

Plan de selecție pentru Consiliul de Administrație al SC "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA - Componenta integrală -



Conform Art. 1 pct 4., 5., 13. HG 639/2023, Planul de selecție cuprinde documente de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție pentru funcții de administrator, prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii până la data numirii membrilor consiliilor, structurat pe două componente:

a) *componenta inițială* - document de lucru care se întocmește de către autoritatea publică tutelară, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor;

Componenta inițială a planului de selecție a fost elaborată de Autoritatea Publică Tutelară și depusă cu nr. 807/09.02.2024, având ca Anexă Scrisoarea de Așteptări. În data de 15 februarie documentele au fost publicate pe site și s-au trimis consilierilor locali / membrilor AGA pentru formularea de propuneri. În urma consultărilor, analizei propunerilor, discuțiilor cu Comisia de selecție, a rezultat Componenta inițială și Scrisoarea de Așteptări, Anexe la HCL Ocna Sibiului nr. 18/2024.

b) *componenta integrală* a planului de selecție - document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție;

Conform art. 11 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023, Planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție, respectiv:

a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;

b) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;

c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;

d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale;

e) lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate;

f) scrisoarea de așteptări;

g) cerințele contextuale;

h) profilul consiliului;

i) profilul candidatului;

j) criteriile de selecție;

k) modul de acordare a punctajului;

l) documente referitoare la declarația de intenție;

m) plan de interviu;

n) proiectul contractului de mandat;

o) declarații necesar a fi completate de către candidați.

A. Etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;

Nr. crt.	Etapele procesului de selecție	Calendar / termene maxime	Persoane de contact / părțile responsabile	Documente, materiale
1.	Declanșarea procedurii de selecție	31.01.2024	Adunarea Generală a Acționarilor	Hotărâre AGA
2.	Stabilirea comisiei de selecție	31.01.2024	Autoritatea publică tutelară	Hotărâre de Consiliu Local
3.	Componenta inițială a planului de selecție	10.02.2024	Autoritatea publică tutelară	Componenta inițială
4.	Publicarea componentei inițiale a planului de selecție pe site-ul Primăriei și al Întreprinderii publice	15.02.2024	Autoritatea publică tutelară Întreprinderea publică	Postare pe site-uri
5.	Semnare contract cu expertul independent (completarea Comisiei de selecție)	15.02.2024	Părțile contractuale	Contract
6.	Consultarea acționarilor privind componenta inițială a planului de selecție	5 zile de la publicarea componentei inițiale a planului de selecție (maxim 19.02.2024)	Autoritatea publică tutelară	Postare pe site-uri Mesaj către acționari
7.	Aprobarea componentei inițiale a Planului de selecție	10 zile de la consultarea acționarilor (termen maxim de aprobare: 29.02.2024)	Autoritatea publică tutelară	Hotărâre de Consiliu Local
8.	Elaborarea proiectului Profilului Consiliului	Fără termen legal (termen: până la etapa publicării)	Autoritatea publică tutelară	Proiectul Profilului Consiliului
9.	Publicarea proiectului profilului consiliului și transmiterea la AMEPIP	5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de	Autoritatea publică tutelară	Postare pe site-uri Adresă către AMEPIP

		selecție		
10.	Propuneri privind Profilul Consiliului	Termenul stabilit de Autoritatea Publică tutelară	Aționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice	Propuneri scrise
11.	Elaborarea componentei integrale a planului de selecție (mai puțin Profilul Consiliului și al candidatului)	10 zile de la înființarea Comisiei de selecție (termen maxim de elaborare: 26.02.2024)	Comisia de selecție și nominalizare	Componenta integrală a Planului de selecție
12.	Publicarea componentei integrale a planului de selecție	Fără termen legal; termen maxim propus: 05.03.2024	Autoritatea publică tutelară	Postare pe site-uri
13.	Propuneri ale acționarilor față de componenta integrală a planului de selecție	5 zile de la publicare; termen maxim propus: 11.03.2024	Aționarii	Propuneri scrise
14.	Aprobarea componentei integrale a planului de selecție	Fără termen legal; termen maxim propus: 15.03.2024	Autoritatea publică tutelară	Hotărâre de Consiliu Local
15.	Publicare anunț selecție	Maxim 26.03.2024	Autoritatea Publică Tutelară Consiliul de Administrație	Anunț selecție Postare pe site-uri / în publicații
16.	Depunere dosare candidatură	Maxim 26.04.2024	Candidații	Dosare de candidatură, cu respectarea conținutului stabilit legal și în anunț
17.	Evaluarea candidaturilor în raport cu minimul de criterii; solicitare de clarificări referitoare la candidaturi; probe scrise, după caz	Maxim 30.04 – solicitare Termen maxim depunere clarificări / probe scrise: 15.05	Comisia de selecție și nominalizare	Lista scurtă

18.	Anunțare lista scurtă și solicitare Declarații de intenție	Maxim 5 zile lucrătoare de la analiza candidaturilor/clarificărilor/probelor scrise, după caz	Comisia de selecție și nominalizare	Mesaj scris de anunțare a rezultatelor Mesaj scris de solicitare a Declarației de intenție
19.	Contestații de candidați – depunere și rezolvare	4 zile lucrătoare	Candidații respinși	Contestații Documente privind decizia
20.	Depunerea declarațiilor de intenție de către candidații pe lista scurtă	+ 15 zile de la definitivarea listei scurte	Candidații de pe lista scurtă	Declarații de intenție Alte documente doveditoare, după caz
21.	Analiza Declarațiilor de intenție și integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	3 zile lucrătoare de la expirarea termenului limită de depunere a Decl. de intenție	Comisia de selecție și nominalizare	Matricea completată
22.	Selecția finală a candidaților pe bază de interviu final	Maxim 3 zile lucrătoare de la depunerea decl. de intenție	Comisia de selecție și nominalizare	Interviu final, față în față
23.	Finalizarea procedurii: întocmirea Raportului de numiri finale și transmiterea acestuia	Maxim 30 iunie 2024	Redactare și depunere de către Comisia de selecție și nominalizare	Documentație în scris și/sau mail, discuții față în față, după caz Raportul de numiri finale
24.	Hotărârea Autorității Publice Tutelare / Adunării Generale a acționarilor	Maxim 2 august 2024	Autoritatea publică Tutelară / AGA	Hotărâre Consiliu Local Hotărâre AGA

Persoanele de contact pentru aplicarea procedurii sunt membrii Comisiei de selecție și nominalizare. Expertul independent va fi persoană de contact pentru potențialii candidați care solicită informații și clarificări.

B. Anunțul privind selecția, pentru presa tipărită și online este cuprins în Anexa nr. 7 la prezentul Plan de selecție.

C. Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție

Dosarul de candidatură va conține în mod obligatoriu, sub sancțiunea respingerii candidaturilor/dosarelor incomplete, documentele menționate în anunțul de selecție, respectiv:

- scrisoare de motivație;
- curriculum vitae; cazier judiciar;
- cazier fiscal sau declarație notarială pe proprie răspundere privind inexistența consemnărilor în cazierul fiscal;
- documente doveditoare pentru condițiile și criteriile din anunț;
- declarație pe proprie răspundere privind îndeplinirea condițiilor și criteriilor și a cerințelor imperative din anunț (litera O. de mai jos);
- declarație de acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal (litera O. de mai jos).

