PROIECT

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII COMERCIALE PENTRU SERVICII DE MENTENANȚĂ A REȚELEI ELECTRICE DE TRANSPORT SMART S.A.

Introducere

Conform art. 1 pct. 15 din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, profilul consiliului vizează procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor şi aptitudinilor pe care Consiliul de administrație trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de aşteptări şi elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.
Profilul consiliului se bazează pe: analiza cerințelor contextuale, scrisoarea de aşteptări a autorității publice tutelare și strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

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

Analiza cerințelor contextuale

Smart S.A. este una din filialele C.N.T.E.E. Transelectrica S.A., responsabilă cu prestarea serviciilor de mentenanță a Rețelei electrice de transport din România. Una din obligațiile C.N.T.E.E. Transelectrica S.A. în conformitate cu Legea nr. 123/2012 a energiei electrice și a gazelor naturale este aceea de a asigura funcționarea, mentenanța și dezvoltarea RET, mentenanța fiind asigurată de Smart S.A.

Smart S.A. este organizată teritorial convergent cu structura C.N.T.E.E. Transelectrica S.A. (din perspectiva sucursalelor teritoriale) și este singura societate care poate furniza servicii de întreținere a RET la nivelul de calitate impus de Standardul de Performanță al Rețelei Electrice de Transport și Regulamentul de Mentenanță a RET, aprobat de Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul energiei (ANRE).

Viziunea

Smart S.A. este atestată de către Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei pentru următoarele tipuri de lucrări:
- încercări de echipamente și instalații electrice în vederea certificării conformității tehnice a centralelor electrice în raport cu normele tehnice aplicabile;
Atestat nr. 15264/4.11.2019 valabil pe termen nelimitat cu vizele de rigoare.
- proiectare de linii electrice aeriene și subterane cu orice tensiuni nominale standardizate;
Atestat nr. 15265/4.11.2019 valabil pe termen nelimitat cu vizele de rigoare.
- executare de linii electrice aeriene și subterane cu orice tensiuni nominale standardizate;
Atestat nr. 15266/4.11.2019 valabil pe termen nelimitat cu vizele de rigoare.
- proiectare de posturi de transformare, stații electrice și de instalații aparținând părții electrice a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate;
Atestat nr. 15267/4.11.2019 valabil pe termen nelimitat cu vizele de rigoare.
- executare de posturi de transformare, stații electrice și de lucrări la partea electrică a centralelor cu orice tensiuni nominale standardizate;
Atestat nr. 15268/4.11.2019 valabil pe termen nelimitat cu vizele de rigoare.

Smart S.A. deține un Laborator de Încercări de tip multi-site (un laborator în fiecare sucursală) care este acreditat de către RENAR având certificatul de acreditare nr. LI 824/17.04.2018, valabil până la data de 16.04.2026, cu supravegheri anuale. Sunt acreditate un număr de 78 încercări electrice și de analize fizico-chimice ale materialelor electroizolante.

Misiune

Smart S.A. aplică o strategie multianuală de dezvoltare echilibrată, eficientă și menită să susțină îndeplinirea tuturor responsabilităților ce îi sunt atribuite de legislația în vigoare, strategia energetică națională, memorandumurile și deciziile guvernamentale cu aplicabilitate domeniului său de responsabilitate.

Smart S.A. a fost înființată cu scopul realizării serviciilor de întreținere și reparații a instalațiilor C.N.T.E.E. Transelectrica S.A.

Smart S.A trebuie să asigure cu prioritate resursele necesare pentru activitatea de mentenanță a RET, potrivit misiunii stabilite la înființarea acesteia. În acest context, este important de subliniat că activitatea contractată suplimentar, pentru acoperirea cât mai bună a resurselor disponibile, aduce la rândul ei o serie de restricții în alocarea resurselor. Activitatea suplimentară a societății trebuie desfășurata astfel încât resursele disponibile alocate să nu afecteze activitatea de baza.

Principalul contract comercial generator de venituri este Contractul sectorial de servicii C266/27.08.2021 „Servicii/lucrări strategice în instalațiile din gestiunea C.N.T.E.E. Transelectrica S.A." încheiat de C.N.T.E.E. Transelectrica S.A. în calitate de achizitor și Smart S.A. în calitate de prestator.

