



AGENȚIA PENTRU MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA
PERFORMANȚELOR ÎNȚREPRINDERILOR PUBLICE

06.02.2026
S.G.
Din e-ion.

PRIMĂRIA ORAȘULUI CISNĂDIE
REGISTRATURĂ
Nr. intrare 3962/05.FEB.2026
Nr. ieșire /

2145
04-02-2026
Iul

Către,
Primăria orașului CISNĂDIE
Domnului Mircea ORLĂȚAN, primar

Stimate domnule primar,

Referitor la corespondența dumneavoastră transmisă prin e-mail și înregistrată la Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) cu nr. 2145/26.01.2026, prin care înaintați Raportul final al procedurii de selecție a Consiliului de administrație al Regiei Autonome Ocolul Silvic "Valea Sadului" nr. 56/23.01.2026, în vederea emiterii avizului conform, vă comunicăm următoarele:

Începând cu data intrării în vigoare a Legii nr.158/17.10.2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în aplicarea dispozițiilor art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr. 109/2011), AMEPIP "primește rapoartele finale ale comisiilor de selecție și nominalizare de la autoritățile publice tutelare în termen de 3 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului. În termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii rapoartelor finale, pentru întreprinderile publice aflate în subordinea autorităților publice de la nivel central, AMEPIP emite un aviz conform prin care aprobă procedura sau o decizie prin care dispune anularea procedurii ori măsuri de remediere, după caz, astfel cum acestea vor fi reglementate prin normele metodologice de aplicare a dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență, și/sau aplică sancțiuni. Aceste dispoziții se aplică și întreprinderilor publice aflate în subordinea autorităților publice tutelare de la nivel local, care îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la art. 28 alin. (2), precum și celor stabilite pe bază de eșantion reprezentativ, conform planului anual de măsuri aprobat prin ordin al președintelui AMEPIP".

În considerarea celor de mai sus, vă comunicăm faptul că, din informațiile publicate pe pagina de internet a Ministerului Finanțelor, pentru Regia Autonomă Ocolul Silvic "Valea Sadului", nu sunt întrunite cumulativ condițiile prevăzute la art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 și, astfel, dispozițiile art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din OUG nr. 109/2011 cu privire la verificarea rapoartelor finale și emiteria unui aviz conform, nu pot fi aplicate.

Vă aducem la cunoștință faptul că, în calitate de autoritate publică tutelară, UAT orașul Cîsnădie prin Consiliul Local al orașului Cîsnădie are responsabilitatea de a asigura o

procedură de selecție transparentă și competitivă, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a regiei autonome.

În contextul responsabilităților ce revin autorității publice tutelare cu privire la guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, selecția administratorilor reprezintă un proces esențial pentru asigurarea unor practici conforme principiilor transparenței și competitivității, în acord cu dispozițiile OUG nr. 109/2011.

Astfel, în scopul sprijinirii procesului de selecție, vă redăm mai jos, o sinteză a principalelor prevederi legale aplicabile, structurată pe etapele specifice procedurii de selecție. Subliniem faptul că această enumerare are un caracter orientativ și poate fi completată în funcție de specificul întreprinderii publice, iar aceasta nu substituie consultarea integrală a legislației în vigoare incidente.

1. DECLANȘAREA PROCEDURII DE SELECȚIE

- art. 3 alin. (1) lit. a), alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 din HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (HG nr. 639/2023):

„(1) - Declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe cu 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu: a) în cazul regiilor autonome, la data la care conducătorul autorității publice tutelare emite actul administrativ prin care hotărăște inițierea procedurii de selecție a membrilor consiliului;

(2) - Autoritatea publică tutelară/Consiliul notifică Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, denumită în continuare AMEPIP, cu privire la necesitatea declanșării procedurii de selecție și numire a administratorilor și directorilor, precum și a revocării acestora, potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(3) - Autoritatea publică tutelară/Consiliul notifică AMEPIP, în termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/hotărârilor adunării generale prevăzute la alin. (1), cu privire la declanșarea procedurilor de selecție”.

2. ASIGURAREA TRANSPARENȚEI ȘI COMPETITIVITĂȚII

A. TRANSPARENȚA PROCEDURII DE SELECȚIE

A.1. COMPONENTA INIȚIALĂ (inclusiv SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI)

- art. 1 și art. 2 alin. (3) din Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 din HG nr. 639/2011:

„(1) Scrisoarea de așteptări face parte din setul de documente obligatorii cu care începe procesul de selecție a membrilor consiliului pentru întreprinderile publice și este parte din componenta inițială a planului de selecție.

(2) Scrisoarea de așteptări stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public.

(3) Scrisoarea de așteptări cuprinde obiectivele întreprinderii publice, care stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați pe lista scurtă”.

„Art. 2 alin. (3) Scrisoarea de așteptări descrie rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică”.

- art. 2¹ alin. (2¹) din OUG nr. 109/2011:

„Compartimentele de guvernanță corporativă din cadrul autorităților publice tutelare elaborează scrisoarea de așteptări, după consultarea structurilor de specialitate din cadrul autorității publice tutelare și ale întreprinderii publice”.

- art. 1 pct. 4 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„**Componenta inițială a planului de selecție** - document de lucru care se întocmește de către autoritatea publică tutelară, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor”;

- art. 5 alin. (1), (2), (5) și (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„(1) - **Autoritatea publică tutelară elaborează și publică componenta inițială a planului de selecție pe pagina de internet proprie și a întreprinderii publice, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție**

(2) - **La regiile autonome, proiectul componentei inițiale a planului de selecție se va publica pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și regiei autonome. Orice persoană interesată poate face propuneri în termen de 5 zile de la data publicării.**

(5) - **Autoritatea publică tutelară este obligată să publice propunerile primite la componenta inițială a planului de selecție și să motiveze acceptarea sau respingerea lor.**

(6) - Componenta inițială a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, după parcurgerea etapelor prevăzute la alin. (1) -(4) în termen de 10 zile”.

- art. 4 alin. (4) din Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Scrisoarea de așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului autorității publice tutelare, ca parte din componenta inițială a planului de selecție”.

- art. 5 alin. (1) Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Scrisoarea de așteptări se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, întreprinderii publice și AMEPIP, odată cu componenta inițială a planului de selecție, conform dispozițiilor art. 5 din anexa nr. 1”.

A.2. COMISIA DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE

- art. 2 pct. 27 din OUG nr. 109/2011:

„Comisia de selecție și nominalizare - comisia înființată prin act administrativ al autorității publice tutelare, a cărei organizare și funcționare sunt prevăzute la art. 4⁹”.

- art. 4⁹ alin. (3) din OUG nr. 109/2011:

„La autoritățile publice tutelare locale, comisia de selecție și nominalizare este numită prin hotărâre a autorității deliberative, la propunerea primarului sau președintelui consiliului județean, după caz, și se compune din: a) 2 membri desemnați de conducătorul autorității publice tutelare; b) un expert independent, selectat de autoritatea publică tutelară”.

- art. 4⁹ alin. (4¹) și alin. (4²) din OUG nr. 109/2011:

„(4¹) - Membrii comisiilor de selecție și nominalizare nu se pot afla în raporturi juridice de coordonare sau subordonare ierarhică cu candidații înscriși la procedura de selecție și nominalizare.

(4²) Conducătorul autorității publice tutelare va proceda de îndată la înlocuirea membrilor comisiilor aflați în situația prevăzută la alin. (4¹)”.

- art. 4 alin. (2) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ: a) desemnează doi membri în comisia de selecție și nominalizare; b) constituie, în termen de 5 zile lucrătoare de la data declanșării procedurii de selecție, comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor (...) respectiv ale art. 4⁹ alin. (3) și (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, pentru constituirea comisiei de selecție și nominalizare la nivelul autorităților publice tutelare locale”.

A.3. COMPONENTA INTEGRALĂ

- art. 1 pct. 5 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Componenta integrală a planului de selecție - document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data

declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție”.

- **art. 1 pct. 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul candidatului - cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări”.

- **art. 1 pct. 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul consiliului - cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategii organizaționale existente sau ce trebuie dezvoltate”.

- **art. 10 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Comisia de selecție și nominalizare elaborează componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la aprobarea componentei inițiale a Planului de selecție. (2) Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice. (3) Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării. (4) Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor/asociaților, după caz”.

Important: în cazul întreprinderilor publice regii autonome, prin raportare la art. 3 alin. (1) lit. a), alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 din HG nr. 639/2023 privind declanșarea procedurii de selecție, componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare prin care hotărăște inițierea procedurii de selecție a membrilor consiliului.

- **art. 11 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție. (2) Documentele și formularele prevăzute la alin. (1) sunt următoarele, dar fără a se limita la acestea: a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare; b) anunțurile privind

selecția, pentru presa tipărită și online; c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție; d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale; e) lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate; f) scrisoarea de așteptări; g) cerințele contextuale; h) profilul consiliului; i) profilul candidatului; j) criteriile de selecție; k) modul de acordare a punctajului; l) documente referitoare la declarația de intenție; m) plan de interviu; n) proiectul contractului de mandat; o) declarații necesar a fi completate de către candidați”;

- **art. 12 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) - Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului, care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 5 alin. (1[^]1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - regii autonome

(2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

(3) Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz”.

- **art. 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul candidatului pentru fiecare post de administrator este stabilit în raport cu profilul consiliului și este alcătuit din două componente: a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări; b) descrierea criteriilor de selecție.”.

Importanță: Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel matricea, se va întocmi cu respectarea formei aprobate ca anexa la profilul consiliului, în corelare cu dispozițiile din Anexa nr. 1a la HG 639/2023

- **lit. F pct. 3 din Anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023:**

„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)”.