Candidaților li se pot solicita documente suplimentare de natură să probeze îndeplinirea condițiilor legale.

Candidații de pe **lista scurtă** vor depune Declarația de intenție și orice declarație sau document solicitat de Comisia de selecție în aplicarea procedurii prevăzute de OUG nr. 109/2011 și HG nr. 639/2023.

D. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale

În prezent nu avem cunoștință despre elemente care nu pot fi făcute publice; dacă în procesul de selecție vor fi solicitate elemente confidențiale, acestea nu vor fi înmânate sau se va semna un angajament de confidențialitate.

Vor avea acces la documentele de selecție, care conțin date personale, comisia de selecție și nominalizare – pe parcursul selecției - și membrii Consiliului Local al orașului Ocna Sibiului / membrii Adunării Generale a Acționarilor societății, după depunerea Raportului de numiri finale.

E. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate

Riscuri identificate	Măsuri pentru diminuarea riscurilor
nedepunerea de candidaturi suficiente	Reluarea procedurii pentru toate posturile de membru CA sau pentru o parte din acestea, după caz (anunț postat din nou)
depunerea unor candidaturi care, individual sau colectiv, nu respectă prevederile imperative ale OUG nr. 109/2011 și Legii nr. 31/1990	

contestații / reclamații / procese din partea persoanelor interesate	Analiza și rezolvarea contestațiilor de urgență, în termenele legale
depășirea termenului maxim prevăzut pentru procedura de selecție din cauza celor menționate mai sus	Numirea de administratori provizorii

F. Scrisoarea de așteptări – conform textului adoptat prin HCL al orașului Ocna Sibiului nr. 18/28.02.2024.

G. Cerințele contextuale

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat, de Actul constituit, de Legea nr. 31/1990 și de OUG nr. 109/2011, acestea fiind stipulate în contractul de mandat (administrare).

Pentru îndeplinirea planului de administrare și pentru realizarea obiectului de activitate al societății, Consiliul de Administrație poate proceda la efectuarea oricăror acte necesare și utile, cu respectarea legii și a Actului constitutiv al Societății.

Consiliul de Administrație nu va putea efectua actele rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor.

Consiliul de Administrație delega conducerea societății unui director, numit Director general. Directorul general poate fi numit dintre administratorii societății sau din afara Consiliului de Administrație. Delegarea conducerii societății către Directorul general se face în baza unui contract de mandat. Președintele Consiliului de Administrație al societății nu poate fi numit și Director general.

Administratorii sunt solidar răspunzători față de societate pentru:

- realitatea vărsămintelor efectuate de asociați;
- existența reală a dividendelor plătite;
- existența registrelor cerute de lege și corecta lor ținere;
- exacta îndeplinire a hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor;
- stricta îndeplinire a îndatoririlor pe care legea și Actul constitutiv le impun.

Componența Consiliului se va stabili astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

H. Profilul consiliului

Profilul consiliului (Anexa nr. 3 la prezentul Plan de selecție) a fost elaborat de către autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, și înregistrat sub nr. 1340/04.03.2024.

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/asociaților, după caz, după consultările prevăzute de HG 639/2023.

I. Profilul candidatului

Profilul candidatului cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări;

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

El a fost elaborat pe baza Profilului Consiliului și este cuprins în Anexa nr. 4 la prezentul Plan de selecție.

J., K. Criteriile de selecție; modul de acordare a punctajului

Profilul consiliului, care a fost elaborat de autoritatea publică tutelară, trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Toate acestea sunt cuprinse în Matricea Consiliului - Anexa nr. 5 la prezentul Plan de selecție și în criteriile folosite în cadrul matricei și grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare pentru selectarea membrilor Consiliului de Administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA. – Anexa nr. 6 la prezentul Plan de selecție.

L. Documente referitoare la declarația de intenție

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică și răspunde la cerințele formulate în scrisoarea de așteptări.

Declarația de intenție cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

- a) exemple de indicatori financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță

financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 47 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;

b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

În general, declarația de intenție trebuie să se bazeze pe documentele deja depuse. Totuși, în cazul în care un candidat aflat pe lista scurtă consideră necesar și oportun să atașeze documente noi declarației de intenție (ca spre exemplu, dar fără a se limita, la: alte documente doveditoare ale experienței, rezultatelor; recomandări; diagrame, modele, interpretări, grafice etc.), Comisia de selecție nu va interzice aceasta, le va analiza și le va nota corespunzător.

Mai mult, Comisia de selecție și nominalizare poate să solicite documente suplimentare sau poate să facă verificări proprii față de cele susținute în Declarația de intenție.

M. Plan de interviu – Anexa nr. 1 la prezentul document;

N. Proiectul contractului de mandat – Anexa nr. 2 la prezentul document;

Proiectul contractului de mandat respectă structura prevăzută în Anexa nr. 1d) a HG nr. 639/2023. Față de acest proiect, părțile contractului de mandat vor personaliza prin negociere următoarele:

- indicatorii de performanță (anexă la contractul de mandat) se va face dintre indicatorii de performanță obligatorii sau opționali menționați în HG nr. 639/2023
- Calculul componentei variabile a indemnizației Consiliului de Administrație (dacă se va acorda componentă variabilă) se va efectua după stabilirea indicatorilor de performanță
- Pct. 11.1. – se va stabili indemnizația fixă lunară brută.
- Pct. 13.1. – se va stabili perioada de neconcurență
- Pct. 20.1. – se va stabili nivelul maxim al acoperirii răspunderii administratorilor.

O. Declarații necesar a fi completate de către candidați este cuprins în Anexa nr. 8 la prezentul Plan de selecție.

Comisia de selecție și nominalizare a elaborat componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la înființare. Deoarece Profilul Consiliului de Administrație este elaborat de către Autoritatea publică tutelară, componenta finală de mai sus este elaborată în termen, fără Profil. După definitivarea Profilului, planul de selecție – componenta finală – va avea integrat și profilul Consiliului, matricea și grila de notare.

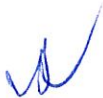
Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării.

Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor/asociaților, după caz.

Comisia de selecție și nominalizare,

Mariana Ivan - președinte



Imola Sipos - membru



Horațiu Sasu – SC Profibiz Serv SRL – expert independent



Anexa nr. 1 la Planul de selecție

PLAN DE INTERVIU

**în cadrul procedurii de selecție pentru ocuparea posturilor de
membru al Consiliului de Administrație la SC "Lacurile Naturale
Ocna Sibiului" SA**

Nume și prenume candidat _____

Data interviului _____

Locul interviului _____

Nume și prenume intervievator _____

1. Prezentarea candidatului – studii, experiență relevantă, competențe relevante pentru postul de membru în Consiliul de Administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA

2. De ce considerați că sunteți candidatul potrivit pentru postul de membru în Consiliul de Administrație?

3. Ce ați îmbunătăți la nivelul Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA / ce ați aduce nou în cazul în care vi se va încredința mandatul de membru al Consiliului de Administrație?

Subsemnatul candidat _____ certific exactitatea
consemnărilor de mai sus.

Semnătura _____ Data _____

Anexa nr. 2 la Planul de selecție

Contract de mandat

- Proiect -

Notă.