Obiective generale

- dezvoltarea și îmbunătățirea continuă a activității de bază;
- îmbunătățirea performanțelor financiare;
- asigurarea satisfacerii celor mai exigente cerințe ale clienților, inclusiv pentru domeniul nuclear, prin realizarea de servicii de calitate, la termenele stabilite prin contracte, cu respectarea reglementărilor tehnice în vigoare și prin monitorizarea acestora;
- îmbunătățirea continuă a performanțelor și eficacității Sistemului Integrat de Management al Calității, Mediul, Securității și Sănătății în Muncă, certificat de SRAC și IQNet pe domeniul clasic și autorizat de CNCAN pentru activitățile din domeniul nuclear;
- creșterea performanței de mediu prin prevenirea și combaterea poluării, limitarea efectelor negative asupra mediului, acționând în mod deosebit asupra aspectelor semnificative de mediu;
- creșterea performanței de siguranță și securitate în muncă în vederea reducerii riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru toate persoanele participante la procesul de muncă;
- conformarea cu cerințele legale și alte cerințe;
- îmbunătățirea nivelului de pregătire profesională a întregului personal prin perfecționare, instruire și conștientizare;
- recertificarea SRAC și IQNet a Sistemului Integrat de Management, conform standardelor ISO 9001 ISO 14001 ediția din 2015 și OHSAS 18001:2007;
- menținerea atestării ANRE a societății și a personalului;
- reautorizarea CNCAN pentru activități de construcții montaj și pentru furnizarea de servicii destinate instalațiilor nucleare;
- îmbunătățirea sistemului de control managerial intern. Obiectivele generale se transpun în obiective specifice la nivelul entităților organizatorice (sucursale, direcții, centre, ateliere, servicii, birouri, compartimente etc.), cuantificabile și măsurabile, astfel încât să se eficientizeze aportul acestora la îndeplinirea indicatorilor globali ai SMART.

Smart S.A. urmărește să-și consolideze poziția pe piața serviciilor din domeniul instalațiilor electrice, inclusiv pentru cele din domeniul nuclear, atât pe plan intern, cât și extern, prin diversificarea activității.

Atribuţiile Consiliului de administrație

Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare şi utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea generală a acționarilor.

Principalele atribuții ale Consiliului de administrație sunt următoarele:

a. stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
b. stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
c. numirea şi revocarea directorului general şi a directorilor, precum și stabilirea remunerației lor în limita aprobată de Adunarea generală a acționarilor și conform dispozițiilor legale în vigoare;
d. supravegherea și evaluarea activității directorului general și a directorilor conform dispozițiilor legale în vigoare;
e. pregătirea raportului anual, organizarea Adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;

Membrii Consiliului de administrație trebuie să-și îndeplinească obligațiile prevăzute de lege cu prudența și diligența unui bun administrator, potrivit art. 144^1 din Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea obligă membrii Consiliului de administrație să participe la Adunările generale ale acționarilor.

De asemenea, potrivit Legii nr. 31/1990, raporturile dintre membrii Consiliului de administrație și societate sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat precum și de normele speciale cuprinse în Legea societăților.

Desemnarea membrilor Consiliului de administrație se face de către Adunarea generală a acționarilor, cu excepția primilor membri, care sunt numiți prin actul constitutiv. Pentru a fi valabilă din punct de vedere juridic, persoana desemnată în calitate de membru al Consiliului de administrație trebuie să accepte numirea sa.

Contextul impune ca membri Consiliului de administrație să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice cu care se confruntă societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- să fie capabili ca prin măsuri şi acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorinţa de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înţelegerea și satisfacerea nevoilor clienţilor, pe calitate şi performanță.

Pe lângă aceste cerinţe contextuale, aptitudinile, cunoştinţele şi experienţa mai sus menţionate, membri Consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături şi condiţii:

- să aibă minimum de cunoştinţe, aptitudini şi experiența necesară pentru a-şi îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului şi să-şi poată forma viziuni pe termen mediu şi lung;
- să aibă capacitatea de a-şi asuma responsabilitatea faţă de conducere şi să dea dovadă de

independenţă;

