

Matricea consiliului R.A. " Monetăria statului"

	Grupul de criterii	Caracterul (Oblig / Opt)	Pondere (0-1)	Consiliul nominalizat			Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv %	Pragul curent colectiv %
				Administrator 1 MFP	Administrator 2 BNR	Administrator 3				
Competențe	A. Competențe									
	1. Competențe specifice sectorului									
	1.1 Cunoștințe specifice industriei baterii de monedă metalică	Oblig.	1						60	
	1.2 Cunoștințe de utilizare și de gestionare a informațiilor clasificate specifice domeniului baterii de monedă metalică	Oblig.	1						60	
	2. Competențe profesionale de importanță strategică									
	2.1 Viziune și planificare strategică	Oblig.	1						60	
	2.2 Management financiar și contabilitate	Opt.	0.8						40	
	2.3 Managementul riscului	Oblig.	0.8						60	
	2.4 Management organizațional	Oblig.	1						60	
	3. Competențe de guvernare corporativă									
	3.1 Cunoștințe de guvernare corporativă	Oblig.	1						60	
	3.2 Rolul Consiliului de administrație și al directorilor	Oblig.	1						60	
	3.3 Monitorizarea performanței	Oblig.	1						60	
	4. Competențe sociale și personale									
4.1 Luarea deciziilor	Oblig.	1						60		

	Grupul de criterii	Caracterul (Oblig / Opt)	Pondere (0-1)	Consiliul nominalizat			Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv %	Pragul curent colectiv %
				Administrator 1 MFP	Administrator 2 BNR	Administrator 3				
	4.2 Negociere	Oblig.	1					60		
	5. Experiență pe plan local și internațional									
	5.1 Participarea la negocieri	Oblig.	1					60		
	6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.									
	6.1 Orientare spre performanță	Opt.	1					N/A		
	<i>Sub-Total</i>									
	<i>Sub-Total -ponderat</i>									
Trăsături	B. Trăsături									
	Reputație profesională, etică și integritate	Oblig.	1					N/A		
	Independență	Oblig.	1					N/A		
	Expunere politică	Oblig.	1					N/A		
	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	1					N/A		
	Aliniere cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare ¹	Oblig.	1					N/A		
	Diversitate de gen	Opt.	0.5					N/A		
	<i>Sub-Total</i>									

¹ Competența va fi evaluată doar pentru candidații selectați pe lista scurta care au obligația depunerii declarației de intenție.

	Grupul de criterii	Caracterul (Oblig / Opt)	Pondere (0-1)	Consiliul nominalizat			Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv %	Pragul curent colectiv %
				Administrator 1 MFP	Administrator 2 BNR	Administrator 3				
Alte condiții eliminatorii	C. Alte condiții eliminatorii									
	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Opt.	0.8						N/A	
	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1						N/A	
	Sanțiuni disciplinare care să nu fi fost radiate, potrivit legii ²	Opt.	0.8						N/A	
	Independent ³	Oblig.	1						N/A	
	Deținerea, la momentul depunerii candidaturii a unei funcții de director general sau a oricărei alte funcții de coordonare și conducere în cadrul regiei autonome pentru care a depus candidatura ⁴	Opt.	0,8						N/A	
	<i>Sub-Total</i>									
	Total									
	Total ponderat									
	Clasament									

²Condiție eliminatorie doar pentru candidații reprezentanți ai Ministerului Finanțelor Publice.

³ În sensul art.138² din Legea societăților nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

⁴ Condiție eliminatorie pentru candidații din afara BNR/MFP. Pe durata exercitării mandatului, administratorii numiți vor avea stipulată o clauză în contractele de mandat pe care le vor încheia cu autoritatea publică tutelară, care va avea ca efect menținerea calității de administrator neexecutiv.

I. Descrierea coloanelor matricei

Grupul de criterii (A)	Caracterul (Oblig / Opt) (B)	Ponderea (0-1) (C)	Consiliul nominalizat (D)			Total (E _i)	Total ponderat (E _{ii})	Pragul minim colectiv (E _{iii})	Pragul curent colectiv (E _{iv})
			Administrator 1 MFP	Administrator 2 BNR	Administrator 3				

A. Grupul de criterii

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea 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 (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

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. Consiliul nominalizat

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

E. Totaluri

i. Total

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

ii. Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare rând multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)).

iii. 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).

iiii. Pragul curent colectiv

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

II. Descrierea rândurilor matricei

A. Competențe

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

B. Trăsături

O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de rating este 1 sau 5.

C. Alte condiții eliminatorii

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și/sau care sunt interzise. Grila de rating este 1 sau 5.