Proiectul contractului de mandat respectă structura prevăzută în Anexa nr. 1d) a HG nr. 639/2023. Față de acest proiect, părțile contractului de mandat vor personaliza prin negocieri următoarele:

- indicatorii de performanță (anexă la contractul de mandat) se va face dintre indicatorii de performanță obligatorii sau opționali menționați în HG nr. 639/2023
- Calculul componentei variabile a indemnizației Consiliului de Administrație (dacă se va acorda componentă variabilă) se va efectua după stabilirea indicatorilor de performanță
- Pct. 11.1. – se va stabili indemnizația fixă lunară brută.
- Pct. 13.1. – se va stabili perioada de neconcurență
- Pct. 20.1. – se va stabili nivelul maxim al acoperirii răspunderii administratorilor.

1. Părțile contractului

Adunarea generală a acționarilor societății , (societate numită în continuare "întreprinderea publică"), prin reprezentantul desemnat de aceasta, dl./dna,

și

Administrator: Dl/Dna....., domiciliat în loc
str. nr. bl. sc., posesor al CI seria
nr. CNP,

au convenit semnarea prezentului contract de mandat.

2. Durata mandatului

Durata mandatului este de 4 ani de la data numirii, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (14) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și ale actului constitutiv al societății.

3. Obiectul contractului de mandat

Administratorul participă la administrarea întreprinderii publice. Acesta poate face toate operațiunile cerute pentru aducerea la îndeplinire a obiectului de activitate al

întreprinderii publice, afară de restricțiile arătate în actul constitutiv. El își exercită mandatul cu loialitate, în interesul întreprinderii publice, cu prudență și diligența unui bun administrator. Obligațiile administratorului sunt reglementate de dispozițiile actului constitutiv al Societății, cele ale prezentului contract de mandat și cele prevăzute în legislația aplicabilă întreprinderilor publice.

4. Drepturile și obligațiile administratorului

4.1. Administratorul are drepturi referitoare la:

- a)** plata unei remunerații constând într-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă, după caz;
- b)** rambursarea cheltuielilor necesare și utile, efectuate în mod justificat în interesul îndeplinirii mandatului;
- c)** asigurarea de răspundere civilă profesională;
- d)** asigurarea de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului, inclusiv contractarea serviciilor unor experți, consilieri sau personal de specialitate, încadrați, în condițiile legii, în baza unui contract de muncă pe durată determinată;
- e)** orice alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al întreprinderii publice sau care sunt aprobate de autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor;
- f)** plata de daune-interese în cazul revocării fără justă cauză, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 30 alin. (3³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și art. VII alin. (2) din Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

4.2. Administratorul are următoarele obligații:

- a)** elaborarea planului de administrare în termenul prevăzut de art. 30 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b)** negocierea indicatorilor-cheie de performanță cu autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor, după caz, în termenul prevăzut de art. 30 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- c)** îndeplinirea obiectivelor și indicatorilor-cheie de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- d)** contribuția la elaborarea proiectului bugetului întreprinderii publice și, după caz, a programului de activitate pe exercițiul financiar următor;
- e)** pregătirea și participarea la ședințele consiliului, în comitetele de specialitate, precum și la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului;
- f)** pregătirea și participarea la adunările generale ale acționarilor;

- g)** obligația de reprezentare a societății, dacă această facultate i s-a acordat în mod expres;
- h)** participarea la elaborarea și transmiterea, către autoritatea publică tutelară, AMEPIP, Ministerul Finanțelor și alte autorități, a rapoartelor prevăzute de lege, a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării îndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță din contractul de mandat, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;
- i)** formularea de propuneri cu privire la strategia de dezvoltare a întreprinderii publice;
- j)** participarea la selecția, numirea și revocarea directorilor sau membrilor directoratului, evaluarea activității și aprobarea remunerației acestora;
- k)** aprobarea recrutării și revocarea, după caz, a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- l)** participarea la cel puțin un program de formare profesională continuă/an în domeniul de activitate al întreprinderii publice, guvernantei corporative, management, precum și în orice alte domenii relevante pentru întreprinderea publică;
- m)** verificarea funcționării sistemului de control intern managerial;
- n)** sesizarea conflictelor de interese și incompatibilități pentru membrii organelor de administrare și conducere ori pentru personalul întreprinderii publice;
- o)** declararea, conform legislației în vigoare și codului de etică, a oricăror conflicte de interese existente și incompatibilități; în situații de conflict de interese, administratorul are obligația de a se abține de la participarea la procesul decizional în cadrul consiliului/comitetelor consultative/în exercitarea atribuțiilor de administrator;
- p)** obligația de neconcurență și de informare conform art. 153¹⁵ și 153¹⁷ din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- q)** exercitarea mandatului cu loialitatea, prudența și diligența unui bun administrator, în interesul exclusiv al întreprinderii publice;
- r)** respectarea dispozițiilor legale și statutare privind creditarea și încheierea de acte juridice cu întreprinderea publică;
- s)** alte obligații prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

5. Drepturile și obligațiile întreprinderii publice

5.1. Adunarea Generală a Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA are drepturi referitoare la:

- a) solicitarea de informații, rapoarte și alte documente cu privire la îndeplinirea mandatului;
- b) de a negocia indicatorii-cheie de performanță în termenul prevăzut de lege;
- c) de a evalua activitatea pe baza indicatorilor-cheie de performanță aprobați, anexă la contract;
- d) de a promova acțiunea în răspundere și acțiunea în despăgubiri pentru daunele cauzate întreprinderii prin încălcarea îndatoririlor prevăzute de lege și actul constitutiv;
- e) alte drepturi prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

5.2. Adunarea Generală a Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA are obligații referitoare la:

- a) plata remunerației;
- b) plata asigurării de răspundere profesională;
- c) plata oricăror alte avantaje prevăzute în actul constitutiv al întreprinderii publice sau care sunt aprobate de autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor;
- d) asigurarea condițiilor pentru ca administratorul să își desfășoare activitatea prin deplina libertate a acestuia în exercitarea mandatului.

6. Răspunderea părților

6.1. Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în prezentul contract părțile răspund potrivit legii. Exercițarea acțiunii în răspundere și a acțiunii în despăgubiri se face de către orice parte vătămată, în condițiile și termenele prevăzute de lege.

6.2. Administratorul răspunde pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin reglementările și dispozițiile legale, prevederile actului constitutiv, hotărârile Adunării Generale a Acționarilor, precum și a obligațiilor asumate prin prezentul contract.

6.3. Administratorul care are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare intereselor societății, trebuie să îi înștiințeze despre aceasta pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nicio deliberare privitoare la această operațiune. Aceeași obligație o are administratorul în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesați soțul/soția, rudele sau afinii săi până la gradul al patrulea inclusiv. Administratorul care nu a respectat prevederile prezentului alineat va răspunde de daunele ce au rezultat pentru societate.

6.4. Răspunderea administratorului este angajată, în cazul nerespectării prevederilor legale, ale Regulamentului de Organizare și Funcționare, ale

prezentului contract, ale hotărârilor Consiliului de administrație și ale hotărârilor adoptate de Adunarea Generală a Acționarilor sau de Autoritatea Publică Tutelară.

