

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. Timișoara

Despre Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. Timișoara

Conform art. 1 alin (18) din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul consiliului vizează procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care Consiliul de Administrație trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care 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.

Partea a planului de selecție, profilul personalizat al Consiliului de Administrație este realizat de către autoritatea publică tutelară, ținând cont de următoarele aspecte: (Art. 19 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016):

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

Profilul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu.

Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. a fost înființată prin HCL nr. 313/16.12.2003 privind constituirea Companiei Locale de Termoficare "COLTERM" S.A. prin fuziunea dintre S.C. "TERMOCET 2002" S.A. și S.C. CALOR S.A., având ca acționar unic Consiliul Local al Municipiului Timișoara.

Compania Locala de Termoficare COLTERM S.A. este persoana juridica romană, având forma juridica de societate pe actiuni. Aceasta își desfășoara activitatea in conformitate cu legile romane și cu actul constitutiv.

Scopul Companiei Locale de Termoficare "COLTERM" S.A. este producerea, transportul, distributia și furnizarea energiei termice pentru incalzirea locuintelor și imobilelor cu alta destinatie din Municipiul Timișoara precum și prepararea și distributia apei calde menajere și a apei reci prin statiile de hidrofor. De asemenea, societatea are ca obiect de activitate producerea si distribuirea energiei electrice.

Compania Locala de Termoficare "COLTERM" S.A. desfășoara activitati de verificare metrologica, ISCIR, întocmește bilanturi termice, executa lucrari de prestari servicii, proiectare, cercetare, laborator pentru persoane fizice sau juridice, precum și activitati de comercializare a produselor și materialelor specifice obiectului de activitate.

Obiective, strategii, politici si programe guvernamentale

Autoritatea Publică Tutelară- Municipiul Timișoara rămâne angajată să crească gradul de atractivitate pentru noi consumatori, precum și pentru cei actuali prin furnizarea de servicii de calitate pe raza Municipiului Timișoara. Ne așteptăm ca operațiunile întreprinderii publice Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. să contribuie la îndeplinirea acestor obiective.

În acest sens, întreprinderea publică trebuie să aibă în vedere următoarele aspecte:

1. Orientarea către client, respectiv, preocuparea permanentă pentru creșterea gradului de încredere al clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse.
2. Competența profesională, creșterea eficienței generale a societății, prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societății; instruirea permanentă a personalului, pentru creșterea gradului de profesionalism; crearea unui mediu favorabil învățării în companie și sprijinirea angajaților în a-i dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training.
3. Grijă pentru mediu prin gestionarea rațională a resurselor naturale.

Societatea este de asemenea preocupată de următoarele obiective pe termen lung:

- dezvoltarea durabilă a serviciilor;
- dezvoltarea regională.
- calitatea și eficiența serviciilor;

Se va continua dialogul cu consiliul de administrație cu privire la maximizarea valorii afacerii prin îmbunătățirea performanței și un management eficace al capitalului, conform cu așteptările din această scrisoare.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 246/2006 s-a aprobat Strategia națională privind accelerarea dezvoltării serviciilor comunitare de utilități publice, aceasta are ca obiectiv fundamental îndeplinirea angajamentelor care vizează domeniul serviciilor comunitare de utilități publice pe care România și le-a asumat prin Tratatul de Aderare la Uniunea Europeană.

Serviciile comunitare de utilități publice, avute în vedere de prezenta strategie, sunt servicii de interes public local - comunal, orașenesc, municipal, județean și/sau intercomunal - înființate și organizate de autorităților administrației publice locale, gestionate și exploatate sub conducerea/coordonarea, responsabilitatea și controlul acestora, prin care se asigură următoarele utilități:

- alimentarea cu apă;
- canalizarea și epurarea apelor uzate;
- colectarea, canalizarea și evacuarea apelor pluviale
- salubritatea localităților și managementul deșeurilor solide;
- alimentarea cu energie termică în sistem centralizat;
- transportul public local;
- iluminatul public.

Dimensiunea economico-socială a serviciilor comunitare de utilități publice și rolul acestora în menținerea coeziunii sociale, reclamă și justifică adoptarea și implementarea unui set de

măsuri având ca obiectiv dezvoltarea durabilă, atingerea standardelor Uniunii Europene și eliminarea disparităților economico-sociale dintre statele membre ale acesteia și România.

