

PROFILUL CANDIDATULUI

PENTRU FUNCȚIA DE MEMBRU AL CONSILIULUI DE

ADMINISTRAȚIE AL

SOCIETĂȚII GOSPODARUL BRETEAN SERV S.R.L.

Profilul candidatului pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație al Societății GOSPODARUL BRETEAN SERV S.R.L., denumit în continuare Profilul candidatului, este un document distinct al Componentei integrale a planului de selecție și se utilizează pentru evaluarea individuală și comparativă a persoanelor care candidează pentru cele trei posturi de administrator.

Documentul este elaborat de Comisia de selecție și nominalizare în raport cu Profilul Consiliului, Componenta inițială și Componenta integrală a planului de selecție, Scrisoarea de așteptări a asociatului unic și cerințele contextuale ale întreprinderii publice. Potrivit art. 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, cu modificările și completările ulterioare, Profilul candidatului cuprinde două componente: descrierea rolului, derivată din cerințele contextuale și din Scrisoarea de așteptări, și descrierea criteriilor de selecție.

Prezenta procedură vizează ocuparea a 3 (trei) posturi de membru al Consiliului de Administrație: 1 (un) post Administrator A - profil audit și 2 (două) posturi Administrator B - profil general. Candidatul poate opta pentru unul sau, dacă îndeplinește cerințele aplicabile, pentru ambele tipuri de profil, evaluarea realizându-se distinct pentru fiecare post pentru care a optat.

1. Baza documentară și principiile de elaborare

Profilul candidatului transpune la nivel individual cerințele stabilite la nivel colectiv prin Profilul Consiliului și urmărește realizarea unei componente finale complementare, capabile să răspundă misiunii și obiectivelor GOSPODARUL BRETEAN SERV S.R.L. Evaluarea se realizează cu respectarea principiilor transparenței, nediscriminării, tratamentului egal, profesionalismului, integrității și asumării răspunderii.

În elaborarea și aplicarea Profilului candidatului sunt avute în vedere, în principal: O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, H.G. nr. 639/2023 și anexele sale, Legea nr. 31/1990 privind societățile, Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar, actul constitutiv al societății și documentele procedurii de selecție aprobate pentru GOSPODARUL BRETEAN SERV S.R.L.

2. Cerințe contextuale relevante pentru profilul individual

Societatea este întreprindere publică locală având ca asociat unic Comuna Bretea Română, prin Consiliul Local al Comunei Bretea Română. Activitatea principală este reprezentată de lucrări de construcții ale clădirilor rezidențiale și nerezidențiale (CAEN 4120), fiind desfășurate, în baza contractelor de delegare, și activități privind administrarea domeniului public și privat al Comunei Bretea Română și serviciul public de salubritate, inclusiv activități de măturat, spălat și stropit al căilor publice, colectarea și transportul deșeurilor stradale, precum și curățarea și transportul zăpezii și menținerea căilor publice în stare de funcționare în condiții de polei sau îngheț.

În raport cu Scrisoarea de așteptări, viitorii administratori trebuie să poată contribui la continuitatea și calitatea serviciilor, menținerea echilibrului economico-financiar, controlul costurilor și al creanțelor, modernizarea bazei materiale și realizarea investițiilor, respectarea cerințelor de mediu, orientarea către

beneficiari, dezvoltarea resurselor umane, consolidarea guvernantei corporative, integrității, controlului intern, managementului riscurilor și digitalizării proceselor relevante.

3. Descrierea rolului candidatului

Candidatul selectat va exercita un mandat de administrator într-un sistem unitar de administrare. Rolul are caracter strategic și de supraveghere și nu presupune substituirea conducerii executive în activitatea curentă. Administratorul trebuie să contribuie la funcționarea Consiliului ca organ colegial și să își exercite atribuțiile în interesul societății, cu respectarea obligațiilor de diligență, loialitate, confidențialitate și integritate.