- să dea dovadă de integritate, onestitate şi transparenţă în relaţiile cu ceilalţi membri şi cu societatea;
- să aibă cunoştinţele necesare, aptitudini şi experienţă în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii şi detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societăţii;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situaţii diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societăţii;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspiraţional, pe optimizarea performanţei capitalului uman aflat la dispoziţie;
- să fie capabili ca prin măsuri şi acţiuni potrivite să inspire întregii societăţi dorinţa de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înţeleagă importanţa evaluării şi medierii riscurilor organizaţionale şi să fie familiarizat cu metodologiile şi procesele de management al riscului.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările şi completările ulterioare, sunt aplicabile următoarele reguli generale privind componenţa Consiliului de administraţie:

a) nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate şi numite în funcţia de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanţe de urgentă urmatoarele persoane:
- senatorii;
- deputaţii;
- membrii Guvernului;
- prefecţii si subprefecţii;
- primarii si viceprimarii;
- persoanele care au auditat situaţiile financiare ale societăţii în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracţiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracţiuni de corupţie, delapidare, infracţiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracţiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, cu modificările şi completările ulterioare;
- persoanele care nu pot ocupa funcţia de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- persoanele care au fost sancţionate de Banca Naţională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Naţională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor şi care se regăsesc în registrele acestor instituţii - **art. 4.**

În mod excepţional, Guvernul poate aproba participarea persoanelor prevăzute la alin. (1) şi (2) din Legea nr. 161/2003 *privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare* ca membri în consiliul de administraţie - **art. 84 alin. (3) - Legea nr. 161/2003.**

b) studii superioare şi experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puţin 7 ani - **art. 28 alin. (3);**

c) în cazul consiliilor de administraţie al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcţionarilor publici sau personal al autorităţii publice tutelare sau a altor instituţii sau

autorități publice - **art. 28 alin. (4);**

d) majoritatea membrilor consiliului de administrației este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138^2 din Legea nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți - **art. 28 alin. (6);**

e) stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrației se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen - **art. 28 alin. (7);**

f) o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere - **art. 33;**

g) în cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul de audit este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să fie 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 ori să dețină 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 - **art. 34 alin. (4^1)** din **O.U.G. nr. 109/2011** coroborat cu **art. 65 alin. (3^1)** din **Legea nr. 162/2017,** astfel cum a fost modificat prin **art. VII** din **O.G. nr. 10/01.02.2025.**

Cerințe de participare

I. Cerințe de participare comune pentru toate posturile de membru în Consiliul de administrație

a) au cetățenia română sau a altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România;

b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);

c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea calității de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care au aplicat;

d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;

e) nu au înscrieri în cazierul fiscal și judiciar - art. 16, C – alte criterii, b) din H.G. nr. 639/2023;

f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru

infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, săvârșite cu intenție care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;

g) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;

h) au capacitate deplină de exercițiu;

i) sunt apți din punct de vedere medical;

j) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr. 639/2023;

k) dau dovadă de integritate prin asumarea condițiilor de obținere a certificatului ORNISS la nivelul solicitat de societate (Legea nr. 182/2002 privind protecţia informaţiilor clasificate, ale Standardelor naționale de protecţie a informaţiilor clasificate în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 585/2002, şi ale Normelor privind protecţia informaţiilor clasificate ale Organizaţiei Tratatului Atlanticului de Nord în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 353/2002);

l) au studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății Smart S.A. de cel puţin 7 ani și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă.

m) au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

II. Cerințe de participare specifice

A. Pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație de auditor financiar sau cu experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public:

a) 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 ori să dețină 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;

b) studii superioare (cel puțin echivalent ISCED 6) absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;

c) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă;

d) experiență cumulată de minimum 3 ani în administrare, conducere, management sau coordonare în cadrul unor entități publice și/sau private și în conducerea societăților sau regiilor autonome.

B. Pentru cele 4 posturi de membru în Consiliul de Administrație cu studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății Smart S.A.:

a) studii superioare (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății Smart S.A. absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;

b) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite sau în domeniul de activitate al societății Smart S.A. și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă;

c) experiență cumulată de minimum 3 ani în administrare, conducere, management sau coordonare în cadrul unor entități publice și/sau private și în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolulurile care le vor fi atribuite, și sunt următoarele: competenţe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competenţe profesionale de importanţă strategică, competenţe de guvernanţă corporativă, competenţe sociale şi personale, experienţă pe plan național şi internaţional, competenţe şi restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice, altele în funcție de specialitatea întreprinderii publice, trăsături și alte criterii.

