

Anexa 2 la Planul de selecție-Componenta integrală

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII SEPSI REKREATÍV S.A. ȘI MATRICEA ACESTUIA

Prezentul document este elaborat de comisia de selecție și nominalizare desemnată de către autoritatea publică tutelară în vederea identificării capacităților necesare pentru alcătuirea noului consiliu de administrație al societății Sepsi Rekreatív S.A. și selectarea candidaților pentru funcțiile de administratori.

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.

Potrivit prevederilor art. 13 din H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului 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 analiza comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

I. ANALIZA CERINȚELOR CONTEXTUALE

1.1. Cadrul legal în baza căruia funcționează societatea

1. Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului, cu modificările și completările ulterioare;
2. O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/2016;
3. H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
4. Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
5. Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate;
6. Actul Constitutiv actualizat al societății Sepsi Rekreatív S.A.

1.2. Prezentarea societății

Societatea Sepsi Rekreatív S.A. este persoană juridică română care se organizează și funcționează potrivit reglementărilor legale în vigoare, respectiv O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului, cu modificările și completările ulterioare, precum și în conformitate cu propriul Act Constitutiv, în vederea realizării obiectului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor societății.

Sepsi Rekreatív S.A., cu sediul social în România, municipiul Sfântu Gheorghe, Str. Lunca Oltului, nr. 104, județul Covasna, este înmatriculată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J2015000251145, C.U.I. 35244130;

Societatea Sepsi Rekreativ S.A. este administrată în sistem unitar, competența luării deciziilor de administrare și răspunderea, în condițiile legii, pentru efectele acestora revenind adunării generale a acționarilor și consiliului de administrație, potrivit atribuțiilor și responsabilităților fiecăruia.

În conformitate cu prevederile art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, consiliul de administrație este format din 3 (trei) membri, persoane fizice, cu experiență în conducerea societăților.

Conform obiectului de activitate, societatea asigură administrarea, întreținerea și exploatarea infrastructurii sportive și de agrement, organizarea de evenimente sportive și recreative, promovarea sportului și a activităților de timp liber, precum și alte servicii conexe în beneficiul comunității locale și al partenerilor săi.

II. PROFILUL ȘI MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

2.1. Profilul consiliului

Consiliul Local al municipiului Sfântu Gheorghe, în calitate de autoritate publică tutelară și acționar majoritar al societății, așteaptă din partea noului consiliu de administrație o implicare activă în vederea dezvoltării infrastructurii sportive și de agrement, promovării sportului și activităților recreative, atragerii de finanțări și implementării de proiecte cu impact comunitar. Obiectivul strategic general este creșterea calității vieții prin dezvoltarea serviciilor publice în domeniul sportului și recreerii, stabilindu-se ca prioritate modernizarea și extinderea infrastructurii sportive și de agrement, precum și creșterea competitivității prin implementarea unor practici moderne de guvernare corporativă.

Conform actului constitutiv al societății, consiliul de administrație are următoarele atribuții:

- a) convoacă adunarea generală a acționarilor societății și stabilește ordinea de zi, cu avizarea materialelor și documentelor aferente;
- b) aduce la îndeplinire hotărârile adunării generale a acționarilor;
- c) aprobă încheierea de către societate a oricăror acte juridice, cu excepția celor pentru care este necesară aprobarea adunării generale a acționarilor, potrivit dispozițiilor legii și actului constitutiv;
- d) aprobă nivelul garanțiilor și modul de constituire al acestora pentru persoanele care au calitatea de gestionar;
- e) supune anual aprobării adunării generale ordinare raportul de activitate și situațiile financiare;
- f) în termen de 30 de zile de la data numirii, elaborează și prezintă adunării generale proiectul planului de administrare;
- g) supune anual aprobării bugetul de venituri și cheltuieli și programul de activitate;
- h) asigură gestionarea afacerilor societății;
- i) aprobă structura organizatorică și regulamentul intern;
- j) numește, suspendă și revocă directorii societății;
- k) supraveghează activitatea directorilor;
- l) stabilește remunerația directorilor, conform legii;
- m) stabilește strategii și politici de dezvoltare și marketing;
- n) stabilește sistemul contabil și de control financiar și aprobă planificarea financiară;
- o) avizează planul de investiții al societății;
- p) introduce cererea pentru deschiderea procedurii insolvenței, potrivit Legii nr. 85/2014;
- q) decide asupra altor probleme de competența sa, conform legii și actului constitutiv.