Sub-Total

Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

Sub-Total ponderat

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

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

Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

Total ponderat

Suma Sub-Totalurilor ponderate.

Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

III. Grila de punctaj / rating a competențelor / trăsăturilor / condițiilor eliminatorii

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a demonstra competența în ceea ce privește compatibilitatea cu profilul consiliului, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la “novice” la “expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	<i>Nu se aplică</i>	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență.
1	<i>Novice</i>	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	<i>Intermediar</i>	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none">• Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;• Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	<i>Competent</i>	Sunteți capabil să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multa experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none">• Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor;• Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	<i>Avansat</i>	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut în cadrul organizației curente ca un expert în această competență, sunteți capabil să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanță a consiliului și nivel executiv superior; • Sunteți capabil să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă sau cu reprezentanții autorității publice tutelare, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	<i>Expert</i>	<p>Sunteți cunoscut ca un expert în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; • Sunteți privit ca un expert, conducător și inovator în aceasta competență de către consiliu, regie și/sau alte entități.

Trăsături / rating	1	2	3	4	5
Reputație profesională, etică și integritate	Cu incidente				Fără incidente
Independență	Ușor influențabil				Analiză proprie
Expunere politică	Foarte expus				Fără expunere
Abilități de comunicare interpersonală	Ineficient				Eficient
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a APT	Nu se aliniază				Se aliniază
Diversitate de gen	M/F				

Condiții eliminatorii / rating	1	2	3	4	5
Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul administrator sau de director	Nefavorabile				Favorabile
Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Cu înscrieri				Fără înscrieri
Sancțiuni disciplinare care să nu fi fost radiate, potrivit legii	Cu sancțiuni disciplinare neradiate, potrivit legii				Fără sancțiuni disciplinare neradiate, potrivit legii
Independent⁵	Se află în una din situațiile reglementate de art.138 ² din Legea societăților nr.31/1990,				Nu se află în niciuna din situațiile reglementate de art.138 ² din Legea societăților nr.31/1990,

⁵ Ibidem 3.

	republicată, cu modificările și completările ulterioare.				republicată, cu modificările și completările ulterioare.
Deținerea, la momentul depunerii candidaturii a unei funcții de director general sau a oricărei alte funcții de coordonare și conducere în cadrul regiei autonome pentru care a depus candidatura ⁶	Deține o funcție de tipul celei menționate				Nu deține o funcție de tipul celei menționate

IV. Indicatorii asociați competențelor, trăsăturilor și condițiilor eliminatorii

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului

1.1 Cunoștințe specifice industriei baterii de monedă metalică

⁶ Condiție eliminatorie pentru candidații din afara BNR/MFP. Pe durata exercitării mandatului, administratorii numiți vor avea stipulată o clauză în contractele de mandat pe care le vor încheia cu autoritatea publică tutelară, care va avea ca efect menținerea calității de administrator neexecutiv.

Descriere: Cunoaște sectorul de activitate în care funcționează regia autonomă Monetăria statului, evoluțiile viitoare și strategiile relevante de dezvoltare ale regiei.

Indicatori:

1. Familiarizat cu strategiile de dezvoltare, potrivite pentru sectorul specific industriei baterii de monedă metalică.
2. Cunoaște relația de interdependență dintre autoritatea publică tutelară și regia autonomă în ceea ce privește producția de monedă metalică.
3. Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluțiile și factorii (sociali, politici, tehnologici, științifici, ecologici, economici, etc.) care modelează industria.
4. Împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului de activitate al regiei cu alți membri ai consiliului, în sprijinul procesului de luare a deciziilor.

1.2 Cunoștințe de utilizare și de gestionare a informațiilor clasificate specifice domeniului baterii de monedă metalică

Descriere: Cunoaște legislația națională privind protecția informațiilor clasificate naționale precum și reglementările specifice domeniului de baterii a monedelor metalice care se supun legislației privind protecția informațiilor clasificate.

Indicatori:

1. Cunoaște legislația națională specifică domeniului protecției informațiilor clasificate.
2. Are experiență în manipularea informațiilor clasificate.
3. A deținut/deține autorizație de acces la informații clasificate.
4. Cunoaște reglementările specifice din domeniul activității contractuale ce se supun legislației privind protecția informațiilor clasificate.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Viziune și planificare strategică

Descriere: Înțelege rolul consiliului în definirea misiunii regiei autonome, a obiectivelor strategice pe termen mediu și lung, identifică prioritățile strategice, riscurile și acțiunile ce trebuie întreprinse pentru a atinge aceste obiective.