A.4. ANUNȚUL PRIVIND SELECȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

- art. 5 alin. (6) din OUG nr. 109/2011:

„Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a regiei autonome într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul trebuie să cuprindă criteriile de selecție, precum și modalitatea de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a regiei autonome. Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile alin. (4) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor, specificată în anunț”.

- art. 19 alin. (2) și (3) din HG nr. 639/2023:

„(2) - Anunțul privind selecția membrilor consiliului se publică, prin grija autorității publice tutelare și a președintelui consiliului de administrație/de supraveghere al întreprinderii publice, potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (6) și ale art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011”.

(3) - Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț”.

Important: În vederea asigurării unui proces de selecție transparent, competitiv, clar, predictibil și accesibil în mod egal tuturor candidaților, anunțul de selecție trebuie să cuprindă, obligatoriu, condițiile care trebuie îndeplinite de candidați pentru fiecare poziție de administrator, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a candidaților, precum și numărul de posturi pentru care se realizează procedura de selecție. lipsa acestor elemente poate fi considerată o lipsă de transparență, cu efecte negative asupra competitivității și credibilității procesului de selecție.

B. COMPETITIVITATEA PROCEDURII DE SELECȚIE (evaluarea candidaților)

- art. 2 pct. 20 din OUG nr. 109/2011:

„lista scurtă - cuprinde cel puțin 2 și cel mult 5 candidați pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, elaborată de comisia de selecție și nominalizare, precum și punctajul obținut de fiecare candidat în urma aplicării criteriilor de selecție”.

- **art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011:**

„În cazul în care lista scurtă conține un singur candidat, acesta va fi propus pentru postul respectiv”.

- **art. 21 alin. (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă”.

- **art. 4 din OUG nr. 109/2011:**

„Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane: a) senatorii; b) deputații; c) membrii Guvernului; d) prefecții și subprefecții; e) primarii și viceprimarii; f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării; g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare; h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții”.

- **art. 5 alin. (1), (1¹), (2), (3), (4) și (5) din OUG nr. 109/2011:**

„(1) - Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație format dintr-un număr de 3 persoane, dintre care una este desemnată de autoritatea publică tutelară din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorităților publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(1¹) Membrii consiliului de administrație al regiei autonome trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general

adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(2) - Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(3) Membrii consiliului de administrație se numesc de către autoritatea publică tutelară, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare. Selecția reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către comisia de selecție și nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

(4) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Înalții funcționari publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(5) - Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit alin.(7), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

- **art. 12 alin. (3) din OUG nr. 109/2011:**

„Membrii consiliului de administrație pot fi revocați conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. Directorii revocați nu mai pot candida pentru funcții de administrator, respectiv director la întreprinderile publice timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit prevederilor din contractul de mandat”.

- **art. 10 din OUG nr. 109/2011:**

„În cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de audit, format din administratori neexecutivi, dintre care cel puțin 2 sunt administratori independenți. Președintele comitetului de audit este administrator independent. Dispozițiile art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător”.

Importanță – candidații trebuie să fie evaluați și raportați la necesitățile Consiliului local și la profilul acestuia în ceea ce privește activitatea profesională. Consiliului și al candidatului, astfel cum au fost acestea cuprinse și în actul de selecție. Conform art. 15 alin. (4) din Legea nr. 109/2011, Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1 la actul de selecție obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității în întreprinderea publică, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte”.

- **Art. 5 alin. (7) din OUG nr. 109/2011:**

„Numirea membrilor consiliului de administrație se realizează de către autoritatea publică tutelară din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care a fost selectat un singur candidat pe post, acesta va fi propus pentru postul respectiv. În cazul în care există mai mulți candidați pe post incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat. În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de maximum 10 zile lucrătoare, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență”.

RAPORT FINAL

- **art. 1 alin. (1) pct. 18 din anexa 1 la HG nr. 639/2023:**

„Raportul final - document care cuprinde rezultatul evaluării fiecărui candidat de pe lista scurtă în procedura de selecție, clasamentul acestora și punctajele obținute în conformitate cu criteriile de evaluare, precum și modul în care, colectiv, candidații propuși corespund profilului consiliului”.

Față de cele menționate mai sus, atragem atenția asupra obligației Consiliului Local Cîsnădie, în calitate de autoritate publică tutelară pentru Regia Autonomă Ocolul Silvic “Valea Sadului”, de a asigura respectarea, în integralitate, a condițiilor de constituire a Consiliului de Administrație, în situația numirii, atât a unor membri provizorii, cât și a unor membri pentru un mandat cu o durată de cel mult 4 ani, în condițiile legii, responsabilitatea finală privind legalitatea numirii membrilor provizorii ai Consiliului de Administrație revenind autorității publice tutelare.

Subliniem faptul că, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011, AMEPIP își exercită atribuțiile de supraveghere și control, inclusiv prin efectuarea de verificări tematice și misiuni de control desfășurate pe bază de eșantion. În acest sens, AMEPIP poate verifica rapoartele finale aferente procedurilor de selecție a administratorilor la nivelul întreprinderilor publice de la nivel local, chiar și în situația în care acestea nu fac obiectul unei transmiteri obligatorii pentru avizare, urmărind conformitatea procesului cu principiile și cerințele legale de guvernare corporativă.

În final, menționăm faptul că această adresă nu este opozabilă terților și nu cuprinde interpretări/precizări, cu caracter general obligatoriu ale actelor administrative, care să poată fi invocate în fața vreunei instanțe judecătorești sau autorități administrative, iar responsabilitatea pentru emiterea unui act sau adoptarea unei decizii în sensul celor menționate în cuprinsul prezentei, revine exclusiv autorității emitente.

Cu stimă,

PREȘEDINTE
Anișoara ULCELUȘ



ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU
PRIMĂRIA ORAȘULUI CISNĂDIE
Piața Revoluției, Nr. 1, cod 555300, Cisnădie, România
Tel. +4 0372-714.179, +4 0372-714.180
<https://www.cisnadie.ro>, E-mail: primarie@cisnadie.ro



**COMISIA DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE, NUMITĂ PRIN DISPOZIȚIA NR.
430/19.08.2025 PENTRU 5 POSTURI DE MEMBRU AL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE
AL RPL OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI RA
Nr. 57 /26.01.2026**

CĂTRE

**AUTORITATEA PUBLICĂ TUTELARĂ ORAȘUL CISNĂDIE
CISNĂDIE, PIAȚA REVOLUȚIEI, NR. 1, JUDEȚUL SIBIU**

În conformitate cu prevederile art. 22 alin. (8) din HG nr. 639/2023 și ale O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă, cu modificările și completările ulterioare,

Vă transmitem alăturat **Raportul final al procedurii de selecție a consiliului de administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA**, nr. 56/23.01.2026, în urma căreia a fost declarat admis candidatul Copariu Vasile.

Comisia:

Szasz Daniela Maria, președinte
Stanciu Diana Maria, membru
SC Arc Consulting SRL, membru (expert)
Bică Camelia Eugenia, secretar

Nr. 56/23.01.2026

Intocmit: comisia de selecție și expert independent în domeniul resurselor umane
Spre informare și decizie: REGIEI AUTONOMA OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI

RAPORTUL PROCEDURII DE SELECȚIE A CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL REGIEI AUTONOMA OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI

- Raportul final al procedurii

COMISIA DE SELECȚIE SI NOMINALIZARE :

1. Szasz Daniela Maria - presedinte
2. Stanciu Diana Maria - membru
3. SC Arc Consulting SRL - membru
4. Bică Camelia Eugenia - secretar

Cuprins

1. Cadrul legislativ aplicabil selecției	3
2. Etapele procedurii desfășurate și prevederile legale incidente.....	6
3. Publicare anunțuri	9
4. Realizare listă lungă	11
5. Realizare listă scurtă	12
6. Proiectul planului de interviu.....	13
7. Candidați recomandați pentru lista scurtă.....	14
8. Profilele candidaților recomandați	14
.....	15
9. Concluzii.....	17

1. Cadrul legislativ aplicabil selecției

Procedura de selecție s-a desfășurat în acord cu următoarele prevederi legale:

- OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,
- HG nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011,
- Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice,
- Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Hotărârea APT de declanșare a procedurii de selecție a posturilor de membri ai Consiliului de Administrație pentru Societate
- Hotărârea APT de a numire a comisiei de selecție.

1.1 Cadrul legislativ aplicabil procedurii de selecție

Art. 29 din OUG 109/2011

(1) Membrii consiliului de administrație sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare prevăzute la art. 2 pct. 27, care înaintează autorității publice tutelare, în vederea formulării de propuneri pentru desemnarea în adunarea generală a acționarilor, o listă scurtă pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, pe baza criteriilor de selecție comunicate public, prin anunț, în ordinea clasamentului candidaților pentru postul respectiv. Desemnarea membrilor consiliului de administrație se realizează de către adunarea generală a acționarilor din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care lista scurtă conține un singur candidat, acesta va fi propus pentru postul respectiv. Atunci când există mai mulți candidați incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procesul de selecție se va relua. Procedura de selecție pentru membrii consiliului de administrație sau supraveghere se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la data aprobării hotărârii adunării generale a acționarilor de inițiere a procedurii.

(2) Acționarii, inclusiv autoritatea publică tutelară pot recomanda candidați pentru consiliul de administrație, respectiv supraveghere, care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 28 alin. (3). Candidații recomandați vor urma procedura de selecție prevăzută de acest articol.

(3) La stabilirea criteriilor de selecție a administratorilor, comisia de selecție și nominalizare trebuie să țină cont de specificul și complexitatea activității societății, precum și de cerințele din scrisoarea de așteptări.