Activitatea societății fiind guvernată și de Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului, administratorul are, în principal, următoarele atribuții și obligații:

- a) respectă și monitorizează respectarea principiilor generale de transparență, nediscriminare și tratament egal pentru toți beneficiarii;

- b) încheie contracte de administrare și prestări de servicii conexe;
- c) asigură accesul nediscriminatoriu la infrastructura și serviciile sportive și recreative;
- d) elaborează strategia de organizare, funcționare și dezvoltare a infrastructurii sportive și de agrement;
- e) gestionează fondurile financiare obținute din activitatea de administrare;
- f) poate atrage surse de finanțare de la instituții de credit sau investitori privați, în condițiile legii;
- g) alte atribuții rezultate din legislația aplicabilă în domeniul sportului și al societăților comerciale.

Potrivit art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, consiliul de administrație al societății Sepsi Rekreativ S.A. este format din 3 (trei) membri, persoane fizice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societății.

Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

- Criteriile de selecție **obligatorii** sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.
- Criteriile de selecție **opționale** sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii membri ai consiliului, dar nu neapărat de toți.

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. Competențe (Obligativ):

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) 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;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice.

B. Trăsături (Obligativ):

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice.

C. Alte criterii (Obligativ):

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) criterii de gen;
- d) criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile.

Criterii opționale:

- a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior;
- b) specializări în anumite domenii de activitate;
- c) cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

2.2. Matricea consiliului

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel (matrice) 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.

Matricea consiliului de administrație conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

În matricea profilului consiliului, autoritatea publică tutelară stabilește definirea profilului de candidat pentru consiliu. Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

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 (Oblig.) sau Opțional (Opt.) – precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (Obligatoriu) sau nu (Opțional).

C. Ponderea (0–1) – indică importanța relativă a competenței evaluate.

D. Administratorii 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. Candidații nominalizați – pentru persoanele fizice: numele și prenumele candidaților, ordonați alfabetic. Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat.

F. Totaluri:

1. Total – suma punctajelor pentru un criteriu la nivel de consiliu;
2. Total ponderat – suma punctajelor înmulțite cu ponderea asociată fiecărui criteriu;
3. Pragul minim colectiv – nivel procentual minim necesar pentru validarea profilului;
4. Pragul curent colectiv – nivel procentual calculat la un moment dat în baza evaluării.

G. Grila de punctaj a criteriilor – se utilizează pentru punctaj 1–5:

G1 – Competențe: combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament.

G2 – Trăsături: calități individuale.

G3 – Alte condiții eliminatorii: criterii ce trebuie îndeplinite sau interdicții.

G4 – Sub total/Total: punctajele individuale și colective.

G5 – Clasament: ierarhizarea candidaților pe baza punctajului total ponderat.

H. Grila de punctaj a competențelor

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați 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. Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și acte normative aplicabile.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe independent; a aplicat competența cu sprijin extern minim; poate analiza implicațiile schimbărilor.

Scor	Nivel de competență	Descriere
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile fără sprijin extern; este recunoscut ca expert în organizație; oferă idei practice și instruește alte persoane.
5	Expert	Este cunoscut ca expert în domeniu; a demonstrat excelență în multiple consilii de administrație; este perceput ca inovator și lider în aplicarea competenței.

Tabel de rating:

Cunoștințe, aptitudini și experiență Rating

Nivel de bază	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

III. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI

Toate criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori concreți, care sunt utilizați pentru evaluarea candidaților care aplică pentru calitatea de membru al Consiliului de Administrație al Sepsi Rekreativ S.A.