Indicatori:

1. Identifică misiunea regiei, obiectivele, valorile și scopul care ghidează strategia.
2. Are capacitatea de a analiza obiectivele strategice ale regiei.
3. Poate analiza informații relevante și date de referință ale sectorului în care operează regia.

2.2 Management financiar și contabilitate

Descriere: Este familiarizat cu cerințele guvernantei financiare, cu practicile contemporane de management financiar, cu principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară și cunoaște responsabilitățile consiliului în domeniu.

Indicatori:

1. Deține calificări și/sau experiență specifice acestei competențe.
2. Familiarizat cu reglementările și normele aplicabile în domeniu
3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare.
4. Oferă o viziune pe termen mediu și lung, precum și soluții relevante privind asigurarea surselor de finanțare necesare continuării strategiei de re tehnologizare a regiei autonome.

2.3 Managementul riscului

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

Indicatori:

1. Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului.

2. Poate identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul riscului.
3. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.

2.4 Management organizațional

Descriere: Înțelege funcționarea, structura și cultura organizațională a regiei, dar și contextul politic, social și economic în care aceasta operează.

Indicatori:

1. Cunoaște structura, modul de funcționare și atribuțiile organelor regiei autonome, în conformitate cu prevederile legale.
2. Are capacitatea de a identifica factorii de influență asupra regiei autonome (economici, tehnologici, juridici), perspectivele și dinamica relației cu aceștia.
3. Este familiarizat cu principiile și tehnicile manageriale ce pot fi aplicate în vederea gestionării optime a regiei autonome și a resurselor acesteia.

3. Competențe de guvernare corporativă

3. 1. Cunoștințe de guvernare corporativă

Descriere: Cunoaște bunele practici și principiile de guvernare corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

1. Familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă.
2. Înțelege cadrul guvernării corporative în care operează regia, respectiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante.
3. Înțelege modul de relaționare al regiei cu Ministerul Finanțelor Publice și Autoritatea Publică Tutelară.

3.2 Rolul consiliului și al directorilor

Descriere: Înțelege rolul și funcțiile consiliului și îndatoririle directorilor.

Indicatori:

1. Înțelege structura și compoziția consiliului.
2. Înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului.
3. Înțelege rolurile și responsabilitățile membrilor consiliului, inclusiv în oferirea unei direcții strategice pe termen lung.
4. Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.
5. Înțelege procesul de luare a deciziilor la nivel colectiv, precum și responsabilitățile ce rezultă din acesta.

3.3 Monitorizarea performanței

Descriere: Înțelege responsabilitățile consiliului pentru supervizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea regiei la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului.
2. Înțelege cadrul de risc al regiei.
3. Contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri.
4. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale regiei și monitorizează conformitatea cu acestea.
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe.

4. Competențe sociale și personale

4.1 Luarea deciziilor

Descriere: Contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin raționamente proprii independente și obiective în folosul regiei, pentru a facilita procesul de luare a deciziilor la nivel colectiv.

Indicatori:

1. Nu este predispus la decizii pripite.

2. Ia decizii bazate pe analiză, experiență și raționament.
3. Asigură clarificarea informațiilor transmise în cadrul discuțiilor.
4. Este capabil să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență, pentru sprijinirea procesului de luare a deciziilor consiliului.

4.2 Negociere

Descriere: Este eficient în negocierea de acorduri, obținând rezultatele dorite de regie într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

1. Poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe.
2. Poate soluționa diferendele cu minimum de impact.
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile.
4. Câștigă cu ușurință încrederea.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Participarea la negocieri

Descriere: Demonstrează contribuția adusă la diverse negocieri și tratative purtate la nivel național sau internațional în domeniul relevante.

Indicatori:

1. Poate susține argumentat aportul adus la tratativele la care a participat.
2. Poate iniția colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu, cu rezultate benefice pentru regie.
3. Înțelege politica și contextul de reglementare aplicabil la nivel european/internațional.

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 publice⁷.

6.1. Orientare spre performanță

Descriere: În desfășurarea activității întreprinde acțiuni concrete cu scopul de a îndeplini și depăși standardele de performanță.

Indicatori:

1. Își îndeplinește toate atribuțiile din fișa postului, cu promptitudine și eficacitate, în vederea obținerii de performanțe superioare standardelor.
2. Se implică în activități/proiecte chiar dacă acestea depășesc nivelul său de expertiză sau atribuțiile postului.
3. Anticipează obstacole sau posibile întârzieri și ia măsuri corective pentru a minimiza efectul acestora asupra atingerii obiectivelor.
4. Este perseverent/ă în fața oricăror obstacole și lucrează bine sub presiune.
5. A obținut la ultima evaluare anuală a performanțelor profesionale un punctaj final între 4 și 5, respectiv un punctaj similar și pentru reprezentantul Ministerului Finanțelor Publice.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație profesională, etică și integritate

Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență și dovedește un nivel ridicat al credibilității profesionale.