7. Atribuțiile administratorilor și ale Consiliului în administrarea întreprinderii publice

7.1. Consiliul este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al întreprinderii publice, cu excepția celor rezervate prin lege autorității publice tutelare/adunării generale.

7.2. În acest sens, Administratorul, separat și/sau în cadrul Consiliului de administrație, are următoarele atribuții:

- a) aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice, stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) supravegherea funcționării unor sisteme prudente și eficiente de control, care să permită evaluarea și gestionarea riscurilor;
- d) îndeplinirea obligațiilor prevăzute de lege privind recrutarea, numirea, evaluarea și, după caz, revocarea directorilor întreprinderii publice;
- e) supravegherea activității și monitorizarea performanței conducerii executive;
- f) stabilirea și aprobarea remunerației directorilor sau directoratului;
- g) asigurarea că întreprinderea publică își îndeplinește obligațiile legale și contractuale;
- h) elaborarea și transmiterea rapoartelor prevăzute de lege.

8. Condițiile modificării, încetării și reînnoirii mandatului

8.1. Modificarea contractului de mandat se poate face în următoarele condiții:

- prin acordul părților exprimat printr-un act adițional încheiat cu respectarea condițiilor de fond și formă prevăzute de lege la încheierea acestuia;
- ca urmare a modificărilor legislative de natură a afecta prevederile contractuale în vigoare.

8.2. Încetarea contractului de mandat se poate face în următoarele condiții:

- expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă acesta nu a fost reînnoit în condițiile legii;
- demisie;
- decesul administratorului;
- neîndeplinirea indicatorilor-cheie de performanță înscrși în contractul de mandat, din motive imputabile administratorului;
- deschiderea procedurii insolvenței generale sau a falimentului;

- încălcarea dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligațiilor de neconcurență;

- încălcarea obligațiilor de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.

În cazul pornirii acțiunii în răspundere contra membrilor Consiliului, mandatul acestora încetează de drept.

8.3. Reînnoirea mandatului se face în urma unui proces de evaluare prevăzut de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și de HG 639/2023 (normele metodologice la OUG nr. 109/2011) sau de legislația aplicabilă la momentul reînnoirii mandatului.

9. Obiectivele de performanță și indicatori-cheie de performanță

Obiectivele și indicatorii-cheie de performanță, avizați de AMEPIP, inclusiv cei pentru determinarea componentei variabile a remunerației, după caz, sunt menționați în anexa la prezentul contract, precum și condițiile de revizuire a acestora.

10. Criterii de integritate și etică

Administratorul este obligat să respecte aspectele legate de:

a) respectarea dispozițiilor legale privind conflictele de interese, incompatibilitățile, inclusiv a criteriilor de integritate prevăzute de Codul de etică al întreprinderii publice, a obligațiilor de neconcurență;

b) respectarea obligațiilor de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică;

c) condițiile încetării mandatului în cazul trimiterii în judecată pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (1) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

11. Remunerația membrilor consiliului

11.1. Indemnizația fixă lunară este de brut.

11.2. Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate. Ea va fi stabilită având la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de autoritatea publică tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin

ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile legale și cele din contractul de mandat privitoare la nivelul indicatorilor de performanță.

13.3. Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la prezentul contract de mandat.

12. Neplata/Restituirea componentei variabile a remunerației

Părțile convin următoarele:

- a) în cazul în care plata componentei variabile a remunerației a devenit excesiv de oneroasă din cauza unor împrejurări excepționale a căror întindere nu a fost și nici nu putea fi avută în vedere de către părți la încheierea contractului de mandat, întreprinderea publică este îndreptățită să ceară adaptarea rezonabilă și echitabilă a contractului de mandat. În cazul în care părțile nu convin adaptarea contractului, întreprinderea publică este îndreptățită să sesizeze instanța potrivit dispozițiilor art. 1.271 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) contractul de mandat se adaptează și în cazul în care plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice;
- c) în cazul în care componenta variabilă este acordată pe baza unor date incomplete sau incorecte, administratorul are obligația să restituie sumele primite necuvenit, în caz contrar întreprinderea publică fiind obligată să introducă acțiunea de restituire.

13. Clauze de confidențialitate și neconcurență, în timpul și după exercitarea mandatului

13.1. Administratorul nu are dreptul să ocupe o poziție de administrare sau conducere într-o întreprindere aflată în concurență directă cu întreprinderea publică la care a exercitat mandatul pe o perioadă de luni/ani după încheierea mandatului.

13.2. Administratorul are obligativitatea respectării, după încetarea mandatului, a confidențialității informațiilor accesate.

14. Modalitatea de evaluare a administratorilor

Tipurile de evaluări ale membrilor consiliului sunt următoarele:

- a) evaluarea propriei performanțe a consiliului;

- b) evaluarea activității administratorului, realizată de către adunarea generală a acționarilor sau de către autoritatea publică tutelară;
- c) evaluarea de către AMEPIP a îndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță.

15. Participarea în comitetele consultative de specialitate

15.1. Consiliul de Administrație va înființa comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit, precum și alte comitete, în funcție de specificul întreprinderii publice.

15.2. Administratorii membrii ai comitetelor menționate mai sus au obligațiile și răspunderile reglementate de lege.

16. Clauze privind independența administratorului

În baza prevederilor art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dl./dna administrator este / nu este administrator independent.

17. Condițiile contractării de asistență la nivelul consiliului

Consiliul de Administrație are posibilitatea de a solicita întreprinderii publice să contracteze asistență de specialitate pentru a-și fundamenta deciziile, de exemplu, dar fără a se limita la: audituri, investigații antifraudă, analiză de piață și altele.

18. Forța majoră

18.1. Niciuna dintre părțile contractante nu răspunde de neexecutarea în termen sau/și de executarea în mod necorespunzător total sau/și parțial a oricărei obligații care îi revine, în baza prezentului contract, dacă neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligației respective a fost cauzată de forță majoră, așa cum este definită de lege.

18.2. Partea care invocă forța majoră este obligată să notifice în scris celeilalte părți, în termen de 5 zile, producerea evenimentului și să ia toate măsurile posibile în vederea limitării consecințelor lui.

18.3. Dacă în termen de 5 zile de la producerea evenimentului respectiv nu încetează, părțile au dreptul să-și notifice încetarea de plin drept a prezentului contract, fără ca vreuna dintre ele să pretindă daune-interese.

19. Modalitatea de soluționare a litigiilor

19.1. Părțile au convenit că toate neînțelegerile privind validitatea prezentului contract sau rezultate din interpretarea, executarea, modificarea sau încetarea acestuia să fie rezolvate pe cale amiabilă.

19.2. În cazul în care rezolvarea litigiilor nu este posibilă pe cale amiabilă, părțile se vor adresa instanțelor judecătorești competente material și teritorial.

20. Alte clauze

20.1. Administratorul beneficiază de asigurare de răspundere profesională în condițiile legii, suma maximă asigurată fiind de lei. Plata asigurării de răspundere profesională este efectuată de întreprinderea publică și nu face parte din remunerație.

20.2. Administratorul beneficiază de rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului, cum sunt: cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna și altele, conform Cosdului fiscal, Legii societăților și altor prevederi legale aplicabile.

Prezentul contract se încheie în 4 (patru) exemplare originale identice, unul pentru Societatea "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA, unul pentru administrator, unul pentru autoritatea publică tutelară și unul pentru AMEPIP, azi 2024.