(4) Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o

platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul trebuie să includă condițiile care trebuie îndeplinite de candidați, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

(5) Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație sau supraveghere în conformitate cu prevederile alin. (4) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț. Cu respectarea regulilor de protecție a datelor cu caracter personal, fiecare candidat poate solicita comisiei de selecție și nominalizare să primească informații despre aplicarea criteriilor de selecție în cazul său personal, precum și despre punctajul obținut.

(6) Orice candidat nemulțumit de rezultatul procedurii de selecție poate contesta în termen de 2 zile lucrătoare rezultatul obținut la autoritatea publică tutelară, care este obligată să soluționeze contestația în termen de 2 zile lucrătoare. Hotărârea autorității publice tutelare poate fi contestată în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ competentă.

(7) În cazul în care procedura de selecție este suspendată de instanța judecătorească, mandatul administratorului în funcție continuă până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

(8) În situația nerespectării prevederilor legale cu privire la selecția candidatului, președintele comisiei sau, în caz de divergență între membrii comisiei, orice membru al comisiei de selecție și nominalizare notifică AMEPIP, dispozițiile de la art. 44 alin. (5) lit. c) pct. (vii) aplicându-se în mod corespunzător.

(9) În cazul încetării mandatului unora dintre membrii consiliului de administrație pentru orice motive, selecția noilor membri se face potrivit prevederilor prezentului articol, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 291.

(10) Contractul de mandat ce va fi încheiat cu administratorii, precum și modificările acestuia se avizează de către AMEPIP în termen de 5 zile de la data primirii solicitării de avizare și se aprobă de către adunarea generală a acționarilor.

(11) Actul adițional la contractul de mandat încheiat de către întreprinderea publică cu administratorii săi cuprinde componenta variabilă a remunerației, obiectivele și indicatorii-cheie de performanță stabiliți de către adunarea generală a acționarilor, obiective cuantificabile privind obligațiile restante, un plan de recuperare și management al creanțelor, implementarea planului de investiții și a fluxului de numerar al întreprinderii publice.

(12) Lista membrilor consiliului de administrație sau, după caz, ai consiliului de supraveghere și CV-urile acestora sunt publicate, în termen de 5 zile de la data desemnării, prin grija președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, pe pagina de internet a întreprinderii publice, pe întreaga durată a mandatului acestora.

(13) Consiliul de administrație adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, pe pagina proprie de internet a societății și se revizuieste anual, dacă este cazul, cu avizul auditorului intern, fiind republicat la data de 31 mai a anului în curs.

(14) Durata mandatului membrilor consiliului de administrație este stabilită prin actul de înființare și nu poate depăși 4 ani. Mandatul membrilor consiliului de administrație poate fi reînnoit o singură dată. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit. Reînnoirea mandatului se face cu avizul AMEPIP,

emis pe baza rapoartelor de activitate prevăzute la art. 57 alin. (2), în măsura în care acestea au fost comunicate AMEPIP. Prin normele metodologice prevăzute la art. 46 alin. (2) se stabilește procedura de reînnoire a mandatelor administratorilor în funcție.

(15) Prevederile prezentului articol sunt aplicabile în mod corespunzător și întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată. Toate referirile la consiliul de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, cele referitoare la președintele consiliului de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratorii care au drept de reprezentare legală, iar toate referirile la adunarea generală a acționarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociaților.

(16) În cazul întreprinderilor publice societăți aflate sub autoritatea unităților administrativ-teritoriale, AMEPIP supraveghează și controlează respectarea normelor prezentei ordonanțe de urgență în procesul de selecție, nominalizare și numire a administratorilor, în limitele prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.

Art. 29³

Prevederile art. 29¹ se aplică în mod corespunzător și în cazul administratorilor întreprinderilor publice constituite ca societăți cu răspundere limitată. Toate referirile la consiliul de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la adunarea generală a acționarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociaților.

2. Etapele procedurii desfășurate și prevederile legale incidente

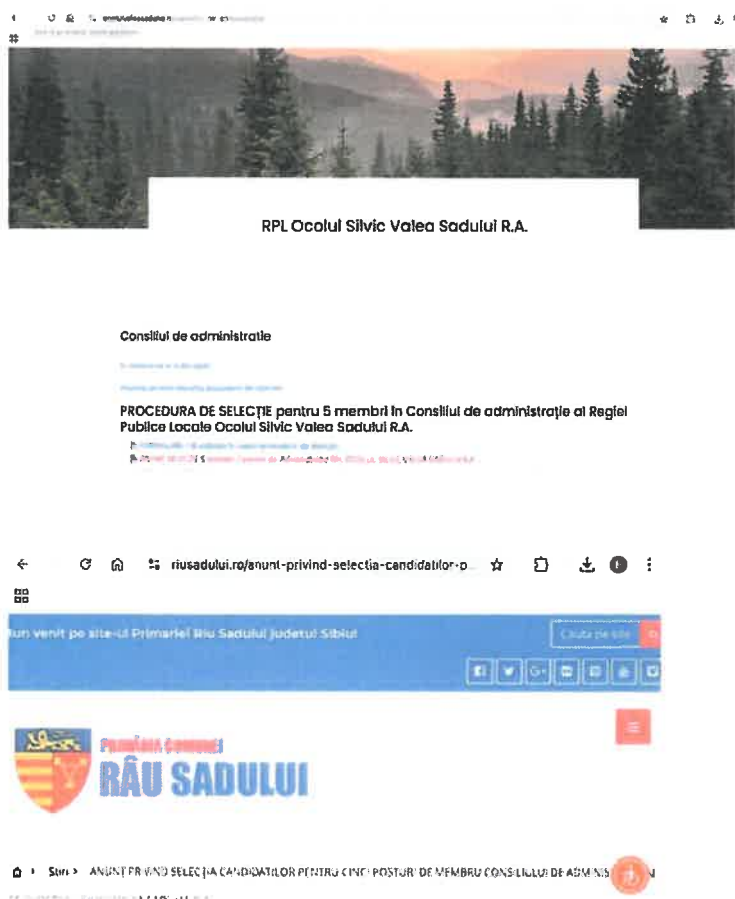
Nr. Crt.	Etape/ Termene	Responsabil conform caietului de sarcini	Document de aprobat/document rezultat
1.	Elaborarea strategiei de selecție, precum și graficul de timp al procedurii de selecție.	Expertul independent – propunere spre consultare/avizare Comisie de selecție și aprobare de AGA	Componenta integrală a planului de selecție aprobată de AGA
2.	Elaborarea planului de selecție, în consultare cu Comisia de selecție, conform prevederilor legale aplicabile.		
3.	Elaborarea profilului consiliului și al candidatului (oferă asistență comisie de selecție)		
4.	<p>Elaborează și publică anunțul pentru depunerea candidaturii pentru fiecare poziție de membru al Consiliului de Administrație</p> <p>Prevederi legale: O.U.G nr. 109/2011 Art. 29</p> <p>(4)Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul trebuie să includă condițiile care trebuie îndeplinite de candidați, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a acestora. Selecția se</p>	<p><i>Prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național., realizat de Expertul independent</i></p>	<p><i>Pe pagina de internet a acesteia autorității publice tutelare și prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național.</i></p>

Nr. Crt.	Etape/ Termene	Responsabil conform caietului de sarcini	Document de aprobat/document rezultat
	realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.		
5.	Elaborează răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări în perioada cuprinsă între publicarea anunțului și data depunerii candidaturilor.		
6.	Evaluează și selectează candidații pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
7.	Solicită clarificări suplimentare, dacă informațiile din dosarele de candidatură nu sunt concludente.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
8.	<i>Se pot solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns.</i>	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	Dosarele de candidatură
9.	<i>(3) Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere.</i>	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	Dosarele de candidatură
10.	Intervievează candidații rămași în lista lungă.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
11.	Realizează analiza comparativă a candidaților, prin raportare la matricea profilului de membru al consiliului de administrație.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	Lista scurtă – etapa I
12.	Solicită candidaților declarațiile de intenție.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	

Nr. Crt.	Etape/ Termene	Responsabil conform caietului de sarcini	Document de aprobat/document rezultat
13.	Întocmește lista scurtă conform prevederilor legale în vigoare.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
14.	Programează interviurile cu candidații înscrși pe lista scurtă.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
15.	Asistă Comisia de Selecție la interviurile cu candidații din lista scurtă.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
16.	Conform caietului de sarcini expertul va solicita declarația de intenție a candidaților, care va fi baza interviului pe care candidații îl vor avea cu comisia de selecție (din cadrul Comitetului de Nominalizare și Remunerare), pe care expertul o va asista.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	Declarație de intenție transmisă de candidații din lista scurtă Lista scurtă – etapa a II-a
17.	Elaborează răspunsurile la eventualele contestații, după finalizarea procedurii de selecție.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	
	Realizarea raportului de numiri finale.	Comisia de selecție asistată de Expertul independent	Raport numiri finale

3. Publicare anunțuri

1. <https://cisnadia.ro/wp-content/uploads/2025/09/15-anunt-sectie.pdf>



2. <https://financialintelligence.ro/anunt-privind-selectia-candidatilor-pentru-cinci-posturi-de-membru-in-consiliul-de-administratie-al-regiei-publice-locale-ocolul-silvic-valea-sadului-r-a/>
3. <https://financialintelligence.ro/anunt-ca-gospodaria-oraseneasca-cisnadia-s-a/>
4. <https://curierulnational.ro/anunt-privind-selectia-candidatilor-pentru-cinci-posturi-de-membru-in-consiliul-de-administratie-al-regiei-publice-locale-ocolul-silvic-valea-sadului-r-a/>
5. Publicare AMEPIP