Modalitatea de evaluare a candidaților

Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentelor din dosarul de candidatură, metoda analizei informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, metoda verificării referințelor oferite de candidați, metoda verificării activității desfășurate anterior de candidați, metoda analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și metoda observării comportamentale a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție și nominalizare, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul membrilor Consiliului de Administrație și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate.

Criterii de selecție ce constituie avantaj în procesul de selecție

- Absolvent de studii de master, doctorat, MBI sau postuniversitare;
- Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate ale societății;
- Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății.
- Experiență în comunicarea şi relaţia cu investitorii;
- Experienţă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora;
- Experienţă în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului;
- Experiență în domeniul energetic;
- Experiență în relația cu instituțiile europene.

În cel puțin unul dintre posturile de membru în Consiliul de Administrație vor fi nominalizați candidați cu experiență de minimum 1 (un) an în administrare, conducere, management sau coordonare, dobândită în domeniul principal de activitate al societății Smart S.A.

Matricea profilului Consiliului de administrație

Profilul consiliului de administrație diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Totodată, în conformitate cu dispoziţiile Anexei 1a din normele metodologice anterior menționate, profilului consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv precum și care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribuite ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL SOCIETĂȚII SMART S.A.

			Curent					Nominalizaţi								
Criterii	Obligatoriu (Oblig.) sau Opţional (Opt.)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
			Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert													
A. COMPETENȚE																
1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății																
1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea	Oblig.	1													60%	
1.2 Capacitatea de a facilita integrarea în societate și utilizarea principiilor de management al calității specifice domeniului de activitate	Oblig.	1													60%	
2. Competențe profesionale de importanță strategică																
2.1 Managementul activelor	Oblig.	1													60%	
2.2 Planificare strategică	Oblig.	1													60%	
2.3 Ledership	Oblig.	1													60%	
2.4 Managementul prin bugete	Oblig.	1													60%	
2.5 Managementul riscurilor	Oblig	1													60%	
3. Competențe de guvernanță corporativă																
3.1 Dialogul social	Oblig	1													60%	
3.2 Monitorizarea performanței	Opt	0.8														
4. Competențe sociale şi personale																
4.1 Comunicare instituțională	Oblig	1													60%	
4.2 Reprezentativitate	Oblig	0.8													60%	

5. Experienţă pe plan local şi internaţional																
5.1 Absolvent de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare;	Opt	1														
5.2 Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al societăţii;	Opt	1														
5.3 Experienţă în realizarea unor investiţii sau proiecte în domeniul de activitate al societăţii;	Opt	1														
5.4 Experienţă în comunicarea şi relaţia cu investitorii;	Opt	1														
5.5 Experienţă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora;	Opt	1														
5.6 Experienţă în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului;	Opt	1														
5.7 Experienţă în domeniul energetic;	Opt	1														
5.8 Experienţă în relaţia cu instituţiile europene	Opt	1														
5.9 Experienţă de minimum 1 (un) an în administrare, conducere, management sau coordonare, dobândită în domeniul principal de activitate al societăţii Smart S.A. [1]	Oblig	1													20%	
6. Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice																
6.1 Competenţe de conducere	Oblig	0.5													60%	
Subtotal competenţe																

[1] În cel puţin unul dintre cele 5 (cinci) posturi de membru în Consiliul de Administraţie vor fi nominalizaţi candidaţi cu experienţă de minimum 1 (un) an în administrare, conducere, management sau coordonare, dobândită în domeniul principal de activitate al societăţii Smart S.A.

Subtotal ponderat																
B. TRĂSĂTURI																
1. Reputaţie personală şi profesională	Oblig.	1													60%	
2. Integritate	Oblig.	1													60%	
3. Independenţă	Oblig.	1													60%	
4. Expunere politică	Oblig.	1													20%	
5. Viziune	Opt.	0.8														
6. Comunicare interpersonală la nivelul cerinţelor postului	Oblig.	0.7													60%	
Subtotal trăsături																
Subtotal ponderat																
C. ALINIERE CU SCRISOAREA DE AŞTEPTĂRI																
1. Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.	1													60%	
2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig.	1													60%	
3. Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	Oblig.	1													60%	
4. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la performanţa operaţională	Oblig.	1													60%	
5. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la performanţa financiară	Oblig.	1													60%	
6. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la calitatea serviciilor şi/sau modul de administrare a infrastructurii	Oblig.	1													60%	
7. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la politica de investiţii aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	1													60%	
8. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la reducerea creanţelor	Oblig.	1													60%	

9. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	1													60%	
10. Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor în domeniul eticii, integrităţii şi guvernanţei corporative	Oblig.	1													60%	
11. Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanţei întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelaţi cu obiectivele formulate	Oblig.	1													60%	
12. Prezintă realist şi comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse şi planul de acţiuni de reducere/eliminare a acestora	Oblig.	1													60%	
D. ALTE CRITERII																
1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul şi-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	1													100%	
2. Înscrieri în cazierul fiscal şi judiciar	Oblig.	1													100%	
3. Diversitatea de gen	Oblig.	1													100%	

CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ŞI INDICATORI ASOCIAŢI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise şi asociate cu indicatori, care sunt folosiţi pentru a evalua membrii în funcţie ai consiliului dar şi candidaţii noi/candidaţii la reînnoirea mandatului.

A. COMPETENŢE

C1. Competenţe specifice sectorului de activitate al societăţii

1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea trăsăturilor pieței în care acționează societatea

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.
Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.

1.2 Capacitatea de a facilita integrarea în societate și utilizarea principiilor de management al calității specifice domeniului de activitate.

Descriere: capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca în organizație să fie implementat și certificat sau recertificat un sistem fiabil de management al calității care să fie cunoscut și utilizat de întreaga structură organizațională.
Indicatori:

- cunoaște și incită la cunoașterea standardelor de calitate;
- analizează, aduce la zi și optimizează sistemul de management al calității;
- favorizează și aplică instrumente de îmbunătățire continuă;
- contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calității;
- dă curs recomandărilor reieșite din concluziile auditorilor de calitate;
- se asigură de alocarea resurselor necesare funcționării sistemului de management al calității.

C2. Competenţe profesionale de importanţă strategică

2.1 Managementul activelor

Descriere: are capacitatea de a participa competent la identificarea proiectelor potențiale, la analiza fezabilității proiectelor identificate, la pregătirea proiectelor aprobate, la supervizarea implementării proiectelor inițiale, la închiderea proiectelor implementate, utilizând corect instrumente moderne și performanțe de management al proiectelor.
Indicatori:

- identifică în mod operativ proiecte potențiale;
- analizează atent fezabilitatea proiectelor potențiale;

- identifică surse de finanțare pentru proiectele potențiale;
- alcătuiește și conduce echipe de proiect;
- planifică și replanifică proiectul;
- elaborează structura de descompunere a activităților, carta proiectului, etc;
- monitorizează activ implementarea proiectelor, luând măsuri de corecție, dacă este cazul.

2.2 Planificare strategică

Descriere: capacitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.
Indicatori:
- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Ledership

Descriere: capacitatea de a face ca membrii organizație pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.
Indicatori:
- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 Managementul prin bugete

Descriere: capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.
Indicatori:
- a participat activ la activitatea de bugetare anuală;
- experiență în execuția bugetară;
- abilități de control bugetar;
- experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.

2.5 Managementul riscurilor

Descriere: capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.
Indicatori:
- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;

- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

C3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1. Dialogul social

Descriere: acționează coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.
Indicatori:
- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială.

3.2. Monitorizarea performanței

Descriere: înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.
Indicatori:
- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

C4. Competențe Sociale și personale

4.1. Comunicare instituțională

Descriere: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul societății sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.
Indicatori:
- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.2. Reprezentativitate

Descriere: capacitatea de a reprezenta societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:
- se exprimă pozitiv la adresa societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului societății, atât în afara societății în diverse cercuri profesionale cât și în interiorul societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

C5. Experienţă pe plan local şi internaţional

5.1 Absolvent de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare;

Descriere: se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiile absolvite.
Indicatori: există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor post universitare sau master.

5.2 Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate ale societăţii

Descriere: a acumulat experiență în relația cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al Societății Smart S.A.
Indicatori:
- experiența anterioară în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al Societății Smart S.A.

5.3 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții.
Indicatori:
- responsabilități de participare la proiecte de investiții prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

5.4 Experiență în comunicarea și relația cu investitorii

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu investitorii.
Indicatori:
- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși stakeholderi specificați, prezentate în documentele atașate.

5.5 Experienţă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora.
Indicatori:
- responsabilități de formare, coordonare şi dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora.