Strategia națională privind accelerarea dezvoltării serviciilor comunitare de utilități publice are următoarele obiective generale:

- a) atingerea conformității cu prevederile legislației UE aplicațiile serviciilor comunitare de utilități publice;
- b) respectarea angajamentelor asumate de România cu privire la implementarea acquis-ului comunitar aplicabil serviciilor comunitare de utilități publice;
- c) atingerea conformității cu standardele comunitare privind calitatea și cantitatea serviciilor comunitare de utilități publice;
- d) creșterea capacității de absorbție a resurselor financiare alocate din fonduri comunitare și de atragere a fondurilor de investiții;
- e) creșterea capacității de elaborare, promovare și finanțare a proiectelor de investiții aferente infrastructurii de interes local;
- f) creșterea graduală a capacității de autofinanțare a serviciilor comunitare de utilități publice și a infrastructurii tehnico-edilitare aferente, corespunzător nivelelor acceptate în Uniunea Europeană;
- g) satisfacerea cerințelor de interes public ale colectivităților locale și creșterea bunăstării populației;
- h) adoptarea de norme juridice și reglementări care să faciliteze modernizarea și dezvoltarea serviciilor comunitare de utilități publice și a infrastructurii tehnico-edilitare aferente, deschiderea pieței, eficientizarea furnizării/prestării serviciilor și creșterea calității acestora.

Țintele prioritare stabilite pentru instalațiile mari de ardere din România sunt următoarele:

- a) reducerea sau limitarea emisiilor provenite din IMA, astfel încât să se respecte integral prevederile Directivei 2001/80/CE;
- b) stabilirea și atingerea plafoanelor naționale de reducere a emisiilor provenite din IMA;
- c) monitorizarea, evaluarea și raportarea emisiilor de poluanți proveniți din IMA în conformitate cu prevederile Directivei 2001/80/CE.

Responsabilitățile specifice operatorilor, respectiv a autorităților administrației publice locale, cu privire la IMA sunt:

- a) elaborarea propunerilor de programe de reducere progresivă a emisiilor anuale de dioxid de sulf, oxizi de azot și pulberi, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 541/2003;
- b) alocarea fondurilor de investiții, cu respectarea condițiilor impuse prin Regulamentul Consiliului Concurenței cu privire la ajutorul de stat pentru protecția mediului și prin Legea nr. 143/1999 privind ajutorul de stat, republicată, precum și implementarea programelor de reducere progresivă a emisiilor anuale de dioxid de sulf, oxizi de azot și pulberi;
- c) respectarea procedurilor specifice ale Directivei 2001/80/CE privind situațiile de funcționare necorespunzătoare a instalațiilor sau de întrerupere a funcționării echipamentelor de reducere a emisiilor;
- d) monitorizarea emisiilor și a parametrilor de proces, cu raportare la APM.

La nivelul Municipiului Timișoara prin HCL nr. 319/2008 s-a aprobat adaptarea Strategiei Locale de alimentare cu energie termică a consumatorilor din Municipiul Timișoara racordați la sistemul centralizat la cerințele Programului "Termoficare 2006-2015 căldură și confort " (fost program - "Termoficare 2006 - 2009 calitate și eficiență) si prin HCL nr. 406/2017 a fost aprobată actualizarea Strategiei de alimentare cu energie termică a Municipiului Timișoara 2016.

Strategia de asigurare în perspectivă a necesarului de energie termică a consumatorilor din Municipiul Timisoara propune: alimentarea în sistem complet centralizat, cu realizarea de investiții în cadrul surselor existente de producere a energiei electrice și termice.

În concordanță cu soluția de perspectiva adoptată pentru sursele de energie termică, se propune:

- continuarea lucrărilor de retehnologizare a punctelor termice,
- continuarea lucrărilor de retehnologizare a rețelelor termice secundare,
- începerea lucrărilor de retehnologizare a rețelelor termice primare,
- începerea lucrărilor de reabilitare a fondului locativ existent, prin:
 - reabilitarea instalațiilor interioare ale imobilelor, respectiv înlocuirea totală și trecerea de la distribuția pe verticală, la distribuția pe orizontală.
 - realizarea contorizării individuale;
 - reabilitarea termică a anvelopei clădirilor, teraselor, tâmplăriei exterioare

Viziunea generală cu privire la misiunea și obiectivele întreprinderii publice

Serviciul public de producere a energiei termice și electrice, transport, distribuție și furnizare a energiei termice a fost delegat Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A. prin contractul nr. 216/30.05.2006. Delegarea serviciului a fost aprobată prin Hotărârea de Consiliu Local nr. 155/18.04.2006.

