 ani de experiență în funcții de conducere;
	9. îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011, O.U.G. nr. 22/2025 şi în H.G. nr.639/2023;

 **Condițiile specifice care trebuie întrunite de candidați:**

**ADMINISTRATOR A (1 post):**

Pentru postul de membru în Consiliul de Administrație **de auditor financiar sau cu experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public**:

* să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European **sau** din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România **sau** în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative;
* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

**ADMINISTRATOR B (2 posturi, B1 și B2):**

Pentru aceste posturi de membru în Consiliul de Administrație candidații este necesar:

* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

Pe postul B2 va fi desemnată o persoană de către autoritatea publică tutelară, la propunerea unei comisii constituite la nivelul acesteia, în conformitate cu prevederile art. 5 alin. (3) din OUG 109/2011, aceasta fiind reprezentant al autorității tutelare.

**ADMINISTRATOR C (1 post):**

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație este necesar:

* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor juridice;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite, respectiv în domeniul științelor juridice;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

Pe postul C va fi va fi desemnată o persoană de către autoritatea publică tutelară, la propunerea unei comisii constituite la nivelul acesteia, în conformitate cu prevederile art. 5 alin. (3) din OUG 109/2011, aceasta fiind reprezentant al autorității tutelare.

**ADMINISTRATOR D (1 post):**

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație candidații este necesar:

* să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul științelor economice;
* să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite, respectiv în domeniul științelor economice;
* să dețină minim 7 ani de experiență în funcții de conducere.

**CRITERII DE SELECȚIE**

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit, sunt enumerate mai jos, grupate pentru analiză comparativă:

**A. COMPETENȚE**

**1. Competențe specifice sectorului de activitate al regiei**

1.1 Capacitatea de a înțelege si depăşi provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate;

1.2 Capacitatea demonstrată de a crește performanța regiei;

1.3 Capacitatea de a înțelege, a integra si respecta cerinţele de mediu specifice activității;

1.4 Capacitatea de a integra imperativele de siguranță în deciziile și acțiunile sale și de a capacita organizația de a le integra și respecta;

1.5 Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare regiei pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia.

**2. Competențe profesionale de importanţă strategică**

2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației;

2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a regiei;

2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate şi performanță;

2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor;

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor;

2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile regiei.

**3. Competențe de guvernanță corporativă**

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante;

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu O.U.G. nr. 109/2011.

**4. Competențe sociale şi personale**

4.1 Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului;

4.2 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului;

4.3 Capacitatea de a reprezenta regia.

**5. Experiență pe plan local şi internațional**

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al regiei;

5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene.

**6.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**

6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul meteorologiei.

**7. Aliniere cu scrisoarea de așteptări**

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;

7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;

7.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă regia în corelare cu contextul acesteia;

7.4 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;

7.5 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;

7.6 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii meteorologice;

7.7 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;

7.8 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;

7.9 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;

7.10 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative;

7.11 Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;

7.12 Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.

**B.TRĂSĂTURI**

1. Reputație personală şi profesională;

2. Integritate;

3. Independență;

4. Expunere politică;

5. Abilități de comunicare interpersonală;

6.Viziune.

**C. ALTE CRITERII**

1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;

3. Criterii de gen.

**Toate criteriile de selecție sunt obligatorii.**

 Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentelor din dosarul de candidatură, metoda analizei informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, metoda verificării referințelor oferite de candidați, metoda verificării activității desfășurate anterior de candidați, metoda analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și metoda observării comportamentale a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție și nominalizare, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul membrilor Consiliului de Administrație și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate.

**GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE**

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-şi 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 înțelegerea a cunoștințelor de bază. |
| **2** | **Intermediar** | Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală şi/sau prin câteva experiențe similare.Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză.• Înțelege şi poate utiliza corect termeni, concepte, principii şi probleme legate de această competență.• Cunoaște şi utilizează actele normative aplicabile, regulamente şi ghiduri. |
| **3** | **Competent** | Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competenţe. 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 şi poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile şi procedurile din sectorul de activitate. |
| **4** | **Avansat** | Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizaţiei din care face parte ca expert în această competenţă, este capabil să ofere sprijin şi are experienţă avansată în această competenţă.• A oferit idei practice/relevante, resurse şi perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanţă a consiliului şi a nivelului executiv superior.• Este capabil să interacţioneze şi să poarte discuţii constructive cu conducerea executivă, dar şi să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competenţe. |
| **5** | **Expert** | Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin şi pentru a identifica soluţii pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.• A demonstrat excelenţă în aplicarea acestei competenţe în multiple consilii de administraţie şi/sau organizaţii.• Este perceput ca expert, conducător şi inovator în această competenţă de către consiliul, organizaţia şi/sau alte organizaţii. |