4. Realizare listă lungă

MATRICEA MEMBRU ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE REGIA AUTONOMĂ VALEA SĂDULUI						
Rating 1 - novice; Rating 2 - intermediar, Rating 3 - Competenți, Rating 4 - avansat, Rating 5 - expert						
Criterii	Condiții obligatorii de participare	Condiții obligatorii și opționale	Nota/ criteriu de competență minimă			
1. Administrator – profil general – (2 posturi)	✓ Studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani	Oblig.	admă/respns	DA, STUDII INGINERESTI, 7 ANI ÎN DOMENIUL STUDIILOR		
	✓ Experiență profesională de conducere minim 1 an	Oblig.	admă/respns	DA, ADMS		
	Condiție opțională de participare: Experiență anterioară în domeniul de activitate al Societății	Opțional				
	Fără înscrisuri în cazierul fiscal	Oblig.	admă/respns	ADMS		
	Fără înscrisuri în cazierul judiciar	Oblig.	admă/respns	ADMS		
	Adeverința medicală	Oblig.	admă/respns	ADMS		
	2. Administrator independent – profil auditor (1 post)	✓ Studii superioare cu diplomă de licență, realizate în domeniul fundamentelor științe sociale, taxarea de gîrzi: economic.	Oblig.	admă/respns		
- Persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în sfera activității de audit realizată prin participarea la muncă de audit stabilită în România, în alt stat membru, în-un stat AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/societăți de interes public, dovedită cu documente.		Oblig.	admă/respns			
Condiție opțională de participare: Experiență anterioară în domeniul de activitate al Societății		Opțional	este cazul în care este cazul			
Fără înscrisuri în cazierul fiscal		Oblig.	admă/respns			
Fără înscrisuri în cazierul judiciar		Oblig.	admă/respns			
Adeverința medicală		Oblig.	admă/respns			
DOSAR DE CANDIDATURA						
ETAPA DE SELECTIE DOSARE	Dosarul de candidatură va cuprinde în mod obligatoriu următoarele documente:	1. Op a dosar de candidatură;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
		2. Curriculum vitae – model european cont. H.G. nr. 1021/2004;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
		3. Copie act de identitate;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
		4. Copie documente care atestă pregătirea profesională;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
		5. Copie documente care atestă experiența profesională în activitatea de audit;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
		6. Copie cazier judiciar;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
		7. Copie cazier fiscal;	Oblig.	admă/respns	ADMS	
	Condiții eliminatorii din selecție:	Dosarul de candidatură va cuprinde în mod obligatoriu următoarele documente:	8. Copie adeverință care să ateste starea de sănătate declarată, nu mai veche de 6 luni anterior depunerii concursului de către medicul de familie al candidatului sau de către unitatea sanitară abilitată;	Oblig.	admă/respns	ADMS
			9. Formulare specifice procedurii	Oblig.	admă/respns	ADMS
			a) Formularul 1 – nota de preluare a datelor cu caracter personal;	Oblig.	admă/respns	ADMS
			b) Formularul 2 – declarația privind conflictul de interese și/sau incompatibilități în fața lui decanul;	Oblig.	admă/respns	ADMS
			c) Formularul 3 – opțiunea privind postul;	Oblig.	admă/respns	ADMS
			d) Formularul 4 – declarația privind neexistența condițiilor minime obligatorii de participare și evaluare.	Oblig.	admă/respns	ADMS
			Neexistența limbii române – nivel minim;	Oblig.	admă/respns	ADMS
			Existența înscrisurilor în cazierul judiciar și fiscal;	Oblig.	admă/respns	ADMS
			Stare de sănătate necorespunzătoare postului;	Oblig.	admă/respns	ADMS
Existența unei înscrisuri pentru ocuparea postului;	Oblig.	admă/respns	ADMS			
Existența oricărei condiții enumerate la articolele 4 și 30, 36, din OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderii publice, cu modificările și completările ulterioare.	Oblig.	admă/respns	ADMS			

6. Proiectul planului de interviu

1. Data desfășurării interviului:
2. Locul desfășurării interviului: Cismănești/online (după caz)
3. Derularea interviului: vor fi analizate cunoștințele profesionale și abilitățile candidaților, urmărind, în baza analizei competențelor, trăsăturilor și cerințelor prescriptive și proscriptive, definitivarea punctajelor și stabilirea ierarhiei în lista scurtă a candidaților.

Astfel, se vor avea în vedere fără a se limita la acestea, următoarele:

- analiza conținutului dosarului de candidatură.
- evaluarea criteriilor/competențelor din matricea profilului de candidat
- analiza și evaluarea declarației de intenție a candidatului.

Desfășurarea propriu-zisă a interviului se va efectua pe baza unui **ghid de interviu** care va conține întrebări situaționale și/sau exerciții situaționale specifice fiecărui tip de post, și care vor evalua criteriile descrise în matricea postului, respectiv competențele, așa cum sunt acestea definite în legislația privind Guvernanța Corporativă: Competențele = combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesare pentru a îndeplini cu succes rolul de director.

Acordarea punctajului efectiv, se va face de fiecare din membri ai comisiei de selecție, din partea expertului independent, prin compararea răspunsului oferit de fiecare candidat cu descriptorii (indicatorii) care definesc în cazul fiecărui criteriu/competență evaluată prin interviu, prin cele 5 (cinci) valori, respectiv N/A și de la 1 la 5, valori care reprezintă nivelul gradului de dezvoltare al fiecărei dintre competențe, în cazul fiecărui candidat.

Ghidul de interviu se va definitiva în etapa finalizării Planului de Selecție – în forma integrală a sa.

Punctarea răspunsurilor candidaților din cadrul interviului se face pe fișa individuală: se va realiza cu note de la 1 (novice) la 5 (expert) pentru toate criteriile prevăzute în matricea profilului de candidat și ținând cont de indicatorii stabiliți pentru fiecare din criterii, așa cum aceștia au fost definiți în cadrul profilului posturilor director, aprobate în cadrul procedurii.

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

A.competențe:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernanță corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

B.trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;

- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C.alte criterii:

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

Pot fi criterii opționale următoarele:

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

Criterii de evaluare/selecție (conform prevederilor legale aplicabile):

1. Competențe specifice sectorului de activitate;
2. Competențe profesionale de importanță strategică;
3. Cunoștințe de Guvernanță corporativă;
4. Competențe sociale și personale;
5. Reputație personală și profesională;
6. Integritate și independență;
7. Gradul de aliniere cu Scrisoarea de așteptări a APT – conform postului pentru care candidează;
8. Alte condiții care pot fi eliminatorii:
 - înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
 - alte condiții prescriptive și proscriptive.

Pentru fiecare dintre candidați va fi alocat un timp de minim 30 de minute de derulare a interviului individual.

7. Candidați recomandați pentru lista scurtă

Nr.	Post administrator – studii științelor inginerești, economice, sociale, juridice – 1 post	Post administrator – studii științelor inginerești, economice, sociale, juridice – 3 post	Post administrator Membru Consiliul de administrație – studii economice – 1 post
1.	PUNCTE	Vacant	Vacant

8. Profilele candidaților recomandați

Candidat

a. Rezumat Profil

Competențe specifice întreprinderii publice

Experiența în managementul și administrarea entităților publice și a societăților cu capital public și privat, dovedită prin documentele de candidatură și susținută prin exemplele furnizate în cadrul interviului, corespunde la **nivel superior** cerințelor postului de membru în Consiliul de Administrație al **Regiei Autonome Ocolul Silvic Valea Sadului R.A.**

Candidatul () a demonstrat o bună înțelegere a mecanismelor de funcționare ale întreprinderilor publice locale, a relației dintre Consiliul de Administrație, conducerea executivă și autoritatea publică tutelară, precum și a responsabilităților specifice administratorilor neexecutivi.

Competențe profesionale de importanță strategică

Analiza experienței profesionale a candidatului () relevă competențe solide de **management, coordonare, control administrativ și planificare**, necesare unei întreprinderi publice de tip regie autonomă, la un **nivel foarte bun**.

Prin experiența acumulată în calitate de consilier în administrația publică locală, membru în consilii de administrație și manager în domeniul achizițiilor și al managementului operațional, candidatul demonstrează capacitatea de a analiza activitatea unei entități publice, de a înțelege indicatorii de performanță financiari și nefinanțari și de a contribui la fundamentarea deciziilor strategice.

În cadrul interviului, candidatul a prezentat exemple relevante privind experiența sa în **coordonare instituțională, negociere, gestionarea resurselor și relația cu structuri publice și private**, aspecte direct aplicabile activității regiei autonome. De asemenea, a demonstrat cunoașterea principiilor de monitorizare a performanței și de gestionare a riscurilor specifice întreprinderilor publice care administrează bunuri și servicii de interes local.

Cunoștințe de guvernare corporativă

Cunoștințele candidatului privind **guvernanța corporativă a întreprinderilor publice**, inclusiv rolul și atribuțiile Consiliului de Administrație, relația cu autoritatea tutelară, responsabilitățile privind aprobarea strategiei, monitorizarea managementului executiv și asigurarea transparenței decizionale, sunt apreciate la **nivel superior**, fiind aplicabile și concrete în contextul specific al unei regii autonome.

Trăsături sociale și personale

Candidatul manifestă o **capacitate bună de atingere a obiectivelor propuse**, un nivel ridicat de responsabilitate și un **potențial managerial adecvat** pentru exercitarea unui mandat de administrator neexecutiv. Abordarea sa este una echilibrată, orientată spre respectarea cadrului legal, interesul public și funcționarea eficientă a organiz

b. Evaluarea profilului

Concluzionăm că **profilul competențelor evaluate corespunde cerințelor formulate de autoritatea publică tutelară** pentru postul de membru în Consiliul de Administrație al **Regiei Autonome Ocolul Silvic Valea Sadului R.A.**, iar competențele demonstrate de candidatul Copariu Vasile pot prezice o **performanță de nivel superior** în exercitarea acestui mandat.