- stabilirea și urmărirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare, în corelare cu Scrisoarea de așteptări și cu planul de administrare;
- supravegherea conducerii executive și evaluarea performanței acesteia prin raportare la obiective și indicatori-cheie de performanță;
- analizarea situației economico-financiare, a bugetului, lichidității, creanțelor, costurilor și riscurilor și fundamentarea deciziilor strategice pe date verificabile;
- urmărirea continuității și calității lucrărilor și serviciilor publice delegate și a utilizării eficiente a activelor și resurselor societății;
- susținerea investițiilor, modernizării bazei tehnice, digitalizării și măsurilor de eficiență operațională și energetică;
- supravegherea cadrului de control intern, management al riscurilor, audit, conformitate, integritate și transparență;
- menținerea unei relații instituționale profesionale cu asociatul unic, Autoritatea Publică Tutelară, AMEPIP, autoritățile de reglementare, beneficiarii și celelalte părți interesate.

4. Profilurile aferente posturilor

4.1 Administrator A - profil audit (1 post)

Pentru acest post de administrator neexecutiv este necesar ca persoanele candidate:

- să dețină calificarea de auditor financiar conform unui document emis de autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb (AELS), din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii, sau să dețină 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 ori în cadrul comitetelor de audit constituite la nivelul organelor de administrare sau de supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani.
- să dețină experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome, în sensul art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011.
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990, republicată;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără înscrisuri în cazierul judiciar, fiscal sau administrativ.

4.2 Administrator B - profil general (2 posturi)

Pentru aceste posturi de administrator este necesar ca persoanele candidate:

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani;
- să dețină experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome, în sensul art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011.
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990, republicată;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără înregistrări în cazierul judiciar, fiscal sau administrativ;
- să demonstreze experiență relevantă în cel puțin unul dintre următoarele domenii: management strategic, finanțe corporative, management operațional, administrarea domeniului public și privat, servicii comunitare de utilități publice, management de proiect sau guvernanță corporativă.

5. Condiții generale minime obligatorii de eligibilitate

Indiferent de postul pentru care candidează, persoana trebuie să îndeplinească toate condițiile legale de eligibilitate și condițiile stabilite prin documentația procedurii. Condițiile de mai jos se verifică distinct de punctajul de merit și prevalează asupra acestuia atunci când au caracter eliminativ.

- să aibă capacitate deplină de exercițiu și să fie aptă din punct de vedere medical pentru exercitarea mandatului;
- să nu se afle în situațiile de interdicție prevăzute de art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011 și nici sub interdicțiile temporare de candidare prevăzute, după caz, de art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din același act normativ;
- să nu se afle în situațiile de ineligibilitate aplicabile potrivit Legii nr. 31/1990 și Legii nr. 85/2014;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență de minimum 7 ani în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice, potrivit art. 28 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011;
- să dețină experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome, în sensul art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011;
- să respecte limita privind numărul de mandate prevăzută de art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011;
- să nu se afle într-o situație de conflict de interese ori incompatibilitate cu exercitarea mandatului;
- să îndeplinească cerințele privind independența, dacă postul pentru care este evaluată persoana este configurat ca post independent, și să permită, împreună cu ceilalți candidați nominalizați, respectarea cerințelor legale de compoziție a Consiliului;
- să cunoască limba română, scris și vorbit, la nivelul necesar participării la procedură și exercitării mandatului;
- să depună documentele solicitate prin anunț și prin Componenta integrală și, dacă este inclusă pe lista scurtă, Declarația de intenție în termenul legal.

În sensul condiției privind experiența de conducere, se au în vedere funcțiile și calitățile recunoscute de art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, astfel cum sunt acestea dovedite prin documentele depuse de candidat. Înregistrările din cazierul judiciar, fiscal sau administrativ se analizează prin raportare la efectele juridice pe care legea le atribuie situației concrete; existența unei mențiuni nu este tratată automat ca motiv de excludere decât dacă produce ineligibilitate sau incompatibilitate potrivit legii.

6. Descrierea criteriilor de selecție

Criteriile individuale sunt preluate și particularizate din Profilul Consiliului, astfel încât punctajele obținute de fiecare candidat să poată fi analizate atât individual, cât și în raport cu cerințele colective ale viitorului Consiliu. Criteriile sunt grupate potrivit H.G. nr. 639/2023 în competențe, trăsături și alte criterii.