**MATRICEA CRITERIILOR DE SELECȚIE**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criterii de selecție** | **Oblig. / Opț** | **Pondere** | **Administrator 1** | **Administrator 2** | **Administrator 3** | **Administrator 4** | **Administrator 5** | **Total** | **Total ponderat** | **Prag minim colectiv** | **Prag curent colectiv** |
| A. COMPETENȚE | **1. Competențe specifice sectorului de activitate al regiei** | 1.1 Capacitatea de a înțelege si depăşi provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 1.2 Capacitatea de creştere a performanței Regiei | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 80% |   |
| 1.4 Capacitatea de a integra imperativele de siguranță in deciziile și acțiunile sale și de a capacita organizația de a le integra și respecta; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 80% |   |
| 1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivele strategice. | Oblig. | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 60% |  |
| **2. Competențe profesionale de importanţă strategică** | 2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a regiei; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înţelegerea și satisfacerea nevoilor clienţilor, pe calitate şi performanță; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile regiei. | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| **3. Competențe de guvernanță corporativă** | 3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu O.U.G. nr. 109/2011. | Oblig. | 0,8 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| **4. Competențe sociale şi personale** | 4.1 Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului; | Oblig. | 0,7 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 4.2 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 4.3 Capacitatea de a reprezenta regia. | Oblig. | 0,8 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| **5. Experienţă pe plan local şi internaţional** | 5.1 Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al regiei; | Oblig.  | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene. |  Oblig.  | 1 |  |  |   |   |   |   |   | 60% |  |
| **6.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** | 6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul meteorologic. | Oblig. | 0,5 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |  |
| **7 Aliniere cu scrisoarea de așteptări** | 7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă regia în corelare cu contextul acesteia; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.4 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.5 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.6 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii meteorologice; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.7 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.8 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;  | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.9 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.10 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.11 Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate; | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 7.12 Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora. | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| **B.TRĂSĂTURI** | 1.Reputaţie personală şi profesională | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 2.Integritate | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 3.Independență | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 4.Expunere politică | Oblig. | 0,5 |   |   |   |   |   |   |   | 20% |   |
| 5. Abilități de comunicare interpersonală; | Oblig. | 0,5 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| 6.Viziune | Oblig. | 0,5 |   |   |   |   |   |   |   | 60% |   |
| **C. ALTE CRITERII** | 1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 100% |   |
| 2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 100% |   |
| 3. Criterii de gen | Oblig. | 1 |   |   |   |   |   |   |   | 100% |   |

 Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii 1.3 si 1.4, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, pentru criteriile obligatorii B4, C. Alte criterii, 1, 2, si 3, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte și criteriul B4 pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

**DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECŢIE**

**A.COMPETENȚE**

**A1.Competențe specifice sectorului de activitate al regiei**

* 1. *Capacitatea de a înțelege și depăşi provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate*

Descriere: abilitatea de a înțelege structura, funcționarea și interdependențele proceselor tehnologice și operaționale, precum și de a evalua eficiența acestora în raport cu obiectivele strategice și operaționale ale organizației.

Indicatori:

* familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
* cunoaște care sunt jucătorii cheie ai domeniului și modul în care relaționează aceștia;
* înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
* familiarizat/ă cu principiile și tehnologiile utilizate în domeniul specific al organizației;
* familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în domeniu.
	1. *Capacitatea de creștere a performanței regiei.*

Descriere: abilitatea de a identifica provocările specifice întreprinderii din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, si de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operaţionale.

Indicatori:

* înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic;
* elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale;
* se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora în organizație;
* identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
* își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.
	1. *Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității.*

Descriere: abilitatea de a diminua impactul negativ al activităţilor regiei asupra mediului, de a propune adoptarea de către regie a masurilor optime de protecţia mediului.