5.6 Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.
Indicatori:
- experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

5.7 Experiență în domeniul energetic

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiența în domeniul energetic.
Indicatori:

– experiență în domeniul energetic prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

5.8 Experiență în relația cu instituțiile europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.
Indicatori:
– experiență în relația cu instituțiile europene prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

5.9 *Experiență de minimum 1 (un) an în administrare, conducere, management sau coordonare, dobândită în domeniul principal de activitate al societății Smart S.A.*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență de minimum un an în administrare, conducere, management sau coordonare, dobândită în domeniul principal de activitate al societății Smart S.A.
Indicatori:
– experiență de minimum 1 (un) an în administrare, conducere, management sau coordonare, dobândită în domeniul principal de activitate al societății Smart S.A. prezentate clar în CV sau în alte documente atașate.

C6. 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 Competențe de conducere

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente.
Indicatori:
– planificarea și prioritizarea activității curente;
– găsirea de soluții și obținerea de rezultate.

B. TRĂSĂTURI

T1. *Reputație personală și profesională*

Descriere: Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.
Indicatori:
– candidatul nu a fost condamnat pentru săvârşirea unei infracţiuni cu intenţie;
– faţă de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârşirii unei infracţiuni cu intenţie;
– candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară şi/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activităţii profesionale;
– candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranţă prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
– candidatul nu a fost sancţionat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorităţi, instituţii sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;
– candidatului nu i-au fost aplicate restricţii pentru a desfăşura activităţi în domeniul de activitate al societatii de către autorităţi, instituţii sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

T2. *Integritate*

Descriere: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitste și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

T3. *Independență*

Descriere: Capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

T4. *Expunerea politică*

Descriere: Capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

Rating	1	2	3	4	5
Expunerea politică	Foarte expus				Fără expunere

T5. *Viziune*

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;
- arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.

T6. *Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului*

Descriere: capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

C. Alinire cu scrisoarea de așteptări

A1. *Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat*

Descriere: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Aşteptări, le operaţionalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

A2. *Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective*

Descriere: Expune sintetic dar comprehensiv calităţile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris şi cu cerinţele contextuale.

A3. *Formulează aprecieri privind provocările specifice cu care se confruntă compania în corelare cu contextul acesteia*

Descriere: Descrie în mod coerent contextul de piaţă, legislativ, economic, social şi financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context şi parcursul anterior al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte şoc pe parcursul următorul mandat şi modul în care le va adresa.

A4. *Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la performanţa operaţională*

Descriere: Sesizează contextul operaţional al companiei în raport cu piaţa, concurenţa şi unele practici operaţionale în domeniu şi formulează obiective operaţionale SMART.

A5. *Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la performanţa financiară*

Descriere: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piaţa, concurenţa şi unele practici financiare în domeniu şi formulează obiective financiare SMART.

A6. *Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la calitatea serviciilor şi/sau modul de administrare a infrastructurii*

Descriere: Sesizează situaţia companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piaţa, concurenţa şi unele practici din domeniu şi formulează obiective SMART referitoare la costul calităţii, numărul de incidente de calitate şi managementul activelor.

A7. *Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la politica de investiţii aplicabilă întreprinderii publice*

Descriere: Ia notă de nevoia de investiţii a companiei şi de aşteptările APT cu privire la investiţiile ce trebuie realizate în viitorul mandat şi defineşte obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiţii a companiei, pentru viitorul mandat.

A8. *Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la reducerea creanţelor*

Descriere: Ia notă de nivelul creanţelor la începutul mandatului şi prezintă acţiuni concrete, realiste, şi fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcţie pentru fiecare an de mandat.

A9. *Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice*

Descriere: *Formulează obiective SMART referitoare la dividendele şi vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.*

A10. *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative*

Descriere: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

A11. *Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate*

Descriere: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

A12. *Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora*

Descriere: Trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

D. Alte criterii

D1. *Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director*

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv

D2. Inscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări rezultă inscrierile in cazierul fiscal si judiciar.

Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări rezultă inscrierile in cazierul fiscal si judiciar.

1	2	3	4	5
Are inscrisuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii				Nu are inscrisuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii

D3. *Diversitatea de gen*

Descriere: Diversitate de gen

Scor	**Descriere**
M	Masculin
F	Feminin