A. COMPETENȚE (Obligatoriu)

1.1. Competențe specifice sectorului

1.1.1. Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea

Descriere: Candidatul trebuie să cunoască specificul sectorului sportiv și recreativ, tendințele, modelele de dezvoltare și provocările majore care pot influența activitatea societății.

Indicatori:

1. Identifică corect principalii actori ai pieței (autorități, parteneri, competitori, beneficiari).
2. Analizează modul în care factorii externi influențează activitatea societății.
3. Evidențiază oportunități și riscuri relevante pentru dezvoltarea Sepsi Rekreativ S.A.

1.1.2. Gestionarea afacerii

Descriere: Stăpânirea elementelor de bază privind organizarea și gestionarea unei societăți, cu orientare spre performanță și eficiență.

Indicatori:

1. Demonstrează experiență în managementul organizațiilor similare (sportive, de agrement sau de utilitate publică).
2. Formulează indicatori de performanță și monitorizează rezultatele economico-financiare.
3. Dovedește capacitate de redresare sau îmbunătățire a performanței unor entități administrate anterior.

1.2. Cunoștințe profesionale de importanță strategică/tehnică

1.2.1. Viziune și planificare strategică

Descriere: Capacitatea de a defini obiective strategice și de a evalua impactul pe termen lung al deciziilor.

Indicatori:

1. Propune direcții strategice realiste pentru dezvoltarea societății.

2. Utilizează metode moderne de analiză strategică.
3. Înțelege și aplică principiile dezvoltării durabile.

1.2.2. Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora

Descriere: Exercițarea unui raționament independent și responsabil în cadrul deciziilor colective.

Indicatori:

1. Adoptă poziții independente, chiar contrare majorității, dacă sunt justificate.
2. Evaluează consecințele deciziilor asupra societății și comunității.
3. Solicită clarificări și expertiză suplimentară atunci când este necesar.

1.2.3. Marketing strategic

Descriere: Cunoștințe și experiență privind promovarea imaginii și serviciilor societății.

Indicatori:

1. Contribuie la elaborarea sau evaluarea strategiilor de marketing.
2. Interpretează date privind tendințele pieței și comportamentul consumatorilor.
3. Propune metode inovatoare pentru creșterea vizibilității și atractivității societății.

1.2.4. Managementul riscului

Descriere: Înțelegerea și aplicarea tehnicilor de identificare și reducere a riscurilor organizaționale.

Indicatori:

1. Identifică principalele riscuri operaționale și financiare.
2. Propune soluții de diminuare și control al riscurilor.
3. Monitorizează aplicarea măsurilor de prevenire.

1.2.5. Competențe lingvistice

Descriere: Capacitatea de a utiliza cel puțin o limbă străină de circulație internațională.

Indicatori:

1. Demonstrează cunoașterea limbii prin experiențe anterioare (negocieri, proiecte, studii).
2. Utilizează limba străină în contexte profesionale.
3. Poate comunica eficient cu parteneri internaționali.

1.2.6. Legislație

Descriere: Cunoașterea cadrului legislativ aplicabil societăților comerciale și sectorului sportiv.

Indicatori:

1. Cunoaște legislația societăților comerciale, a guvernantei corporative și a sportului.
2. Interpretează corect actul constitutiv și reglementările interne.
3. Oferă soluții conforme juridic pentru situații complexe.

1.2.7. Finanțe și contabilitate

Descriere: Familiarizarea cu principiile financiar-contabile și responsabilitățile fiduciare.

Indicatori:

1. Explică impactul financiar al deciziilor consiliului.
2. Are experiență în analiza rapoartelor financiare.
3. Aplică bune practici de gestiune financiară.

1.3. Guvernanță corporativă

1.3.1. Cunoașterea principiilor de guvernanță corporativă și a bunelor practici în domeniu

Descriere: Înțelegerea regulilor și principiilor guvernantei corporative.