Cod	Descrierea criteriului
C1.1	Capacitatea de a integra în deciziile de administrare particularitățile activităților de construcții, serviciilor publice delegate și administrării domeniului public și privat; înțelegerea obligațiilor de continuitate, calitate, eficiență și conformare.
C1.2	Capacitatea de a armoniza nevoile comunității și obligațiile de serviciu public cu cerințele de performanță, eficiență și sustenabilitate economico-financiară.
C1.3	Capacitatea de a evalua necesarul de utilaje, echipamente și investiții, de a prioritiza proiectele și de a urmări utilizarea eficientă și întreținerea bazei materiale.
C2.1	Capacitatea de a interpreta date financiare și operaționale, bugete, lichidități, creanțe și structura costurilor, de a identifica riscuri și de a fundamenta decizii.
C2.2	Capacitatea de a pregăti și conduce negocieri instituționale sau comerciale, de a formula argumente bazate pe date și de a urmări soluții sustenabile și conforme.
C3.1	Capacitatea de a formula obiective clare și măsurabile, de a utiliza KPI/ICP și de a evalua performanța conducerii executive fără a substitui managementul curent.
C3.2	Capacitatea de a aplica principiile și obligațiile de guvernanță corporativă, inclusiv separarea rolurilor, transparența, raportarea, integritatea și managementul riscurilor.
C4.1	Capacitatea de a comunica verbal și în scris clar și structurat, de a asculta activ, de a argumenta pe bază de fapte și de a contribui la decizii colegiale.
C5.1	Experiență relevantă în relația cu autorități publice, autorități de reglementare, instituții de control ori alte entități cu rol instituțional pentru activitatea societății.
C5.2	Experiență în relația cu instituții europene și/sau în proiecte cu finanțare externă, relevantă pentru investițiile, modernizarea ori dezvoltarea societății.
C6.1	Pentru poziția prevăzută de art. 28 alin. (5 ¹), dacă este utilizată: capacitatea de a înțelege prioritățile locale și de a contribui la alinierea strategiei societății cu politica publică, fără afectarea interesului societății.
T1	Reputație personală și profesională adecvată exercitării mandatului, rezultată din conduită, istoricul profesional, referințe și respectarea standardelor profesionale.
T2	Independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, acolo unde criteriul este aplicabil postului, inclusiv capacitatea de exercitare a unei judecăți obiective și lipsa relațiilor care afectează independența.

Cod	Descrierea criteriului
T3	Integritate, onestitate, responsabilitate, gestionarea conflictelor de interese, respectarea confidențialității și consecvența dintre declarații, conduită și acțiuni.
T4	Expunere politică - criteriu contextual care evaluează natura și actualitatea unor roluri politice/publice și capacitatea candidatului de a separa aceste roluri de obligațiile de administrator; nu constituie singur motiv automat de excludere.
T5	Abilități de comunicare interpersonală, ascultare activă, argumentare, gestionarea dezacordului și construirea unor relații profesionale bazate pe încredere.
CO1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul a exercitat mandate de administrator/director, analizate în contextul atribuțiilor, perioadei și situației organizației.
CO2	Înscrieri în cazierul fiscal și efectele juridice ale acestora asupra eligibilității și reputației candidatului.
CO3	Înscrieri în cazierul judiciar și efectele juridice ale acestora, inclusiv interdicțiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și Legea nr. 31/1990.
CO4	Înscrieri în cazierul administrativ, după caz, analizate numai pentru persoanele și situațiile pentru care acesta este aplicabil.
CO5	Criteriul de gen - criteriu de compoziție colectivă, fără punctaj individual, aplicat la configurarea finală a Consiliului potrivit cadrului legal în vigoare.

7. Grila comună de evaluare și pragurile individuale

Pentru criteriile evaluate pe competență se utilizează grila comună de la 1 la 5. Pentru criteriile obligatorii, pragul minim individual este, ca regulă, 3 puncte - nivel Competent. Pentru T4 pragul minim individual este 1, iar criteriile de legalitate și compoziție se verifică distinct, potrivit regulilor indicate în matrice.