Municipiul Timișoara se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre realizarea următoarelor obiective:

- îmbunătățirea confortului termic al cetățenilor prin promovarea calității și eficienței acestor servicii;
- creșterea eficienței energetice a sistemului pe întregul ciclu tehnologic, de la producerea, transportul, transformarea, distribuția, până la furnizarea și utilizarea energiei termice, precum și asigurarea viabilității economice durabile a sistemului;
- asigurarea transparenței în stabilirea prețurilor și a tarifelor la energia termică;
- constituirea stocurilor de combustibili de siguranță pentru sezonul de iarnă;
- realizarea obiectivelor locale și globale privind protecția mediului prin reducerea emisiilor de noxe și a gradului de poluare;
- creșterea siguranței în funcționare a instalațiilor și asigurarea continuității serviciului;
- proiectarea, execuția și exploatarea unitară a sistemelor energetice de interes local;
- creșterea producției energiei din surse regenerabile;
- utilizarea surselor regenerabile în detrimentul combustibilului fosil și creșterea ponderii cogenerării.

Autoritatea publică tutelară se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre dezvoltarea afacerii în condiții de profitabilitate, să urmărească permanent stabilirea unui echilibru între calitatea lucrărilor și serviciilor realizate, protecția mediului și securitatea și sănătatea lucrătorilor.

Principalele criterii de performanță:

- rentabilitate economică;
- gradul de acoperire a cheltuielilor din venituri proprii;
- productivitatea muncii;
- ponderea cheltuielilor cu salariile brute în cheltuielile de exploatare;
- solvabilitatea patrimonială;
- grad de îndatorare;
- perioada de recuperare a creanțelor restante;
- perioada de rambursare a datoriilor restante;
- lichiditate.

Structura Consiliului de Administrație al Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A.

În prezent Consiliul de Administrație al Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A., este constituit din 7 membri.

Membrii consiliului de administrație sunt numiți de către AGA societății în baza mandatului primit de la Autoritatea Publică Tutelară prin intermediul Municipiului Timișoara. Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și

independenți, în sensul art. 1382 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Viitorul Consiliu de Administrație va fi compus din 9 membri.

Matricea profilului consiliului de administrație

Matricea consiliului, Anexa 1 a prezentului document, reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Scopul matricei, așa cum este prevăzut la art. 28 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Matricea profilului conține următoarele elemente:

- definirea criteriilor și precizarea de indicatori pentru acestea;
- identificarea criteriilor obligatorii și a celor opționale;
- definirea unei grile comune de evaluare pentru toate criteriile;
- ponderi pentru fiecare criteriu, în funcție de importanța acestora;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar;
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Prin intermediul matricei se reliefează avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului care pot fi îmbunătățite. Conform art. 30 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, matricea profilului consiliului oferă informațiile necesare pentru determinarea:

- a) balanței competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice;
- b) caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne;
- c) identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate;
- d) definirea profilului de candidat pentru consiliu;
- e) identificarea instrumentelor de evaluare, inclusiv prin întocmirea fișei de evaluare, ce conduc la desemnarea de candidați care vor fi numiți în calitate de membri în consiliu de către Consiliul Local Bacău.

Criteriile aferente matricei consiliului au un caracter obligatoriu, sau unul opțional; criteriile obligatorii reprezentând competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil. Pe de altă parte, criteriile opționale vizează competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului (art. 31 din

anexa 1 la H.G. nr. 722/2016). Criteriile obligatorii trebuie îndeplinite de toți candidații, fiind condiții minime de experiență și pregătire pe care APT le consideră necesare, iar în același timp criteriile opționale ajută la departajarea candidaților și la selectarea unor membrii ai consiliului de administrație având profilurile dorite de APT.