Indicatori:

1. Demonstrează cunoștințe solide privind rolul și atribuțiile CA.
2. Promovează transparența și responsabilitatea decizională.

3. Aplică bune practici de etică și conformitate.

1.3.2. Planificare și organizare

Descriere: Capacitatea de a structura activități și resurse pentru atingerea obiectivelor.

Indicatori:

1. Propune structuri organizatorice eficiente.
2. Definește termene și standarde de performanță.
3. Utilizează resursele în mod eficient.

1.3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: Supravegherea activității directorilor și a rezultatelor societății.

Indicatori:

1. Analizează rapoartele financiare și operaționale.
2. Evaluează îndeplinirea indicatorilor de performanță (KPI).
3. Propune măsuri de corectare atunci când este necesar.

1.4. Social și personal

1.4.1. Abilități de comunicare și negociere

Descriere: Capacitatea de a comunica clar și de a negocia eficient.

Indicatori:

1. Adaptează mesajul la interlocutor.
2. Negociază soluții favorabile societății.
3. Menține relații profesionale constructive.

1.4.2. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: Aptitudinea de a analiza date complexe și de a formula soluții logice.

Indicatori:

1. Identifică esențialul din informații complexe.
2. Propune soluții realiste și argumentate.
3. Explică impactul deciziilor asupra societății.

1.5. Experiență pe plan local și internațional

1.5.1. Experiență pe plan local

Descriere: Experiență în administrație sau organizații locale cu impact asupra comunității.

Indicatori:

1. A deținut funcții de conducere în organizații locale.
2. A contribuit la proiecte cu impact comunitar.
3. Are rețele de colaborare la nivel local.

1.5.2. Experiență pe plan internațional

Descriere: Cunoașterea reglementărilor și practicilor internaționale relevante.

Indicatori:

1. A participat la proiecte internaționale.
2. A aplicat modele sau bune practici europene.
3. Poate reprezenta societatea în relații externe.

B. TRĂSĂTURI (Obligatoriu)

2.1. Reputație personală și profesională

Descriere: Reputație ireproșabilă, recunoscută în mediul profesional.

Indicatori:

1. Nu a avut incidente de natură să afecteze reputația.
2. Este recomandat de profesioniști independenți.
3. Are recunoaștere în domeniul său de activitate.

2.2. Integritate

Descriere: Onestitate, transparență și respectarea legii.

Indicatori:

1. Respectă valorile și regulamentele.
2. Evită și declară conflictele de interese.
3. Tratează informațiile confidențiale cu responsabilitate.

2.3. Independență

Descriere: Capacitate de analiză critică și poziții independente.

Indicatori:

1. Nu este influențat de factori politici sau economici.
2. Susține puncte de vedere proprii și justificate.
3. Încurajează diversitatea opiniilor în consiliu.

2.4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări

Descriere: Convergență între declarația de intenție și obiectivele acționarului.

Indicatori:

1. Abordează punctual obiectivele din scrisoarea de așteptări.
2. Propune soluții realiste pentru atingerea lor.
3. Demonstrează viziune strategică.

2.5. Expunere politică

Descriere: Nivel de expunere politică ce nu afectează independența.

Indicatori:

1. Nu are dependențe de structuri politice.
2. Își menține neutralitatea decizională.
3. Nu utilizează funcția în scopuri politice.

2.6. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Claritate și coerență în comunicare, adaptare la context.

Indicatori:

1. Comunică eficient oral și în scris.
2. Ascultă activ și oferă feedback constructiv.
3. Poate transmite mesaje complexe pe înțelesul tuturor.

2.7. Diversitate de gen

Descriere: Respectarea echilibrului de gen în consiliu.

Indicatori:

1. Reprezentare echilibrată între femei și bărbați.
2. Promovează egalitatea de șanse.
3. Evită discriminarea de orice fel.

C. DECLARAȚIE DE INTENȚIE (Obligatoriu)

3.1. Declarația de intenție

Descriere: Document care reflectă viziunea candidatului privind dezvoltarea societății.