Punctaj	Nivel	Descriere
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a elementelor de bază, dar experiența practică este limitată și necesită sprijin.
2	Intermediar	Înțelege conceptele și le-a utilizat în situații similare, cu un nivel încă moderat de autonomie.
3	Competent	Poate aplica independent competența în situații uzuale, analizează implicațiile și fundamentează decizii relevante pentru mandat.
4	Avansat	Aplică competența fără sprijin, oferă perspective practice și poate susține sau ghida alte persoane în domeniu.
5	Expert	Demonstrează expertiză recunoscută și capacitatea de a soluționa probleme complexe și de a genera abordări de nivel strategic.

8. Matricea individuală a Profilului candidatului

Matricea de mai jos se completează pentru fiecare candidat. Punctajul acordat se fundamentează pe probele și informațiile prevăzute în Componenta integrală. Pentru criteriile cu caracter de legalitate, condiția se consențează ca îndeplinire/neîndeplinire, fără a fi transformată într-un avantaj de merit.

Cod	Criteriu	OB/Opt.	Pondere	PMI	Punctaj candidat	Punctaj ponderat	Modalitate principală de evaluare
C1.1	Integrarea particularităților activităților de construcții, serviciilor delegate și administrării domeniului public/privat	OB	1	3			Dosar / interviu / declarație de intenție
C1.2	Armonizarea nevoilor comunității cu performanța și sustenabilitatea economică	OB	1	3			Dosar / interviu / declarație de intenție
C1.3	Modernizarea infrastructurii, utilităților și bazei materiale	OB	1	3			Dosar / interviu / declarație de intenție
C2.1	Analiza afacerii și a performanței economico-financiare	OB	0,75	3			Dosar / interviu
C2.2	Negociere și fundamentarea deciziilor strategice	OB	0,75	3			Interviu / exemple profesionale
C3.1	Management prin obiective și indicatori de performanță	OB	0,75	3			Dosar / interviu / declarație de intenție
C3.2	Integrarea legislației și principiilor de guvernare corporativă	OB	0,75	3			Dosar / interviu
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională	OB	0,5	3			Interviu / referințe
C5.1	Experiență în relația cu autorități/reglementatori/instituții relevante	OB	1	3			CV / documente / referințe
C5.2	Experiență cu instituții europene și/sau proiecte cu finanțare externă	Opt.	1	N/A			CV / documente / interviu
C6.1	Alinierea cu politica locală - poziția art. 28 alin. (5 ¹), dacă este utilizată	OB/N.A.	0,5	3/N.A.			Dosar / interviu
T1	Reputație personală și profesională	OB	1	3			Dosar / referințe / verificări
T2	Independență	OB/N.A.	1	3/N.A.			Declarații / documente / verificări
T3	Integritate	OB	1	3			Dosar / referințe / interviu
T4	Expunere politică	OB	0,5	1			Declarații / interviu
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0,5	3			Interviu
CO1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor administrate/conduse	OB	1	3			Documente / referințe / interviu
CO2	Cazier fiscal și efectele juridice	OB	0	Legal			Cazier / verificare juridică
CO3	Cazier judiciar și efectele juridice	OB	0	Legal			Cazier / verificare juridică
CO4	Cazier administrativ, după caz, și efectele juridice	OB/N.A.	0	Legal/N.A.			Cazier / verificare juridică

Cod	Criteriu	OB/Opt.	Pondere	PMI	Punctaj candidat	Punctaj ponderat	Modalitate principală de evaluare
CO5	Criteriul de gen - verificare colectivă	OB	0	N/A			Verificare la configurarea Consiliului

9. Particularizarea matricei pentru Administrator A - profil audit

Pentru candidatul înscris pe postul Administrator A se aplică integral matricea comună, la care calificare/experiență în audit. Această condiție este obligatorie și se verifică documentar înainte de evaluare.

Cod	Condiție specifică	Caracter	Regulă de verificare
A1	Calificare de auditor financiar potrivit legii sau experiență de minimum 3 ani în audit statutar, în condițiile legale aplicabile comitetului de audit.	OB - eliminativ	Se verifică documentele de calificare și/sau documentele care probează experiența relevantă

La evaluarea finală se urmărește ca persoana selectată pentru acest profil să poată contribui efectiv la supravegherea raportării financiare, a controlului intern și a riscurilor. Independența se verifică potrivit măsurilor stabilite prin Profilul Consiliului.