9. Concluzii

Prezentul raport cuprinde descriere succintă a etapelor de selecție parcurse (anunțul de recrutare, analiza CV-urilor, interviurile etc.).

Nr	Candidaturi depuse	Candidaturi evaluate	Candidați evaluați	Candidați propuși în lista scurtă
1.				

Criterii de Selecție:

- o Criteriile principale utilizate pentru evaluarea candidaților (experiență, calificări, competențe tehnice și de management, aptitudini interpersonale etc.). – conform matricei aprobate

Profilul Candidatului Ideal:

- o Caracteristicile cheie ale candidatului ideal, așa cum au fost identificate în timpul procesului de selecție – detalieri în raportul privind numirile finale
- o Competențele și experiențele considerate esențiale pentru poziția de administrator.

2. Evaluarea Candidaților Finaliști:

- o O scurtă prezentare a fiecărui candidat finalist, evidențiind punctele forte conform profilului candidatului și profilului consiliului.
- o Compararea candidaților pe baza criteriilor de selecție stabilite și elaborarea clasamentului final.

3. Recomandări:

- o Candidatul recomandat pentru poziția de administrator, împreună cu justificarea deciziei.
- o Orice recomandări suplimentare pentru dezvoltarea sau integrarea noului administrator în organizație, conform principiilor legale aplicabile.

4. Considerații Suplimentare:

- o Observații legate de diversitatea candidaților și de oportunitățile viitoare de îmbunătățire a procesului de selecție sunt respectate.

Aceste puncte ar trebui să ofere o imagine clară și concisă a procesului de selecție și a deciziei finale, oferind în același timp recomandări valoroase pentru implementarea și dezvoltarea continuă a noului administrator în cadrul organizației.



18.02.2026
56
Din emon

AGENȚIA PENTRU MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA
PERFORMANȚELOR ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE

PRIMĂRIA ORAȘULUI CISNĂDIE	
REGISTRATURĂ	
Nr. intrare	6578 / 18. FEB. 2026
Nr. ieșire	



Către,

UNITATEA ADMINISTRATIV-TERRITORIALĂ ORAȘ CISNĂDIE

CONSILIUL LOCAL AL ORAȘULUI CISNĂDIE

Domnului MIRCEA ORLĂȚAN, Primar

Stimate domnule primar,

Referitor la corespondența dumneavoastră transmisă și înregistrată la nivelul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) cu nr. 2944/10.02.2026, prin care transmiteți **Raportul final privind procedura de selecție pentru pozițiile de membru în Consiliul de administrație al REGIEI PUBLICE LOCALE OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI RA**, în vederea emiterii avizului conform, vă comunicăm următoarele:

În aplicarea dispozițiilor art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011, AMEPIP "primește rapoartele finale ale comisiilor de selecție și nominalizare de la autoritățile publice tutelare în termen de 3 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului. În termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii rapoartelor finale, pentru întreprinderile publice aflate în subordinea autorităților publice de la nivel central, AMEPIP emite un aviz conform prin care aprobă procedura sau o decizie, prin care dispune anularea procedurii ori măsuri de remediere, după caz, astfel cum acestea vor fi reglementate prin normele metodologice de aplicare a dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență, și/sau aplică sancțiuni. Aceste dispoziții se aplică și întreprinderilor publice aflate în subordinea autorităților publice tutelare de la nivel local, care îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la art. 28 alin. (2), precum și celor stabilite pe bază de eșantion reprezentativ, conform planului anual de măsuri aprobat prin ordin al președintelui AMEPIP."

Evidențiem informațiile publicate pe pagina de internet a Ministerului Finanțelor, în anul financiar 2024 potrivit cărora REGIA PUBLICĂ LOCALĂ OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI RA a avut o cifră de afaceri netă de 8.068.327 RON și un număr mediu de 28 salariați, astfel că, pentru această întreprindere publică, nu sunt întrunite condițiile cumulative prevăzute la art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, sens în care dispozițiile art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din același act normativ cu privire la verificarea rapoartelor finale și emiteria unui aviz conform, nu pot fi aplicate, nefiind necesară transmiterea raportului final către AMEPIP.

În considerarea celor indicate anterior, în calitate de autoritate publică tutelară, Unitatea Administrativ Teritorială Oraș Cîsnădie, prin Consiliul Local al orașului Cîsnădie are responsabilitatea de a asigura o procedură de selecție transparentă și competitivă, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.



De asemenea, precizăm că, în contextul responsabilităților ce revin autorității publice tutelare cu privire la governanța corporativă a întreprinderilor publice, selecția administratorilor reprezintă un proces esențial pentru asigurarea unor practici conforme principiilor transparenței și competitivității, în acord cu dispozițiile OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, sens în care, vă transmitem etapele necesare în vederea selecției și numirii membrilor în Consiliul de administrație:

1. DECLANȘAREA PROCEDURII DE SELECȚIE

• art. 3 alin. (1) lit. a), alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 din HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (HG nr. 639/2023):

„(1) - Declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe cu minimum 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu: a) în cazul regiilor autonome, la data la care conducătorul autorității publice tutelare emite actul administrativ prin care hotărăște inițierea procedurii de selecție a membrilor consiliului.

(2) Autoritatea publică tutelară/Consiliul notifică Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, denumită în continuare AMEPIP, cu privire la necesitatea declanșării procedurii de selecție și numire a administratorilor și directorilor, precum și a revocării acestora, potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(3) Autoritatea publică tutelară/Consiliul notifică AMEPIP, în termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/hotărârilor adunării generale prevăzute la alin. (1), cu privire la declanșarea procedurilor de selecție.”

2. ASIGURAREA TRANSPARENȚEI ȘI COMPETITIVITĂȚII

A. TRANSPARENȚA PROCEDURII DE SELECȚIE

A.1. COMPONENTA INIȚIALĂ (inclusiv SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI)

• art. 1 și art. 2 alin. (3) din Anexa nr. 1b la HG nr. 639/2023:

“(1) Scrisoarea de așteptări face parte din setul de documente obligatorii cu care începe procesul de selecție a membrilor consiliului pentru întreprinderile publice și este parte din componenta inițială a planului de selecție.

(2) Scrisoarea de așteptări stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public.

(3) Scrisoarea de așteptări cuprinde obiectivele întreprinderii publice, care stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați pe lista scurtă.

Art. 2. - (3) Scrisoarea de așteptări descrie rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică."

- **art. 2¹ alin. (2¹) din OUG nr. 109/2011:**
„(2¹) Compartimentele de guvernanță corporativă din cadrul autorităților publice tutelare elaborează scrisoarea de așteptări, după consultarea structurilor de specialitate din cadrul autorității publice tutelare și ale întreprinderii publice.”

- **art. 1 pct. 4 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**
„componenta inițială a planului de selecție - document de lucru care se întocmește de către autoritatea publică tutelară, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor”

- **art. 5 alin. (1), (2), (5) și (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**
„(1) Autoritatea publică tutelară elaborează și publică componenta inițială a planului de selecție pe pagina de internet proprie și a întreprinderii publice, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție.
(2) La regiile autonome, proiectul componentei inițiale a planului de selecție se va publica pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și regiei autonome. Orice persoană interesată poate face propuneri în termen de 5 zile de la data publicării.
(5) Autoritatea publică tutelară este obligată să publice propunerile primite la componenta inițială a planului de selecție și să motiveze acceptarea sau respingerea lor.
(6) Componenta inițială a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, după parcurgerea etapelor prevăzute la alin. (1) - (4) în termen de 10 zile.”

- **art. 4 alin. (4) din Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**
„Scrisoarea de așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului autorității publice tutelare, ca parte din componenta inițială a planului de selecție”

- **art. 5 alin. (1) Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**
„Scrisoarea de așteptări se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, întreprinderii publice și AMEPIP, odată cu componenta inițială a planului de selecție, conform dispozițiilor art. 5 din anexa nr. 1”

A.2. COMISIA DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE

- **art. 2 pct. 27 din OUG nr. 109/2011:**
„Comisia de selecție și nominalizare - comisia înființată prin act administrativ al autorității publice tutelare, a cărei organizare și funcționare sunt prevăzute la art. 49”

- **art. 49 alin. (3) din OUG nr. 109/2011:**

„La autoritățile publice tutelare locale, comisia de selecție și nominalizare este numită prin hotărâre a autorității deliberative, la propunerea primarului sau președintelui consiliului județean, după caz, și se compune din: a) 2 membri desemnați de conducătorul autorității publice tutelare; b) un expert independent, selectat de autoritatea publică tutelară”

- **art. 4^o alin. (4¹) și alin. (4²) din OUG nr. 109/2011:**

„(4¹) - Membrii comisiilor de selecție și nominalizare nu se pot afla în raporturi juridice de coordonare sau subordonare ierarhică cu candidații înscriși la procedura de selecție și nominalizare.

(4²) Conducătorul autorității publice tutelare va proceda de îndată la înlocuirea membrilor comisiilor aflați în situația prevăzută la alin. (4¹)”

- **art. 4 alin. (2) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ: a) desemnează doi membri în comisia de selecție și nominalizare; b) constituie comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor (...) respectiv ale art. 4^o alin. (3) și (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, pentru constituirea comisiei de selecție și nominalizare la nivelul autorităților publice tutelare locale”.

A.3. COMPONENTA INTEGRALĂ

- **art. 1 pct. 5 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Componenta integrală a planului de selecție - document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție”

- **art. 1 pct. 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul candidatului - cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări”

- **art. 1 pct. 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul consiliului - cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate”.