Administrator,

.....

Reprezentant AGA,

.....

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII "LACURILE NATURALE OCNA SIBIULUI" SA

I. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular

1. Context organizațional

Societatea este administrată de un Consiliu de Administrație format din 5 membri, aleși pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitate reinnoirii, o singura dată, pentru administratorii care și-au îndeplinit corespunzător atribuțiile.

Membrii consiliului de administrație sunt desemnați de autoritatea publică tutelară și numiți de către adunarea generală a acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul autorității publice tutelare, cu respectarea condițiilor și procedurilor prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a HG 639/2023 (Normele de aplicare).

2. Context și cerințe referitoare la Consiliu

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat, de Actul constitutiv, de Legea nr. 31/1990 și de OUG nr. 109/2011, acestea fiind stipulate în contractul de mandat (administrare).

Pentru îndeplinirea planului de administrare și pentru realizarea obiectului de activitate al societății, Consiliul de Administrație poate proceda la efectuarea oricăror acte necesare și utile, cu respectarea legii și a Actului constitutiv al Societății.

Consiliul de Administrație nu va putea efectua actele rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor.

Membrii Consiliului de Administrație își vor exercita mandatul cu loialitate, prudență și diligență unui bun administrator și doar în interesul societății. Membrii Consiliului de Administrație nu vor divulga informațiile confidențiale și secretele comerciale ale societății, la care au acces în calitate lor de administratori. Această obligație le revine și după încetarea mandatului de administrator.

Consiliul de Administrație delega conducerea societății unui director, numit Director general. Directorul general poate fi numit dintre administratorii societății sau din afara Consiliului de Administrație. Delegarea conducerii societății către Directorul general se face în baza unui contract de mandat. Președintele Consiliului de Administrație al societății nu poate fi numit și Director general.

Următoarele competențe de bază ale Consiliului de Administrație nu pot fi

delegate directorilor:

- stabilirea planului de administrare, respectiv direcțiile principale de activitate și de dezvoltare ale societății pentru realizarea acestuia;
- stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor după obținerea unui acord din partea Adunării Generale a Acționarilor;
- supravegherea activității directorului;
- pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență;
- aprobarea încheierii de către directori de acte a căror valoare depășește suma de 15.000 euro.

Administratorii sunt solidar răspunzători față de societate pentru:

- realitatea vărsămintelor efectuate de asociați;
- existența reală a dividendelor plătite;
- existența registrelor cerute de lege și corecta lor ținere;
- exacta îndeplinire a hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor;
- stricta îndeplinire a îndatoririlor pe care legea și Actul constitutiv le impun.

Componenta Consiliului se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

II. Componenta Consiliului. Cerințe

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei și anticipează provocările companiei în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiza/competența.

1. Competențe specifice sectorului

SC "LACURILE NATURALE OCNA SIBIULUI" SA este operator local în domeniul serviciilor publice de administrare a patrimoniului public al orașului Ocna Sibiului reprezentat de lacurile naturale, înființată prin HCL 4/2011, pentru o perioadă nedeterminată.

Din punct de vedere al ariei geografice acoperite, activitatea SC "LACURILE

NATURALE OCNA SIBIULUI SA” se desfășoară în baza hotărârii Consiliului Local Ocna Sibiului de administrare a domeniului public reprezentat de lacurile naturale ale orașului.

Obiectivele strategice care sunt în sarcina Consiliului de Administrație sunt:

- Eficiența economică
- Modernizarea și îmbunătățirea serviciilor
- Orientarea către client
- Competența profesională
- Grijă pentru mediu
- Grijă pentru sănătatea populației.

Urmatoarele obiective specifice principale vor fi avute în vedere la stabilirea competențelor în domeniul de activitate al societății:

- Competențe profesionale conform dispozițiilor legale
- Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

Membrii Consiliului vor trebui să demonstreze:

- Viziune și planificare strategică
- Capacitate de a lua decizii
- Competențe privind managementul riscului
- Cunoștințe de legislație aplicabilă în domeniu
- Cunoștințe de finanțe și contabilitate.

3. Guvernanța corporativă

Se vor evalua cunoștințele teoretice și practice ale membrilor Consiliului în domeniul guvernanței corporative.

4. Social și personal

Se au în vedere următoarele abilități:

- Capacitate de analiză și sinteză
- Abilități de relaționare.

5. Experiență pe plan local și internațional

În acest domeniu se vor avea în vedere:

- Participarea la / cunoștințe privind implementarea de strategii locale și internaționale

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.

Trăsăturile care urmează să fie evaluate în cazul membrilor Consiliului de Administrație ai Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA sunt:

- Reputație personală și profesională
- Integritate și etică
- Independență
- Expunere politică
- Abilități de comunicare interpersonală.

Alte criterii luate în calcul sunt:

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
- Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
- Criterii de gen
- Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
- Mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior.

Pornind de la profilul Consiliului și profilul candidatului, Comisia de selecție și nominalizare a stabilit, prin matrice, care dintre criterii sunt obligatorii și care sunt opționale. Profilul consiliului cuprinde și următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale (în matrice);
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite (în matrice și grila de notare);
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia (în matrice);
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă (în matrice și grila de notare);
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz - în matrice și grila de notare.

Față de cele de mai sus aducem următoarele precizări:

1. Comparativ cu matricea anterioară a Consiliului, actuala matrice conține criterii definite ca obligatorii prin HG 639/2023 (spre exemplu apartenența de gen)

2. Explicitarea / notarea altor criterii a fost schimbată de asemenea sub impactul HG 639/2023, ca spre exemplu: număr de mandate (explicitare modificată), experiență în plan local și internațional (reformularea criteriilor), expunerea politică (reformularea criteriilor și punctajelor), integritate și etică (completare denumirii)
3. Aceste diferențe au făcut ca, la pragul curent colectiv, să folosim analogii în notarea criteriilor noi față de cele vechi
4. Deoarece este probabil că în componența noului Consiliu să apară și alți candidați, care nu au experiență relevantă care să îndeplinească la superlativ toate exigențele profilului, am ales uneori un prag minim colectiv mai scăzut decât cel anterior, acordând atenție funcționalității consiliului ca ansamblu.

Profilul individual al candidatului și al fiecărui membru al Consiliului

Profilul candidatului cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări;

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

A. Descrierea rolului candidatului, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări

Așa cum am arătat la capitolul referitor al cerințele contextuale, componența Consiliului se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu.

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

În ce privește obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, din scrisoarea de așteptări reiese că Orașul Ocna Sibiului așteaptă de la Societatea "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA îndeplinirea anumitor obiective strategice, a căror îndeplinire intră în **rolul** fiecărui membru al Consiliului de Administrație al Ocolului, rol pe care fiecare candidat trebuie să și-l asume în perspectiva eventuală a numirii sale ca membru în Consiliul de Administrație:

1. Obiectivele strategice care sunt în sarcina Consiliului de Administrație, respectiv: eficiența economică, modernizarea și îmbunătățirea serviciilor, orientarea către client, competența profesională, grija pentru mediu, grija pentru sănătatea populației, așa cum au fost dezvoltate în Scrisoarea de Așteptări;
2. Obiectivele din strategia **locală** de dezvoltare socio-economică a orașului stațiune Ocna Sibiului, sintetizată în AScrisoarea de Așteptări;
3. Exploatarea zonei și efectuarea de studii cu propuneri concrete de soluții vor asigura continuitatea activității de turism, precum și mărirea gradului de

atractivitate a obiectivului turistic lacuri naturale saline exterioare.