Matricea conține un nivel minim al pragurilor indicatorilor de competență, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale. Criteriile ce vor fi folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

COMPETENȚE	TRĂSĂTURI	CONDIȚII ELIMINATORII
Competențe specifice sectorului - cunoașterea legislației în domeniul specific de activitate (obligatoriu) - experiență în domeniul specific de activitate	Integritate și Reputație (obligatoriu)	Neîndeplinirea tuturor criteriilor obligatorii
Competențe profesionale de importanță strategică - experiență în Project Management / Marketing Strategic - Cunoștințe atestate în Project Finance - Cunoștințe atestate în domeniul economic - Cunoștințe atestate în domeniul juridic - Cunoștințe atestate în domeniul tehnic de specialitate, specific domeniului de activitate al companiei - Cunoștințe atestate în managementul resurselor umane	Independență (Obligatory)	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
Competențe de guvernanță corporativă - Cunoașterea legislației în domeniul GC (O.U.G. nr. 109/2011, L.G. 111/2016, HG 722/2016) (obligatoriu) - Cunoștințe în măsurare, monitorizare KPIs și KRIs - Cunoașterea rolului și cadrului funcțional/ Conștientizare organizațională (obligatoriu)	Expunere Politică (obligatoriu)	Înrăutățirea rezultatelor economico - financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator pe perioada exercitării mandatului
Social și personal - Capacitate de negociere și gestionare a conflictelor (obligatoriu) - Aptitudini interpersonale și de comunicare (obligatoriu) - Asumarea răspunderii, capacitatea de a lua decizii informate (obligatoriu) - Cunoașterea cel puțin a unei limbi de circulație internațională (engleză, franceză, germană) (obligatoriu) - Capacitate analitică (obligatoriu) - Influență/perspicacitate	Memorie organizațională (obligatoriu)	
Competențe internaționale	Alinierea cu scrisoarea de	

Cunoștințe referitoare la bunele practici uzitate cu succes în organizarea și funcționarea la nivel internațional (pe specific) (obligatoriu)	așteptări (Obligatory)	
Competențe specifice autorității publice tutelare Cunoștințe în domeniul organizării statului și a autorităților la nivel central		

Ținând cont de faptul că, în momentul de față, Consiliul de Administrație al **Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A.** este format din 7 membri, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, procedura de selecție se va axa pe cele 9 poziții vacante.

Pentru cele 9 poziții vacante de membru al Consiliului de Administrație, Consiliul Local Timișoara va selecta persoane care:

- Să nu facă parte din mai mult de 3 consilii de administrație, fapt ce ar conduce la încălcarea art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, sau în cazul în care fac parte din 3 consilii de Administrație să renunțe la cel puțin unul înainte de numirea în calitate sa de administrator.
- Să îndeplinească toate criteriile obligatorii menționate în matricea anexată.
- Să aibă o stare de sănătate corespunzătoare nevoilor exercitării funcției, certificate conform legii, atestată pe baza unei adeverințe medicale.
- Să aibă capacitate deplină de exercițiu.
- Să cunoască limba română scris și citit.
- Să nu aibă nici un fel de înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar.
- Să nu fi contribuit la înrăutățirea rezultatelor economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator pe perioada exercitării mandatului.

Autoritatea Publică Tutelară consideră necesar că din cei 9 membri ai Consiliului de Administrație al Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A. cel puțin unul din administratori trebuie să aibă un profil juridic și să dețină cunoștințe atestate în domeniul juridic, cel puțin unul trebuie să aibă profil economic și să dețină cunoștințe atestate în domeniul economic și cel puțin un membru trebuie să aibă profil tehnic și să dețină cunoștințe atestate în domeniul tehnic.