- **art. 10 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Comisia de selecție și nominalizare elaborează componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la înființare. (2) Proiectul componentei integrale a

planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice. (3) Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării. (4) Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor/asociaților, după caz”

• **art. 11 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție. (2) Documentele și formularele prevăzute la alin. (1) sunt următoarele, dar fără a se limita la acestea: a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare; b) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online; c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție; d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale; e) lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate; f) scrisoarea de așteptări; g) cerințele contextuale; h) profilul consiliului; i) profilul candidatului; j) criteriile de selecție; k) modul de acordare a punctajului; l) documente referitoare la declarația de intenție; m) plan de interviu; n) proiectul contractului de mandat; o) declarații necesar a fi completate de către candidați”

• **art. 12 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului. (2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri. (3) Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz”.

• **art. 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul candidatului este alcătuit din două componente: a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări; b) descrierea criteriilor de selecție”.

Important: Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor trasatunilor și a condițiilor necesare servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel. Matricea se va întocmi cu respectarea formei aprobate și a anexă la profilul consiliului în corelare cu dispozițiile din Anexa nr. 1a la HG 639/2023.

- **lit. F pct. 3 din Anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023:**
„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)”.

A.4. ANUNȚUL PRIVIND SELECȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

- **art. 5 alin. (6) din OUG nr. 109/2011:**
„Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a regiei autonome într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul trebuie să cuprindă criteriile de selecție, precum și modalitatea de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a regiei autonome. Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile alin. (4) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor, specificată în anunț.”

- **art. 19 alin. (2) și (3) din HG nr. 639/2023:**
„(2) Anunțul privind selecția membrilor consiliului se publică, prin grija autorității publice tutelare și a președintelui consiliului de administrație/de supraveghere al întreprinderii publice, potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (6) și ale art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.
(3) Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.”.

Important: În vederea asigurării unui proces de selecție transparent, competitiv, clar, predictibil și accesibil în mod egal tuturor candidaților, anunțul de selecție trebuie să cuprindă obligatoriul condițiile care trebuie îndeplinite de candidați pentru fiecare poziție de administrație, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a candidaților, precum și denumirea și postul pentru care se realizează procedura de selecție. Lipsa acestor elemente poate fi considerată o lipsă de transparență cu efecte negative asupra competitivității și credibilității procesului de selecție.

B. COMPETITIVITATEA PROCEDURII DE SELECȚIE (evaluarea candidaților)

- **art. 2 pct. 20 din OUG nr. 109/2011:**

„lista scurtă - cuprinde cel puțin 2 și cel mult 5 candidați pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, elaborată de comisia de selecție și nominalizare, precum și punctajul obținut de fiecare candidat în urma aplicării criteriilor de selecție;”.

- **art. 21 alin. (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă.”

- **art. 4 din OUG nr. 109/2011:**

„Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane: a) senatorii; b) deputații; c) membrii Guvernului; d) prefectii și subprefecții; e) primarii și viceprimarii; f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării; g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare; h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții”.

- **art. 5 alin. (1), (1¹), (2), (3), (4), (5) și (12) din OUG nr. 109/2011:**

„(1) - Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație format dintr-un număr de 3 persoane, dintre care una este desemnată de autoritatea publică tutelară din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(1¹) Membrii consiliului de administrație al regiei autonome trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(2) - Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(3) Membrii consiliului de administrație se numesc de către autoritatea publică tutelară, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare. Selecția reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către comisia de selecție și nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

(4) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Înalții funcționari publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(5) Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit alin. (7), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

(12) În cazul regiilor autonome aflate în subordinea unităților administrativ-teritoriale, prevederile art. 29 alin. (15) se aplică în mod corespunzător.”

• art. 12 alin. (3) din OUG nr. 109/2011:

„(3) Membrii consiliului de administrație pot fi revocați conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. Directorii revocați nu mai pot candida pentru funcții de administrator, respectiv director la întreprinderile publice timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit prevederilor din contractul de mandat.”.

• art. 7 din OUG nr. 109/2011:

„Membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.”.

• art. 10 din OUG nr. 109/2011:

„În cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de audit, format din administratori neexecutivi, dintre care cel puțin 2 sunt administratori independenți. Președintele comitetului de audit este administrator independent. Dispozițiile art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.”.

Important. Candidații trebuie evaluați și raportați la îndeplinirea cerințelor specifice ce au fost definite cu ocazia elaborării profilului Consiliului și al candidatului, astfel cum au fost acestea cuprinse și în anunțul de selecție. Conform art. 29 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 „La stabilirea criteriilor de selecție a administratorilor, comisia de selecție și nominalizare trebuie să țină cont de specificul și complexitatea activității societății, precum și de cerințele din scrisoarea de așteptări”.

- **Art. 5 alin. (7) din OUG nr. 109/2011:**
„Numirea membrilor consiliului de administrație se realizează de către autoritatea publică tutelară din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care a fost selectat un singur candidat pe post, acesta va fi propus pentru postul respectiv. În cazul în care există mai mulți candidați pe post incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat. În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de maximum 10 zile lucrătoare, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență.”

RAPORT FINAL

- **art. 1 alin. (1) pct. 18 din anexa 1 la HG nr. 639/2023:**
„Raportul final - document care cuprinde rezultatul evaluării fiecărui candidat de pe lista scurtă în procedura de selecție, clasamentul acestora și punctajele obținute în conformitate cu criteriile de evaluare, precum și modul în care, colectiv, candidații propuși corespund profilului consiliului”.

În contextul modificărilor și completărilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 prin Legea nr. 158/2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, vă spunem atenției în vederea aplicării, prevederile:

- **art. V alin. (1) și (2) din Legea nr. 158/2025, potrivit căroră:**

“(1) Funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice care fac parte din mai mult de un consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere au obligația să opteze pentru unul dintre consilii, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(2) Persoana care încalcă prevederile alin. (1) este obligată să demisioneze din funcțiile de membru al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere care depășesc numărul maxim de mandate prevăzute la alin. (1), în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi. La expirarea acestei perioade, aceasta va pierde mandatul obținut prin depășirea numărului legal de mandate, în ordinea cronologică a numirilor, și va fi obligată la restituirea remunerației și a altor beneficii primite către societatea în care a exercitat acest mandat. Deliberările și deciziile la care acesta a luat parte în exercitarea mandatului respectiv rămân valabile.”

Subliniem faptul că, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011, AMEPIP își exercită atribuțiile de supraveghere și control, inclusiv prin efectuarea de verificări tematice și misiuni de control desfășurate pe bază de eșantion. În acest sens, AMEPIP poate verifica rapoartele finale aferente procedurilor de selecție a administratorilor la nivelul întreprinderilor publice de la nivel local, chiar și în situația în care acestea nu fac obiectul unei transmiteri obligatorii pentru avizare, urmărind conformitatea procesului cu principiile și cerințele legale de guvernare corporativă.

Având în vedere cele anterior prezentate, menționăm faptul că această adresă nu este opozabilă terților și nu cuprinde interpretări/precizări, cu caracter general obligatoriu ale actelor administrative, care să poată fi invocate în fața vreunei instanțe judecătorești sau autorități administrative, iar responsabilitatea pentru emiterea unui act sau adoptarea unei decizii în sensul celor menționate în cuprinsul prezentei, revine exclusiv autorității emitente.

Cu stimă,

PREȘEDINTE
Anișoara ULCELUȘE



18.02.2026
S.G
Din. emon
AGENȚIA PENTRU MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA
PERFORMANȚELOR ÎNȚREPRINDERILOR PUBLICE

PRIMĂRIA ORAȘULUI CİSNĂDIE REGISTRATURĂ
Nr. înregistrare 6578 18. FEB. 2026
Nr. înregistrare

INTRARE	2944
17-02-2026	

Către,

UNITATEA ADMINISTRATIV-TERITORIALĂ ORAȘ CİSNĂDIE

CONSILIUL LOCAL AL ORAȘULUI CİSNĂDIE

Domnului MIRCEA ORLĂȚAN, Primar

Stimate domnule primar,

Referitor la corespondența dumneavoastră transmisă și înregistrată la nivelul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) cu nr. 2944/10.02.2026, prin care transmiteți **Raportul final privind procedura de selecție pentru pozițiile de membru în Consiliul de administrație al REGIEI PUBLICE LOCALE OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI RA**, în vederea emiterii avizului conform, vă comunicăm următoarele:

În aplicarea dispozițiilor art. 4^a alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011, AMEPIP "primește rapoartele finale ale comisiilor de selecție și nominalizare de la autoritățile publice tutelare în termen de 3 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului. În termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii rapoartelor finale, pentru întreprinderile publice aflate în subordinea autorităților publice de la nivel central, AMEPIP emite un aviz conform prin care aprobă procedura sau o decizie, prin care dispune anularea procedurii ori măsuri de remediere, după caz, astfel cum acestea vor fi reglementate prin normele metodologice de aplicare a dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență, și/sau aplică sancțiuni. Aceste dispoziții se aplică și întreprinderilor publice aflate în subordinea autorităților publice tutelare de la nivel local, care îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la art. 28 alin. (2), precum și celor stabilite pe bază de eșantion reprezentativ, conform planului anual de măsuri aprobat prin ordin al prezidentului AMEPIP."

Evidențiem informațiile publicate pe pagina de internet a Ministerului Finanțelor, în anul financiar 2024 potrivit cărora **REGIA PUBLICĂ LOCALĂ OCOLUL SILVIC VALEA SADULUI RA** a avut o cifră de afaceri netă de 8.068.327 RON și un număr mediu de 28 salariați, astfel că, pentru această întreprindere publică, nu sunt întrunite condițiile cumulative prevăzute la art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, sens în care dispozițiile art. 4^a alin. (5) lit. c) pct. (vii) din același act normativ cu privire la verificarea rapoartelor finale și emiterea unui aviz conform, nu pot fi aplicate, nefiind necesară transmiterea raportului final către AMEPIP.