4. Obiectivele **fiscale** care se regăsesc în Ordonanța nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, modificată. Acest act normativ a fost respectat și va fi respectat în continuare
5. Atragerea de noi fonduri direcționate, în primul rând, către dezvoltarea infrastructurii prin asigurarea unei stabilități anuale a serviciilor de agrement diminuând dependența de condițiile meteo, prin creșterea confortului turistului, atragerea turiștilor din toată țara excluzând influența stării nedorite a vremii, împlinind așteptarea beneficiarului, asigurând creșterea veniturilor societății, respectiv creșterea veniturilor proprii ale UATO Ocna Sibiului.
6. Obiectivele de investiții menționate în Scrisoarea de Așteptări și în strategia locală;
7. Obiectivele de conduită și etică profesională.

Aceste, care reies din cerințele contextuale și din Scrisoarea de Așteptări, definesc **rolul de administrator cu atribuții complexe** al fiecărui membru al Consiliului de Administrație al Societății, sunt:

- îmbunătățirea calității serviciilor și a accesului cetățenilor în scop balnear, prin creșterea siguranței, confortului și a gradului de civilizație;
- păstrarea infrastructurii edilitare realizate, elaborarea și implementarea proiectului de extindere a sezonului estival diminuând progresiv influențele negative ale condițiilor meteo și în scopul atragerii investițiilor profitabile în zona lacurilor naturale;
- păstrarea calității apei sărate prin controale periodice și eliminarea oricărui risc de modificare negativă a geografiei lacurilor indiferent de condițiile meteo;
- îmbunătățirea impactului activităților, proceselor și serviciilor societății asupra sănătății populației, asupra mediului înconjurător și asupra orașului Ocna Sibiului.

Acționarii se așteaptă ca aceste obiective să fie urmărite și implementate în continuare de Consiliul de Administrație.

Pentru ca membrii Consiliului de Administrație să-și poată asuma acest rol, Autoritatea publică tutelară a elaborat mai sus profilul consiliului, iar profilul **individual** al fiecărui membru al Consiliului reiese din cuantificarea următoarelor cerințe:

Art. 4 OUG 109/2011

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform OUG 109/2011, 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.

Art 28 OUG 109/2011

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea vor putea fi administrate printr-un consiliu de administrație format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

(3) Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani.

(4) În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (1), nu pot fi numiți 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.

(6) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² 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.

(7) Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

Art. 33 OUG 109/2011

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.

Art. 153¹⁶ Legea societăților nr. 31/1990 republicată și modificată

(1) O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 5 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, cât și persoanei fizice reprezentant permanent al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere.

Art. 34 (4¹) OUG 109/2011

În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) (comitetul de audit – n.n) 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.

B. Descrierea criteriilor de selecție

Așa cum se deprinde din prevederile legale, profilul candidatului - cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

Față de cele de mai sus, fiecare membru al Consiliului va trebui să îndeplinească, și **individual**, cerințele:

MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL SC LACURILE NATURALE OCNA SIBULUI SA

Criterii	Obligativ (Oblig.) sau Optional (Opt)	Pondere (0-1)	Nominalizati					Curent					Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv (%)	Pragul curent colectiv
			Administrator 1	Adminstrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Adminstrator 5	Avram	Bobes	Florea	Ganea	Tănase				
1.1.Competențe specifice sectorului	1.1.1. Competențe profesionale conform dispozițiilor legale	Oblig.	1													
								5	5	5	5	5			60%	100%
								5	5	5	5	5			60%	100%
	1.1.2. Experiență în conducerea societăților sau regilor autonome	Oblig.	0,8													
								5	5	5	5	5			60%	100%
	1.2.Competențe profesionale de importanță strategică															
								4	4	5	5	4			56%	88%
								4	4	5	4	4			56%	84%
								4	3	5	5	3			40%	80%
								4	3	3	4	3			56%	68%
	1.2.4. Cunoștințe de legislație aplicabilă în domeniu	Opt.	0,7					5	5	5	3	4			40%	88%
	1.3.Guvernanta corporativă	Oblig.	1													
								4	5	5	4	4			72%	88%
	1.3.1. Cunoștințe de guvernanta corporativă															
	1.4.Social si personal															
	1.4.1.Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1													
								4	4	5	4	5			56%	88%
								5	5	5	5	5			56%	100%
	1.4.2.Abilități de relaționare	Oblig.	0,7													
	1.5. Experiență pe plan local și internațional															

1.Competente

[illegible]

Criterii folosite în cadrul matricei și grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare pentru selectarea membrilor Consiliului de Administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel (matrice, conform art. 18 al Anexei 1 la HG nr. 639/2023) 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.

I. Descrierea coloanelor tabelului (matricei)

A. Criterii

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

B. Obligatoriu, mai departe "Oblig.", sau **Opțional**, mai departe "Opt."

Stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. sau selectează Opt.

C. Ponderea 0-1

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

D. Administratori în funcție

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

E. Candidați nominalizați

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

F. Totaluri

1. Total

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

2. Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului prevăzută la lit. C

3. Pragul minim colectiv

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

4. Pragul curent colectiv

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100

G. Grila de punctaj a criteriilor, cu îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj, se regăsește în prezentul document.

H. Competențe

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

I. Trăsături

O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de la 1 până la 5

J. Alte condiții eliminatorii

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5

K.

1. Subtotal

Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat

2. Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată

$$\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$$

3. Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană

4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2

5. Clasament.

II. CRITERII FOLOSITE IN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE SI INDICATORI ASOCIATI

1.COMPETENȚE

1.1.Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

1.1.1. Competențe profesionale conform dispozițiilor legale

Descriere: membrii Consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani.

Criterii:

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare și experiență relevantă	Fără studii superioare și /sau fără experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani	-	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice de cel puțin 7 ani; fără experiență domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani	-	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice și în domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani

1.1.2. Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome

Descriere: Are experiență în strategii de afaceri, fie la societăți publice (întreprinderi publice) sau private, fie la regii autonome; prin experienta acumulata are posibilitatea să contribuie la luarea deciziilor privind activitatea societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA.

Criterii:

1. Candidatul are experiență managerială/de administrare în cadrul unor societăți din domeniul public sau privat ori regii autonome.

2. Candidatul este capabil să înțeleagă implicațiile financiare ale deciziilor luate în cadrul Consiliului de Administrație.

3. Are capacitatea de a asista consiliul în evaluarea deciziilor pe termen scurt, mediu, lung.

4. Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a măsurilor dispuse de Consiliul de Administrație pentru îmbunătățirea performanțelor întreprinderii publice.

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică

1.2.1. Viziune și planificare strategică

Descriere: are o cunoaștere aprofundată a procesului strategic și poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifica prioritățile strategice și contribuie în cadrul consiliului prin prezentarea de direcții strategice managementului.