Indicatori:

⁷ "Reprezentantul MFP, în cazul regiilor autonome va fi selectat de către o Comisie de selecție înființată în acest scop prin ordin de ministru, conform art.11 alin. 2 din Normele metodologice.

1. Dovedește reputația profesională prin scrisoare/scrisori de recomandare și prin declarația pe propria răspundere potrivit căreia nu a fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor întreprinderi publice sau, după caz, nu i-a fost încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani.
2. Se comportă într-o manieră demnă de încredere și respect.
3. Cunoaște valorile și standardele etice ale întreprinderii publice reflectate în Codul Etic publicat pe site-ul regiei autonome.
4. Înțelege specificul tranzacțiilor cu părți afiliate, precum și poziția pe care trebuie să o adopte într-o astfel de situație.

2. Independență

Descriere: Posedă o gândire independentă și este capabil să ofere rigoarea necesară pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor.

Indicatori:

1. Încurajează discuția riguroasă și opiniile diverse pentru a se ajunge la consens.
2. Adoptă o poziție independentă în fața opiniilor divergente, chiar și în detrimentul personal.
3. Solicită clarificări și explicații punctuale în scopul înțelegerii corecte a problematicilor.

3. Expunere politică

Descriere: Exerciță funcții de conducere în cadrul unui partid politic și/sau activează în sfera de influență a acestuia, inclusiv membrii familiei până la gradul II.

Indicatori:

1. Declarație pe proprie răspundere din care rezultă că nu face parte din organe de conducere ale unui partid politic și nu activează în sfera de influență a acestuia, inclusiv membrii familiei până la gradul II.

4. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Capacitatea de a se adapta în funcție de diferitele stiluri de comunicare și de a comunica eficient indiferent de contextul în care se află.

Indicatori:

1. Relaționează cu succes cu alte persoane indiferent de poziție, putere, influență sau status.
2. Este eficient în stabilirea relațiilor interpersonale.
3. Acordă atenție pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.
4. Poate detensiona cu ușurință situații conflictuale.

5. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

Descriere: Aliniere a viziunii proprii asupra misiunii sale în cadrul viitorului consiliu de administrație cu cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări.

Indicatori:

1. Dă dovadă că este la curent cu așteptările exprimate de autoritatea publică tutelară prin scrisoarea de așteptări.
2. Intențiile exprimate corespund cerințelor formulate în scrisoarea de așteptări.

C. ALTE CONDIȚII ELIMINATORII

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

Descriere: Să nu fi obținut rezultate economico-financiare negative la întreprinderile în care a deținut poziția de administrator sau de director (reorganizare judiciară, faliment sau insolvență).

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: Săvârșirea faptelor sancționate de legile fiscale, contabile, vamale și de cele care privesc disciplina financiară, respectiv apartenența la categoria persoanelor condamnate prin hotărâri judecătorești rămase definitive, ori împotriva cărora s-

au luat alte măsuri cu caracter penal sau administrativ conform Codului penal, precum și a celor față de care au fost dispuse măsuri procesual penale.

3. Sancțiuni disciplinare care să nu fi fost radiate, potrivit legii

Descriere: Fapta săvârșită de către funcționarii publici sau de către personalul contractual din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, prin care au fost încălcate cu vinovăție îndatoririle de serviciu ale acestora, care au atras răspunderea disciplinară a persoanelor vinovate prin individualizarea în sancțiuni disciplinare aplicate și care nu au fost radiate de drept conform art. 82 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, respectiv conform art. 248 alin. 3 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul personalului contractual.

4. Independent

Descriere: Să nu se afle în una din situațiile prevăzute la art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Indicatori:

- a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al societății ori al unei societăți controlate de către aceasta sau să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

5. Funcții deținute la momentul depunerii candidaturii

Descriere: Să nu dețină la momentul depunerii candidaturii funcția de director general sau orice altă funcție de coordonare și conducere în cadrul regiei autonome pentru care a depus candidatura⁸

⁸ Condiție eliminatorie pentru candidații din afara BNR/MFP. Pe durata exercitării mandatului, administratorii numiți vor avea stipulată o clauză în contractele de mandat pe care le vor încheia cu autoritatea publică tutelară, care va avea ca efect menținerea calității de administrator neexecutiv.