În considerarea celor indicate anterior, în calitate de autoritate publică tutelară, Unitatea Administrativ Teritorială Oraș Cîsnădie, prin Consiliul Local al orașului Cîsnădie are responsabilitatea de a asigura o procedură de selecție transparentă și competitivă, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.



De asemenea, precizăm că, în contextul responsabilităților ce revin autorității publice tutelare cu privire la guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, selecția administratorilor reprezintă un proces esențial pentru asigurarea unor practici conforme principiilor transparenței și competitivității, în acord cu dispozițiile OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, sens în care, vă transmitem etapele necesare în vederea selecției și numirii membrilor în Consiliul de administrație:

1. DECLANȘAREA PROCEDURII DE SELECȚIE

• art. 3 alin. (1) lit. a), alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 din HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice (HG nr. 639/2023):

„(1) - Declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe cu minimum 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu: a) în cazul regiilor autonome, la data la care conducătorul autorității publice tutelare emite actul administrativ prin care hotărăște inițierea procedurii de selecție a membrilor consiliului.

(2) Autoritatea publică tutelară/Consiliul notifică Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, denumită în continuare AMEPIP, cu privire la necesitatea declanșării procedurii de selecție și numire a administratorilor și directorilor, precum și a revocării acestora, potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(3) Autoritatea publică tutelară/Consiliul notifică AMEPIP, în termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative/hotărârilor adunării generale prevăzute la alin. (1), cu privire la declanșarea procedurilor de selecție.”

2. ASIGURAREA TRANSPARENȚEI ȘI COMPETITIVITĂȚII

A. TRANSPARENȚA PROCEDURII DE SELECȚIE

A.1. COMPONENTA INIȚIALĂ (inclusiv SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI)

• art. 1 și art. 2 alin. (3) din Anexa nr. 1b la HG nr. 639/2023:

“(1) Scrisoarea de așteptări face parte din setul de documente obligatorii cu care începe procesul de selecție a membrilor consiliului pentru întreprinderile publice și este parte din componenta inițială a planului de selecție.

(2) Scrisoarea de așteptări stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public.

(3) Scrisoarea de așteptări cuprinde obiectivele întreprinderii publice, care stau la baza stabilirii criteriilor specifice de selecție a candidaților aflați pe lista scurtă.

Art. 2. - (3) Scrisoarea de așteptări descrie rezultatele generale preconizate, cu indicarea unor valori orientative, care sunt recomandate organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice, și recomandă o serie de indicatori de performanță pentru întreprinderea publică."

- **art. 2¹ alin. (2¹) din OUG nr. 109/2011:**

„(2¹) Compartimentele de guvernanță corporativă din cadrul autorităților publice tutelare elaborează scrisoarea de așteptări, după consultarea structurilor de specialitate din cadrul autorității publice tutelare și ale întreprinderii publice.”

- **art. 1 pct. 4 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„componenta inițială a planului de selecție - document de lucru care se întocmește de către autoritatea publică tutelară, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor”

- **art. 5 alin. (1), (2), (5) și (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Autoritatea publică tutelară elaborează și publică componenta inițială a planului de selecție pe pagina de internet proprie și a întreprinderii publice, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție.

(2) La regiile autonome, proiectul componentei inițiale a planului de selecție se va publica pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și regiei autonome. Orice persoană interesată poate face propuneri în termen de 5 zile de la data publicării.

(5) Autoritatea publică tutelară este obligată să publice propunerile primite la componenta inițială a planului de selecție și să motiveze acceptarea sau respingerea lor.

(6) Componenta inițială a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, după parcurgerea etapelor prevăzute la alin. (1) - (4) în termen de 10 zile.”

- **art. 4 alin. (4) din Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Scrisoarea de așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului autorității publice tutelare, ca parte din componenta inițială a planului de selecție”

- **art. 5 alin. (1) Anexa nr. 1b la Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Scrisoarea de așteptări se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, întreprinderii publice și AMEPIP, odată cu componenta inițială a planului de selecție, conform dispozițiilor art. 5 din anexa nr. 1”

A.2. COMISIA DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE

- **art. 2 pct. 27 din OUG nr. 109/2011:**

„Comisia de selecție și nominalizare - comisia înființată prin act administrativ al autorității publice tutelare, a cărei organizare și funcționare sunt prevăzute la art. 49”

- **art. 49 alin. (3) din OUG nr. 109/2011:**

„La autoritățile publice tutelare locale, comisia de selecție și nominalizare este numită prin hotărâre a autorității deliberative, la propunerea primarului sau președintelui consiliului județean, după caz, și se compune din: a) 2 membri desemnați de conducătorul autorității publice tutelare; b) un expert independent, selectat de autoritatea publică tutelară”

• art. 4⁹ alin. (4¹) și alin. (4²) din OUG nr. 109/2011:

„(4¹) - Membrii comisiilor de selecție și nominalizare nu se pot afla în raporturi juridice de coordonare sau subordonare ierarhică cu candidații înscriși la procedura de selecție și nominalizare.

(4²) Conducătorul autorității publice tutelare va proceda de îndată la înlocuirea membrilor comisiilor aflați în situația prevăzută la alin. (4¹)”

• art. 4 alin. (2) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ: a) desemnează doi membri în comisia de selecție și nominalizare; b) constituie comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor (...) respectiv ale art. 4⁹ alin. (3) și (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, pentru constituirea comisiei de selecție și nominalizare la nivelul autorităților publice tutelare locale”.

A.3. COMPONENTA INTEGRALĂ

• art. 1 pct. 5 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Componenta integrală a planului de selecție - document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție”

• art. 1 pct. 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Profilul candidatului - cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări”

• art. 1 pct. 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„Profilul consiliului - cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate”.

• art. 10 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:

„(1) Comisia de selecție și nominalizare elaborează componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la înființare. (2) Proiectul componentei integrale a

planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice. (3) Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării. (4) Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor/asociaților, după caz”

• **art. 11 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție. (2) Documentele și formularele prevăzute la alin. (1) sunt următoarele, dar fără a se limita la acestea: a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare; b) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online; c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție; d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale; e) lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate; f) scrisoarea de așteptări; g) cerințele contextuale; h) profilul consiliului; i) profilul candidatului; j) criteriile de selecție; k) modul de acordare a punctajului; l) documente referitoare la declarația de intenție; m) plan de interviu; n) proiectul contractului de mandat; o) declarații necesar a fi completate de către candidați”

• **art. 12 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„(1) Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului. (2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri. (3) Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz”.

• **art. 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**

„Profilul candidatului este alcătuit din două componente: a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări; b) descrierea criteriilor de selecție”.

Important: Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel - matricea, se va întocmi cu respectarea formei aprobate ca anexă la profilul consiliului, în corelare cu dispozițiile din Anexa nr. 1a la HG-639/2023."

- lit. F pct. 3 din Anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023:

„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)”.

A.4. ANUNȚUL PRIVIND SELECȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

- art. 5 alin. (6) din OUG nr. 109/2011:

„Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a regiei autonome într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul trebuie să cuprindă criteriile de selecție, precum și modalitatea de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a regiei autonome. Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile alin. (4) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor, specificată în anunț.”

- art. 19 alin. (2) și (3) din HG nr. 639/2023:

„(2) Anunțul privind selecția membrilor consiliului se publică, prin grija autorității publice tutelare și a președintelui consiliului de administrație/de supraveghere al întreprinderii publice, potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (6) și ale art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(3) Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.”.

Important: În vederea asigurării unui proces de selecție transparent, competitiv, clar, predictibil și accesibil în mod egal tuturor candidaților, anunțul de selecție trebuie să cuprindă, obligatoriu, condițiile care trebuie îndeplinite de candidați pentru fiecare poziție de administrator, criteriile de selecție și modalitatea de evaluare a candidaților, precum și numărul de posturi pentru care se realizează procedura de selecție; lipsa acestor elemente poate fi considerată o lipsă de transparență, cu efecte negative asupra competitivității și credibilității procesului de selecție.

B. COMPETITIVITATEA PROCEDURII DE SELECȚIE (evaluarea candidaților)

- **art. 2 pct. 20 din OUG nr. 109/2011:**
„lista scurtă - cuprinde cel puțin 2 și cel mult 5 candidați pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, elaborată de comisia de selecție și nominalizare, precum și punctajul obținut de fiecare candidat în urma aplicării criteriilor de selecție;”.
- **art. 21 alin. (6) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023:**
„Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă.”
- **art. 4 din OUG nr. 109/2011:**
„Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane: a) senatorii; b) deputații; c) membrii Guvernului; d) prefectii și subprefecții; e) primarii și viceprimarii; f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării; g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare; h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții”.
- **art. 5 alin. (1), (1¹), (2), (3), (4), (5) și (12) din OUG nr. 109/2011:**
„(1) - Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație format dintr-un număr de 3 persoane, dintre care una este desemnată de autoritatea publică tutelară din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
(1¹) Membrii consiliului de administrație al regiei autonome trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(2) - Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(3) Membrii consiliului de administrație se numesc de către autoritatea publică tutelară, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare. Selecția reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau alțor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către comisia de selecție și nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

(4) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Înalții funcționari publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(5) Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit alin. (7), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

(12) În cazul regiilor autonome aflate în subordinea unităților administrativ-teritoriale, prevederile art. 29 alin. (15) se aplică în mod corespunzător.”