Indicatori:

* identifică surse de finanțare pentru susținerea măsurilor de protecție a mediului;
* cunoaşte prevederile legale în domeniul protecţiei mediului;
* implementează în activitatea regiei introducerea și respectarea standardelor complexe de protecție a mediului.
	1. *Capacitatea de a integra imperativele de siguranță în deciziile și acțiunile sale și de a capacita organizația de a le integra și respecta*

Descriere: abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii Regiei.

Indicatori:

* face sau cere și interpretează corect analize de necesar de investiții;
* prioritizează efortul investițional al regiei în funcţie de contextul național și/sau internațional;
* face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
* încurajează atitudini proactive față de siguranță în rândul echipei și al partenerilor;
* comunicare clară și deschisă cu autoritățile de reglementare și alte părți interesate despre măsurile adoptate.
	1. *Capacitatea de înţelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice.*

Descriere: abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii regiei.

Indicatori:

* întocmește/solicită si interpretează corect analizele necesității investițiilor;
* prioritizează efortul investițional al regiei în funcţie de contextul național şi/sau internațional;
* face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
* reprezintă intern și internațional regia pentru a facilita aprobarea investițiilor vitale.

**A2. Competenţe profesionale de importanţă strategică**

*2.1* *Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației*

Descriere: abilitatea de a gestiona și aloca resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Indicatori:

* planifică și administrează eficient infrastructura fizică a regiei, inclusiv echipamentele și instalațiile, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate maximă și sunt menținute în stare optimă de funcționare;
* dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (kpi) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
* analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
* integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
* monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe.

*2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a regiei*

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

* înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
* formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
* prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
* prognozează rezultatele așteptate.

*2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înţelegerea și satisfacerea nevoilor clienţilor, pe calitate şi performanță*

Descriere: abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori:

* evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
* utilizează deseori exemplul personal;
* are o bună capacitate de persuasiune;
* își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
* imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
* își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
* este promotor al schimbării;
* este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

*2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor*

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

* analizează obiectivele strategice și le corelează cu prioritățile financiare și operaționale ale organizației;
* integrează bugetele individuale ale departamentelor într-un buget centralizat, asigurând alinierea acestora la planul strategic;
* coordonează procesul de alocare a resurselor între nivelurile organizaționale pentru a asigura coerența și transparența bugetară;
* definește mecanisme clare de urmărire a execuției bugetare, utilizând rapoarte periodice și indicatori financiari relevanți;
* colaborează cu echipele pentru a optimiza procesele și a evita risipa sau utilizarea ineficientă a resurselor.

*2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor*

Descriere: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

* are o abordare sistemică;
* înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
* capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
* capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului riscurilor identificate;
* capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

*2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile regiei*

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.
Indicatori

* evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației;
* gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea;
* coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
* evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;
* identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

**A3. Competențe de guvernanţă corporativă**

*3.1. Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante*

Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al regiei.

Indicatori:

* evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale regiei și interesele angajaților;
* ia parte activ la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială;
* evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale regiei și interesele angajaților;
* ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială
* urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;
* contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
* militează pentru abilitarea managerilor regiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent.
	1. Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu O.U.G. nr. 109/2011

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanţei managementului şi monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

* contribuie la monitorizarea performanţei manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
* înțelege responsabilităţile legale, etice şi sociale ale organizaţiei şi monitorizează conformitatea cu acestea;
* monitorizează relaţia structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
* ajută consiliul în implicarea părţilor interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la şi raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale şi de mediu.

**A4. Competențe sociale şi personale**

*4.1. Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului.*

Descriere - capacitatea de a comunica verbal, nonverbal, paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori:

* este capabil să își exprime fluent și coerent ideile;
* are o ținută potrivită mesajelor transmise;
* dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;
* utilizează înțelept formularea;
* utilizează corect tehnica întrebărilor;
* este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazare pe încredere;
* utilizează corect procesul de persuadare.

*4.2. Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului*

Descriere: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul regiei sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

* elaborează documente conforme și clare;
* are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
* este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

*4.3. Capacitatea de a reprezenta regia*

 Descriere: abilitatea de a reprezenta regia în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul regiei, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

 Indicatori:

* se exprimă pozitiv la adresa regiei;
* valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale regiei;
* ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre regie;
* contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului regiei, atât în afara regiei în diverse cercuri profesionale cât și în interiorul regiei în relația cu diverși parteneri de dialog social.