Criterii:

1. Poate să contribuie la definirea viziunii Societății, valorilor și scopului care ghidează strategia.
2. Poate defini obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă.
3. Înțelege și poate sprijini consiliul în evaluarea mediilor politice, sociale, economice, culturale și tehnologice ale Societății și schimbări relevante pentru strategia Societății și pentru direcția viitoare.
4. Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a strategiei și conducerea schimbării organizaționale.

1.2.2. Capacitate de a lua decizii

Descriere: contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Criterii:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă sau când nu există claritate.
2. Solicită sfat specializat atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice.
3. Exerciță o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor.
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a părtinirilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva consiliului.
5. Este conștient/ă de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare sau exploratoare pentru a facilita procesul consiliului de luare a deciziilor.
6. Recunoaște faptul că consiliul vorbește pe o singură voce și se consideră responsabil/ă (singur/a dar și împreună cu alții) pentru deciziile luate de către consiliu.

1.2.3. Competențe privind managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Criterii:

1. Este familiarizat/ă cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor.
2. Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor strategiilor pentru managementul riscului.
3. Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului.
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.
5. Evaluează propunerile transmise consiliului cu privire la managementul riscului.

1.2.4. Cunoștințe de legislație aplicabilă în domeniu

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal în care operează societatea.

Criterii:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația privind contractele.
2. Familiar/ă cu cadrul legislativ și statutele sub care operează organizația.
3. Poate ghida consiliul cu privire la aspectele de conformitate legale și de reglementare.
4. Sfătuiește consiliul referitor la problemele cu posibile implicații legale.
5. Asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.
6. Se menține la curent referitor la problemele cu implicații legale pentru organizație.

1.2.5. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu cerințele financiare și practicile de management financiar contemporan, inclusiv cu principiile de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

Criterii:

1. Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicații posibile financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membrii consiliului care au un nivel scăzut de competență financiară;
4. Familiarizat/ă cu reglementările și normele aplicabile de bune practici ;
5. Familiarizat/ă cu standarde profesionale de contabilitate;
6. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilitatii.

1.3. Guvernanță corporativă

1.3.1. Cunoștințe de guvernanță corporativă

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficientă.

Criterii:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă fundamentale.
2. Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează Societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante.
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate.
4. Înțelege structura de responsabilitate și cum diverse organisme relaționează unul cu celălalt –Autoritatea Publică Tutelară, Consiliul și executivul Societății.

1.4. Competențe sociale și personale

1.4.1. Capacitate de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.

Criterii:

1. Descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu.
2. Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul.
3. Poate modela problema în termeni abstracti.
4. Nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres.
5. Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante.
6. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

1.4.2 Abilități de relaționare

Descriere: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Criterii:

1. Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau statut.
2. Este eficient/ă în stabilirea raportelor.
3. Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.
4. Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomatiei.

1.5. Experiență pe plan local și internațional

1.5.1. Participarea la / cunoștințe privind implementarea de strategii locale și internaționale

Descriere: Cunoașterea strategiei europene în domeniu; participarea la /cunoștințe privind implementarea strategiilor hotărâte de autoritatea publică tutelară, Adunarea generală a acționarilor etc.

Criterii:

1. Înțelege rolul Adunării generale a acționarilor și al autorității tutelare în elaborarea strategiilor.
2. Cunoaște Strategia europeană, națională în domeniu, precum și strategia locală privind dezvoltarea serviciilor societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA.
3. Poate ghida consiliul și conducerea executivă în evaluarea eficacității programelor implementate.
4. Asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului reglementar de la nivel local.

1.6. 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.

Descriere: În cadrul Consiliului trebuie să existe cel mult 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 (numiți "membri în funcții publice").

Criterii:

Rating	1				5
Competențe și restricții specifice	Membrul face parte din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice				Membrul nu face parte din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

2.Trăsături

2.1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația.

Criterii:

1. Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu.
2. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile consiliului și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională.
3. Vorbește cu onestitate și sinceritate,
4. Se comportă în concordanță cu cerințele organizației.

2.2. Integritate și etică

Descriere: Respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relațiile cu terții și cu întreprinderea publică.

Criterii:

1. Respectă Codul de etică al întreprinderii publice.
2. Sesizează posibilele conflicte de interese și incompatibilități, prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice.
3. Comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în luarea unor decizii care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese.
4. Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.
5. Cunoaște condițiile încetării mandatului ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor de performanță, încălcării reglementărilor privind conflictele de interese sau de incompatibilitate,

precum și pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute de lege ca incompatibile cu calitatea de administrator.

2.3. Independență

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor.

Criterii:

1. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal.
2. Solicită clarificări și explicații.
3. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

2.4. Expunere politică

Descriere: punctaj în funcție de gradul de expunere politică

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politică	Foarte expus (membru al unui partid, cu funcție publică sau în conducerea structurilor partidului)		Parțial expus (membru al unui partid, fără funcție publică și fără a fi în conducerea structurilor partidului)		Fără expunere (nu este membru de partid)

2.5. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: este eficient/ă în comunicarea verbală/scrisă, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate; înțelege responsabilitățile sale și ale celorlalți membri ai consiliului pentru comunicare eficientă.

Criterii:

1. Înțelege cerințele unei comunicări eficiente
3. Contribuie la o comunicare adecvată cu ceilalți membri ai consiliului, precum și cu conducerea executivă;
4. Înțelege responsabilitățile sale și ale consiliului în privința comunicării cu autoritatea publică tutelară și cu Adunarea generală a acționarilor și monitorizează conformitatea cu acestea
5. Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă.

3. Alte criterii

3.1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: întreprinderile în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director să aibă preponderent rezultate economico-financiare pozitive

Rating	1	2	3	4	5
Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în mai puțin de 20% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în 21-40% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în 41-60% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în 61-80% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în peste 80% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

3.2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: stabilirea conformării la lege a candidatului.

Rating	1	2	3	4	5
Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar incompatibile cu calitatea de administrator	Cu înscrieri în cazierul judiciar / fiscal incompatibile cu calitatea de administrator	-	Cu înscrieri în cazierul judiciar / fiscal care nu sunt incompatibile cu calitatea de administrator		Fără înscrieri în cazierul judiciar / fiscal incompatibile cu calitatea de administrator

3.3. Criterii de gen

Descriere: asigurarea egalității de șanse pentru accesarea în cadrul Consiliului de Administrație

Rating	1	2	3	4	5
	Toți membrii Consiliului sunt de același sex				Cel puțin 33% femei sau 33% bărbați

3.4. Alinierea cu scrisoarea de asteptari a acționarilor

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de maxim 30% cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de 30%-50%	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de 50% - 75%	Intenția exprimata se aliniaza în proporție de 75% - 90%	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de peste 90%

3.5. Mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior

Descriere: numărul de mandate deținute anterior la întreprinderi publice sau private

Rating	1	2	3	4	5
Numar de mandate	0	1	2	3	4 sau mai multe mandate

III. GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENTELOR SI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor

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.

Criteriile folosite în cadrul tabelului au fost descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, precum și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție.