			Criterii	Obligatorii (OB) sau Optional (OP)	Pondere (0-1)
			1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert		
I. Competențe	C1. Competențe specifice sectorului energetic	C1.1	Capacitatea de a integra în deciziile administrative caracteristicile contextuale ale unui producător de energie electrică și termică	OB	1,00
		C1.2	Capacitatea de a integra în deciziile administrative legislația națională și europeană incidentă	OB	1,00

		C1.3	Capacitatea de elabora și pune în aplicare o politică de administrare a societății adaptată în funcție de strategia locală de dezvoltare	OB	1,00
		C1.4	Capacitatea de a capacita organizația în sensul atingerii Țintelor de performanță agreeate cu APT	OB	1,00
		C1.5	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1,00
		C1.6	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1,00
		C1.7	Capacitatea de a elabora și de a asigura implementarea unei politici realiste de protecție a mediului	OB	1,00
		C1.8	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1,00
		C1.9	Capacitatea de a asigura soliditatea financiară a companiei	OB	1,00
		C1.10	Capacitatea de a crea pârghiile organizaționale care să mențină pacea și echitatea socială	OB	1,00
	C2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică	C2.1	Administrarea companiei	OB	0,80
		C2.2	Planificare strategică	OB	0,80
		C2.3	Leadership	OB	0,80
		C2.4	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0,80
		C2.5	Managementul financiar al companiei	OB	0,80
		C2.6	Managementul performanței, MBO	OB	0,80
		C2.7	Managementul riscurilor	OB	0,80
		C2.8	Managementul calității	OP	0,80
	C3. Competențe de guvernare corporativă	C3.1	Guvernarea corporativă a întreprinderilor publice	OB	1,00
		C3.2	Dialogul social	OB	1,00
		C3.3	Monitorizarea rezultatelor	OB	1,00
	C4. Competențe sociale și personale	C4.1	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	OB	0,50
		C4.2	Comunicare instituțională	OB	0,50
		C4.3	Reprezentativitate	OB	0,50
		C4.4	Networking	OB	0,50
	C5. Experiența pe plan național și internațional	C5.1	Experiență de administrare a unor societăți	OP	0,50
		C5.2	Experiență în domeniul energetic	OP	0,50
		C5.3	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul energetic	OP	0,50
		C5.4	Experiența în domeniul furnizării de utilități publice	OP	0,50
		C5.5	Experiență relevantă în realizarea unor investiții sau proiecte de rețehnologizare de mari dimensiuni în domeniul energetic	OP	0,50
		C5.6	Experiență relevantă și abilități de negociere în relația cu partenerii sociali	OP	0,50
	C6. Alinierea cu scrierile de așteptări a acționarilor	C6.1	Integrarea contextului strategic al Colterm S.A.	OB	1,00
		C6.2	Integrarea strategiei multianuale regionale în domeniul energetic	OB	1,00
		C6.3	Are viziune asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor acționarilor	OB	1,00
		C6.4	Răspunde cu obiective corect formulate așteptărilor acționarilor	OB	1,00
		C6.5	Transpune obiectivele formulate în acțiuni concrete	OB	1,00
		C6.6	Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în HG nr. 722/2016	OB	1,00

II. Trăsături	T1	Dinamism, orientarea către acțiune	OB	0,25
	T2	Asertivitate	OB	0,25
	T3	Capacitate de decizie	OB	0,25
	T4	Spirit intraprenorial	OB	0,25
	T5	Viziune	OB	0,25
	T6	Capacitate de rezolvare a problemelor	OB	0,25
	T7	Spirit de echipă	OP	0,25
III. Cerințe prescriptive	CPP1	Studii superioare (minim ISCED 6) finalizate	OB	DA/NU
	CPP2	Studii superioare (minim ISCED 6) finalizate în domeniul economic/juridic	OP	DA/NU
	CPP3	Experiență profesională specifică de minim 5 ani în domeniul economic/juridic	OB	DA/NU
	CPP4	Studii postuniversitare de tip MBA/EMBA	OP	DA/NU
	CPP5	Înscrișuri în cazierul judiciar	OB	DA/NU
	CPP6	Înscrișuri în cazierul fiscal	OB	DA/NU
	CPP7	Apt medical	OB	DA/NU
	CPP8	Experiență profesională totală de minim 5 ani	OB	DA/NU
	CPP9	Experiență de administrare, conducere/management	OP	DA/NU
	CPP10	Nu au fost destituiți în ultimii 5 ani OUG nr. 109/2011 art. 30	OB	DA/NU
	CPP11	Nu se afla în conflict de interese	OB	DA/NU
		TOTAL		
		Total ponderat		
		Pragul minim colectiv	80% din maxim	
		Grad de adecvare cu cumulul de cerințe ale postului		