**A5. Experienţă pe plan local şi internațional**

5.1 Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al regiei

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

* Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al regiei prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatura

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| cel puțin 1 an | între 1 an și 2 ani | între 2 ani și 3 ani | între 3 ani și 4 ani | Peste 4 ani |

*5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

* Experiență în relația cu instituțiile europene prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatura.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| cel puțin 1 an | între 1 an și 2 ani | între 2 ani și 3 ani | între 3 ani și 4 ani | Peste 4 ani |

**A6. 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**

* 1. *Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul meteorologic*

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

* Analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul meteorologic;
* Coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
* Facilitează colaborarea între părțile interesate;
* Reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;
* Integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

**A7. Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice - aliniere cu Scrisoarea de așteptări**

**7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat**

Descriere: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

Indicatori: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

**7.2.** **Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective**

Descriere: Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

**7.3.** **Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă regia în corelare cu contextul acesteia**

Descriere: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.

Indicatori: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.

**7.4.** **Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională**

Descriere: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

Indicatori: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART/

**7.5. Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională**

Descriere: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

Indicatori: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

**7.6.** **Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii regiei**

Descriere: Sesizează situația regiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

Indicatori: Sesizează situația regiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

**7.7.** **Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice**

Descriere: Ia notă de nevoia de investiții a regiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a regiei, pentru viitorul mandat.

Indicatori: Ia notă de nevoia de investiții a regiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a regiei, pentru viitorul mandat.

**7.8.** **Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor**

Descriere: Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în acesta direcție, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în acesta direcție, pentru fiecare an de mandat.

**7.9.** **Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice**

Descriere: Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de regie pe perioada viitorului mandat.

Indicatori: Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de regie pe perioada viitorului mandat.

**7.10.** **Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative**

Descriere: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a regiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a regiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

**7.11.** **Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate**

Descriere: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste

**7.12.** **Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora**

Descriere: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

1. **TRĂSĂTURI**

**B1.** *Reputație personală și profesională*

 Descriere: Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.

 Indicatori:

* candidatul nu a fost condamnat pentru săvârşirea unei infracţiuni cu intenţie;
* faţă de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracţiuni cu intenţie;
* candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară şi/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activităţii profesionale;
* candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
* candidatul nu a fost sancţionat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorităţi, instituţii sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională;
* candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfăşura activităţi în domeniul de activitate al regiei de către autorităţi, instituţii sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.

**B2.** *Integritate*

Descriere: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

 Indicatori:

* înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
* plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
* tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

 **B3.**  *Independență*

Descriere: Abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

 Indicatori:

* concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
* susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
* solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

 **B4.** *Expunerea politică*

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Candidatul declară că ocupă un post deconducere al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003 |  | Candidatul declară că este membru al unei formațiunipolitice definitepotrivit Legii nr.14/2003 |  | Candidatul declară că nu este membru al unei formațiuniPolitice definitepotrivit Legii nr. 14/2003 |

**B5**. *Abilități de comunicare interpersonală*

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori:

* este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
* are o ținută potrivită mesajelor transmise;
* dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
* utilizează înțelept formularea;
* utilizează corect tehnica întrebărilor;
* este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
* utilizează corect procesul de persuadare.

 **B6.** *Viziune*

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte.

Indicatori:

* prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
* arată identitatea profesională distinct;
* arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.
1. **Alte criterii**

**C1.** *Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director*

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

|  |  |
| --- | --- |
| Scor | Descriere |
| 1 | Întreprinderea a intrat in faliment/insolventa pe perioada exercitării mandatului |
| 5 | Întreprinderea nu a intrat in faliment/insolventa pe perioada exercitării mandatului |

**C2.** *Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar*

Descriere - Indicatori: Se analizează documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și declarația de intenție precum și înscrierile din cazierul fiscal și judiciar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Are înscrisuri |  |  |  | Nu are înscrisuri |

**C3.** *Criterii de gen*

 Descriere: **Criterii de gen: masculin/feminin**

Descriere:pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să aparțină genului subreprezentat, în măsura în care nu este afectat clasamentul.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  |  |  |  | M/F |