IV. UTILIZĂRI POSIBILE ALE TABELULUI, CRITERII ASOCIATE ȘI GRILE DE PUNCTAJ

Profilul personalizat, criteriile asociate și grilele de punctaj rezultate din profilul consiliului, precum și din ghidurile de bune practici elaborate de AMEPIP pot fi folosite, fără a se limita la:

1. informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție:
 - a) dezvoltarea instrumentelor de evaluare a eficienței și performanței consiliului (inclusiv pentru autoevaluare și evaluare de către terți);
 - b) monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;
 - c) identificarea punctelor tari și a punctelor slabe ale consiliului, utilizând profilul consiliului în funcție, în vederea configurării comitetului de nominalizare și remunerare și a altor structuri consultative interne, inclusiv contractarea de servicii profesionale externe;
2. informări referitoare la desfășurarea programelor pentru formarea continuă a membrilor consiliului:
 - a) sprijin privind elaborarea programelor în domeniul guvernării corporative pentru formarea continuă a membrilor consiliului, directorilor, precum și personalului din cadrul autorităților publice tutelare, inclusiv, dar fără a se limita la programele furnizate de AMEPIP;
 - b) informații utile pentru dezvoltarea de materiale de studiu și exemple de bune practici pentru cursurile de formare în domeniul guvernării corporative a întreprinderilor publice;

3. realizarea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selecție a candidaților pentru funcția de membru în consiliu:

- a) informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e);*
- b) informare referitoare la descrierea profilurilor candidaților;*
- c) elaborarea întrebărilor cuprinse în planul de interviu;*
- d) notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun.*

**PROCEDURĂ DE SELECȚIE PENTRU CONSILIUL DE
ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII "LACURILE NATURALE OCNA
SIBIULUI" S.A**

În aplicarea art. 29 alin. (7) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Consiliul de Administrație al Societății Lacurile Naturale Ocna Sibiului S.A., cu sediul social în Orașul Ocna Sibiului, str. Piața Traian, nr. 6, jud. Sibiu, înregistrată la ORC Sibiu sub nr. J32/381/2011, CIF RO 28355992, site <http://www.lacuriocnasibiului.ro/>,

ANUNȚĂ

organizarea procedurii de selecție pentru cinci posturi de membru în Consiliul de Administrație al societății Lacurile Naturale Ocna Sibiului S.A.

Persoanele selectate trebuie să îndeplinească următoarele condiții obligatorii:

1. să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
2. studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" de cel puțin 7 ani;
3. să nu fie declarat incapabil prin hotărâre judecătorească definitivă;
4. să nu fi fost destituit pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță la întreprinderi publice, conform OUG 109/2011;
5. să nu li se fi interzis prin hotărâre judecătorească definitivă dreptul de a exercita calitatea de administrator ca pedeapsă complementară a condamnării 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, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată și modificată;
6. să nu se afle în conflict de interese, interdicții sau incompatibilitati prevăzute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
7. să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 82-88 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și cele referitoare la conflictul de interese;
8. să nu exercite concomitent mai mult de 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; să nu exercite concomitent mai mult de 5 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni al căror sediu se află pe teritoriul României (luând în calcul și postul pe care eventual îl vor ocupa în cadrul Consiliului de administrație al Societății);
9. să nu fie sau să nu fi fost în ultimii 3 ani în stare de litigiu cu Societatea "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" S.A. sau cu o autoritate tutelară a societății menționate;
10. să aibă stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției de administrator.

Selecția se va efectua astfel încât componența Consiliului să respecte următoarele cerințe legale imperative:

- majoritatea administratorilor trebuie să fie neexecutivi și independenți, în sensul art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Consiliul nu poate avea în componență 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;

- Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați;
- cel puțin unul din membrii Consiliului este calificat ca auditor financiar, conform celor menționate în OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a candidaților se regăsesc în Matricea consiliului și în grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare pentru selectarea membrilor Consiliului de Administrație al Societății, Anexă la Hotărârea Consiliului Local Ocna Sibiului nr.

Detalii logistice:

1. Persoanele interesate depun la Secretariatul Primăriei Orașului Ocna Sibiului, str. Piața Traian, nr. 6, până în data de, ora, scrisoare de motivație; curriculum vitae; cazier judiciar; cazier fiscal sau declarație notarială pe proprie răspundere privind inexistența consemnărilor în cazierul fiscal; documente doveditoare pentru criteriile 1, 2 și 10 de mai sus (adeverință medicală eliberată cu maxim 30 de zile înainte de data depunerii candidaturii); declarație pe proprie răspundere privind îndeplinirea condițiilor și criteriilor de la punctele 3-9 de mai sus și a cerințelor imperative; declarație de acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal (declarațiile tip se găsesc în Anexele la HCL Ocna Sibiului nr.).

2. Vor fi admise la concurs numai persoanele ale căror candidaturi sunt însoțite de documentele solicitate în prezentul anunț.

3. Comisia de selecție poate solicita documente doveditoare suplimentare, clarificări referitoare la candidaturi, probe scrise, interviuri - după caz.

4. Informații suplimentare se pot solicita la numărul de telefon 0744-795401 (expert independent SC Profibiz Serv SRL), zilnic luni-vineri, orele 07.00-15.00.

**Declarație privind îndeplinirea condițiilor și cerințelor din
anunțul de selecție pentru postul de membru al Consiliului de
Administrație al societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA**

Subsemnatul / subsemnata, domiciliat/ă în, CNP, candidat/ă pentru postul de membru al Consiliului de Administrație al societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA, declar pe propria răspundere următoarele:

1. Am fost / Nu am fost declarat/ă incapabil/ă prin hotărâre judecătorească definitivă;

2. Am fost / Nu am fost destituit/ă pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță la întreprinderi publice, conform OUG 109/2011;

3. Mi s-a interzis / Nu mi s-a interzis interzis prin hotărâre judecătorească definitivă dreptul de a exercita calitatea de administrator ca pedeapsă complementară a condamnării 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, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată și modificată;

4. Mă aflu / Nu mă aflu în conflict de interese, interdicții sau incompatibilitati prevăzute de OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

5. Mă aflu / Nu mă aflu într-una din situațiile prevăzute de art. 82-88 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și cele referitoare la conflictul de interese;

6. Exercit / Nu exercit concomitent mai mult de 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 (luând în calcul și postul pe care eventual îl voi ocupa în cadrul Consiliului de administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA);

7. Exercit / Nu exercit concomitent mai mult de 5 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni al căror sediu se află pe teritoriul României (luând în calcul și postul pe care eventual îl voi ocupa în cadrul Consiliului de administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA);

8. Sunt/Nu sunt și/sau am fost / nu am fost în ultimii 3 ani în stare de litigiu cu Societatea "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" S.A. sau cu o autoritate tutelară a societății menționate;

9. Dacă voi fi numit/ă ca membru al Consiliului de Administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA, voi fi membru executiv/neexecutiv;

10. Dacă voi fi numit/ă ca membru al Consiliului de Administrație al Societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA, voi fi / nu voi fi membru independent;

11. Sunt funcționar public sau fac parte din altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

12. Sunt / nu sunt calificat/ă ca auditor financiar, conform celor menționate în OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Semnătura

Data

0000000000

Declarație de de acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal

Subsemnatul / subsemnata, domiciliat/ă în, CNP, candidat/ă pentru postul de membru al Consiliului de Administrație al societății "Lacurile Naturale Ocna Sibiului" SA, declar pe că sunt de acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal, în vederea efectuării procedurii de selecție.

Semnătura

Data