Indicatori:

1. Abordează obiectivele din scrisoarea de așteptări.
2. Propune soluții concrete și realizabile.
3. Demonstrează coerență și viziune strategică.

D. ALTE CONDIȚII CARE POT FI ELIMINATORII (Obligatoriu)

4.1. Studii universitare de licență + experiență profesională relevantă

Descriere: Candiđații trebuie să fie absolvenți ai unui program de studii universitare de licență (diplomă de licență sau echivalentă) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății și să dețină experiență de minimum 7 ani în domeniile menționate. Lipsa acestei condiții duce la respingerea candidaturii.

Indicatori de departajare (rating 1–5):

- 1 = studii universitare + experiență de 7 ani;
- 2 = studii universitare + experiență de 8 ani;
- 3 = studii universitare + experiență de 9 ani;
- 4 = studii universitare + experiență de 10 ani;
- 5 = studii universitare + experiență de minimum 11 ani.

4.2. Lipsa înscrierilor în cazierul judiciar

Descriere: Condiție eliminatorie – candidatul nu poate participa la selecție dacă are înscrieri în cazierul judiciar.

Indicatori de departajare:

- 5 = fără înscrieri (cazier judiciar curat);
- 0 = eliminat (dacă există înscrieri).

4.3. Lipsa înscrierilor în cazierul fiscal

Descriere: Condiție eliminatorie – candidatul nu poate participa la selecție dacă are înscrieri în cazierul fiscal.

Indicatori de departajare:

- 5 = fără înscrieri (cazier fiscal curat);
- 0 = eliminat (dacă există înscrieri).

Alte restricții (Obligatoriu)

1. Nu poate fi mai mult de un membru provenit din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
2. Să nu facă parte concomitent din mai mult de 2 (două) consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale (această condiție va fi verificată și îndeplinită, în termenul legal, de către administratorii numiți în funcție în urma procedurii de selecție).

✦ Se vor aplica criteriile pentru respectarea obligațiilor privind componența **comitetului de audit** din cadrul Consiliului de Administrație, conform art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar:

- „Comitetul de audit trebuie să fie un comitet independent sau un comitet al consiliului de administrație sau de supraveghere al entității auditate. Acesta este alcătuit din membri neexecutivi ai consiliului de administrație sau de supraveghere al entității auditate și/sau din membrii desemnați de adunarea generală a acționarilor sau asociaților entității auditate sau, pentru entitățile care nu au acționari sau asociați, de un organism echivalent.” (art. 65 alin. 2)
- „Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar.” (art. 65 alin. 3)
- „Comitetul de audit trebuie să aibă calificările prevăzute de lege în domeniul în care își desfășoară activitatea entitatea auditată.” (art. 65 alin. 4)
- „Majoritatea membrilor comitetului de audit trebuie să fie independenți de entitatea auditată. Președintele comitetului de audit este numit de membrii acestuia sau de către consiliul de supraveghere al entității auditate și este independent de entitatea auditată.” (art. 65 alin. 5)

→ În acest sens, cel puțin un post de administrator trebuie să fie ocupat de către o persoană cu **competențe în domeniul contabilității și auditului statutar**, atestate cu documente justificative, potrivit cărora:

- este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către

autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția; **sau**

- deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative.

IV. UTILIZAREA MATRICEI

Matricea consiliului de administrație, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul consiliului vor fi în permanență revizuite și actualizate.

Scopul matricei este acela de a oferi un **standard comun, formal, transparent și riguros** pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de membru în consiliu.

Prin utilizarea acestei matrice, autoritatea publică tutelară și comisia de selecție și nominalizare asigură o evaluare comparabilă, obiectivă și aliniată la cadrul legal aplicabil, respectiv O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 639/2023.

Comisia de selecție și nominalizare:

Președinte: Derzsi Katalin

Membru: doamna Szabó Katalin

Expert independent: HR EXPERT INDEPENDENT S.R.L., prin reprezentant doamna Maria SUCIACHI

Secretar comisie: Dobra Bianka-Szabina