10. Particularizarea matricei pentru Administrator B - profil general

Pentru candidații înscrși pe posturile Administrator B se aplică integral matricea comună. În plus, fiecăruia se acordă experiență relevantă în cel puțin unul dintre domeniile profesionale stabilite prin Profilul Consiliului și Comitetului de Audit, care se valorifică în punctajele criteriilor C1-C5, fără dublarea punctajului printr-un criteriu separat.

- management strategic, management operațional sau management tehnic;
- finanțe corporative, analiză economică, contabilitate sau control;
- dezvoltare de afaceri, management de proiect, investiții ori mentenanță;
- guvernanță corporativă, conformitate, risc ori control intern;
- servicii publice locale, administrarea domeniului public și privat, salubritate, construcții sau domenii conexe;
- mediu, eficiență energetică, sănătate și securitate în muncă ori alte domenii relevante pentru activitatea societății.

În alegerea celor doi candidați pentru profilul general se urmărește complementaritatea: configurația fișei de audit și să asigure, la nivelul Consiliului, competențele colective prevăzute în Profilul Consiliului.

11. Corelarea cu Scrisoarea de așteptări

Declarația de intenție și interviul final trebuie să permită Comisiei să verifice în ce măsură candidatul înscris și poate contribui, în limitele rolului de administrator, la realizarea lor. Corelarea principală este următoare:

Așteptare strategică	Criterii relevante	Ce tr
Performanță operațională și continuitatea serviciilor	C1.1, C1.2, C3.1	Înțelegerea ser monitorizarea ca
Performanță financiară, lichiditate, costuri și creanțe	C2.1, C3.1, CO1	Analiză financia experiență democ
Investiții și modernizarea bazei materiale	C1.3, C2.1, C2.2	Prioritizarea inv utilizarea eficient
Mediu și eficiență energetică	C1.1, C1.3, C3.1	Conformare, re integrarea obiec
Clienți și beneficiari	C1.2, C4.1	Orientare către c și tratarea probl
Resurse umane	C3.1, C4.1, T3	Supravegherea dezvoltare profe
Guvernanta, etică, comunicare și digitalizare	C3.2, T1-T5, C1.3	Separarea rol comunicare și su

12. Instrumentele de evaluare și integrarea rezultatelor

Analiza comparativă a candidaților se realizează prin utilizarea cumulativă a informațiilor disponibile, Componenta integrală. Punctajul nu se bazează exclusiv pe autoevaluarea candidatului, ci pe probe verific selecție și nominalizare.

- analiza documentară a dosarului de candidatură și verificarea îndeplinirii condițiilor de eligibilitate;
- clarificările și informațiile suplimentare solicitate în scris, dacă sunt necesare;
- verificarea activității profesionale anterioare și a referințelor oferite de candidat;
- analiza rezultatelor economico-financiare relevante pentru mandatele de administrator/director exercitate;
- analiza Declarației de intenție, pentru candidații incluși pe lista scurtă, în raport cu Scrisoarea de așteptă
- observarea comportamentală și evaluarea răspunsurilor în cadrul interviului, conform Planului de intervi
- alte instrumente prevăzute în Componenta integrală, dacă sunt stabilite în mod transparent și aplicate un situații comparabile.

Rezultatele din Profilul candidatului se analizează în funcție de Profilul Consiliului. Un punctaj individ de a asigura, la nivelul componentei finale, condițiile legale și pragurile colective stabilite pentru Consiliu legale de compoziție - inclusiv numărul administratorilor independenți/neexecutivi, limita privind personalu cerințele aplicabile comitetului de audit și criteriul de gen - se verifică la configurarea finală a Consiliului.

13. Dispoziții finale

Prezentul Profil al candidatului se aprobă împreună cu Profilul Consiliului și Componenta integrală : document de referință pentru analiza listei lungi, întocmirea listei scurte, analiza Declarațiilor de intenție, o clasamentului și fundamentarea Raportului final al Comisiei de selecție și nominalizare.

În cazul unei neconcordanțe între prezentul document și o dispoziție legală imperativă în vigoare . dispoziția legală. Orice actualizare necesară se realizează în cadrul procedurii, cu respectarea competențelor O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 639/2023.