• **art. 12 alin. (3) din OUG nr. 109/2011:**

„(3) Membrii consiliului de administrație pot fi revocați conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. Directorii revocați nu mai pot candida pentru funcții de administrator, respectiv director la întreprinderile publice timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit prevederilor din contractul de mandat.”.

• **art. 7 din OUG nr. 109/2011:**

„Membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.”.

• **art. 10 din OUG nr. 109/2011:**

„În cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de audit, format din administratori neexecutivi, dintre care cel puțin 2 sunt administratori independenți. Președintele comitetului de audit este administrator independent. Dispozițiile art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.”.

Important: Candidații trebuie evaluați și raportați la îndeplinirea cerințelor specifice ce au fost definite cu ocazia elaborării profilului Consiliului și al candidatului, astfel cum au fost acestea cuprinse și în anunțul de selecție. Conform art. 29 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 „La stabilirea criteriilor de selecție a administratorilor, comisia de selecție și nominalizare trebuie să țină cont de specificul și complexitatea activității societății, precum și de cerințele din scrisoarea de așteptări”.

• **Art. 5 alin. (7) din OUG nr. 109/2011:**

„Numirea membrilor consiliului de administrație se realizează de către autoritatea publică tutelară din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care a fost selectat un singur candidat pe post, acesta va fi propus pentru postul respectiv. În cazul în care există mai mulți candidați pe post incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat. În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de maximum 10 zile lucrătoare, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență.”

RAPORT FINAL

• **art. 1 alin. (1) pct. 18 din anexa 1 la HG nr. 639/2023:**

„Raportul final - document care cuprinde rezultatul evaluării fiecărui candidat de pe lista scurtă în procedura de selecție, clasamentul acestora și punctajele obținute în conformitate cu criteriile de evaluare, precum și modul în care, colectiv, candidații propuși corespund profilului consiliului”.

În contextul modificărilor și completărilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 prin Legea nr. 158/2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, vă spunem atenției în vederea aplicării, prevederile:

• **art. V alin. (1) și (2) din Legea nr. 158/2025, potrivit căroră:**

“(1) Funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice care fac parte din mai mult de un consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere au obligația să opteze pentru unul dintre consilii, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(2) Persoana care încalcă prevederile alin. (1) este obligată să demisioneze din funcțiile de membru al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere care depășesc numărul maxim de mandate prevăzute la alin. (1), în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi. La expirarea acestei perioade, aceasta va pierde mandatul obținut prin depășirea numărului legal de mandate, în ordinea cronologică a numirilor, și va fi obligată la restituirea remunerației și a altor beneficii primite către societatea în care a exercitat acest mandat. Deliberările și deciziile la care acesta a luat parte în exercitarea mandatului respectiv rămân valabile.”

Subliniem faptul că, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011, AMEPIP își exercită atribuțiile de supraveghere și control, inclusiv prin efectuarea de verificări tematice și misiuni de control desfășurate pe bază de eșantion. În acest sens, AMEPIP poate verifica rapoartele finale aferente procedurilor de selecție a administratorilor la nivelul întreprinderilor publice de la nivel local, chiar și în situația în care acestea nu fac obiectul unei transmiteri obligatorii pentru avizare, urmărind conformitatea procesului cu principiile și cerințele legale de guvernare corporativă.

Având în vedere cele anterior prezentate, menționăm faptul că această adresă nu este opozabilă terților și nu cuprinde interpretări/precizări, cu caracter general obligatoriu ale actelor administrative, care să poată fi invocate în fața vreunei instanțe judecătorești sau autorități administrative, iar responsabilitatea pentru emiterea unui act sau adoptarea unei decizii în sensul celor menționate în cuprinsul prezentei, revine exclusiv autorității emitente.

Cu stimă,

PREȘEDINTE
Anișoara ULCELUȘE

NR. 61 / 10.02.2026

Intocmit: comisia de selecție și expert independent în domeniul resurselor umane

**RAPORTUL PROCEDURII DE SELECȚIE
A CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL
RPL OCOLUL SILVIC VALEA
SADULUI RA**

- **Raportul final al procedurii**

Capitolul I – Referințe

Prezentul raport este elaborat în urma finalizării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA pentru un mandat de 4 ani, fiind întocmit în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și prevederile din anexa nr.1 la H.G nr.639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr.109/2011.

Prezentul raport este elaborat de comisia de selecție și nominalizare, constituită prin HCL nr.175/2025, în baza exercitării atribuțiilor prevăzute de Regulamentul de Organizare și Funcționare al comisiei de selecție și nominalizare a candidaților pentru postul de membru, aprobat potrivit art.4 din HCL nr.175/2025.

Procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA pentru un mandat de 4 ani s-a derulat în mod transparent, cu scopul de a asigura profesionalizarea consiliului, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Prezentul Raport final cuprinde potrivit prevederilor art.1 alin.(1), pct.18 din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023 următoarele:

- rezultatul evaluării fiecărui candidat din lista scurtă în procedura de selecție;
- clasamentul acestora și punctajele obținute în conformitate cu criteriile de evaluare;
- modul în care colectiv candidații propuși corespund profilului.

Adminstrarea și conducerea este asigurată de către Consiliul de Administrație format din 5 administratori și directorul general al regiei.

Declanșarea procedurii - prin Adresa nr. 5 din 04.07.2025, autoritatea publică tutelară a notificat Agenția pentru Monitorizare și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) cu privire la necesitatea declanșării procedurii de selecție și nominalizare a administratorilor RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA . Adresa a fost comunicată la data de 04.07.2025 și înregistrată la Agenția pentru Monitorizare și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) sub nr. 6996/04.07.2025.

Procedura de selecție s-a desfășurat în conformitate cu prevederile art.29 din O.U.G nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare coroborat cu cele prevăzute în Anexa nr.1 la HG nr. 639/2023.

De asemenea, prin Hotărârea nr. 175 din 30.06.2025, Consiliul Local a aprobat înființarea comisiei de selecție și nominalizare pentru postul de membru în Consiliul de administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA și aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiei de selecție și nominalizare.

Capitolul II – Etapele procedurii de selecție

2.1 Proiect componentă inițială

S-a publicat pe site-ul oficial al Primăriei Orașului Cisnădie - Proiectul Componentei inițiale a Planului de selecție a candidaților pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA, precum și pe site-ul întreprinderii publice și s-au transmis adrese către structurile UAT din cadrul regiei și către întreprinderea publică

Ulterior, prin Hotărârea nr. 193 din 31.07.2025 Consiliul Local a aprobat componenta inițială a planului de selecție a candidaților pentru postul de membru în consiliul de administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA, precum și aprobarea scrisorii de așteptări pentru organele de administrare și conducere, ca parte din componenta inițială a planului de selecție.

2.2 Componenta integrală

Pe site-ul oficial al Primăriei Orașului Cislădie s-a publicat-Proiectul componentei integrale a Planului de selecție pentru desemnarea membrilor în Consiliul de administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA (însoțit de anexe), precum și Anunțul în vederea consultării acestuia. Totodată, acesta a fost înaintat în vederea publicării și pe site-ul oficial al regiei.

Ulterior, prin Hotărârea 252 nr.16.09.2025 s-a aprobat componenta integrală a planului de selecție a candidaților pentru postul de membru în Consiliul de administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA Autoritatea publică tutelară a elaborat proiectul profilului consiliului de administrație, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. Comisia de selecție și nominalizare a elaborat și Profilul candidatului care au fost aprobate împreună, odată cu aprobarea componentei integrale a planului de selecție.

2.3 Publicarea anunțului

Anunțul de recrutare pentru poziția de membru în Consiliul de administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA a fost publicat, prin grija autorității publice tutelare, în data de 10.11.2025, în două publicații economice și/sau financiare, respectiv în ziarele Bursa și Curierul Național, pe platforma de recrutare e-jobs, pe site-ul Primăriei Orașului Cislădie, al AMEPIP și al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA, iar termenul limită pentru depunerea candidaturilor a fost data de 16.12.2025.

Capitolul 3 – Modul de desfășurare a procedurii de selecție

3.1 Dosare de candidatură depuse în urma publicării anunțului de recrutare.

Comisia de selecție și nominalizare și secretariatul comisiei s-a întrunit în ședință de lucru, pentru a desigila dosarele de candidatură depuse și a constatat că s-au depus 4 dosare în format letric, la registratura autorității publice tutelare și în format electronic la adresa de email, în termenul stabilit în anunț, astfel :

1. _____, dosar înregistrat sub nr. înregistrare 39033 din 15.12.2025, transmis în format letric și electronic;
2. _____, dosar înregistrat sub nr. înregistrare 39117 din 16.12.2025, transmis în format letric și electronic;
3. _____ dosar înregistrat sub nr. înregistrare 37389 din 02.12.2025 transmis în format letric și electronic;
4. _____ dosar înregistrat sub nr. înregistrare 39126 din 16.12.2025, transmis în format letric și electronic;

Având în vedere faptul că domnul _____ nu a depus la dosarul de candidatură înscrisuri care să ateste vechimea în muncă, vechimea în specialitatea studiilor absolvite și experiența într-o funcție de conducere conform art. 5 alin.(2) din OUG NR.109/2011, cu modificările și completările ulterioare Comisia de selecție și nominalizare a hotărât respingerea candidaturii și neinclusiunea acesteia în lista lungă, conform Deciziei nr. 55/15.01.2026.

3.2 Lista lungă de candidați

Comisia de selecție și nominalizare a procedat la verificarea documentelor transmise de candidați atât în format electronic cât și în format letric și a evaluat candidaturile depuse prin raportare la criteriile minime obligatorii în contextul derulării procedurii de selecție.

Astfel, Comisia de selecție și nominalizare, având în vedere că sunt îndeplinite condițiile minime obligatorii depuse și în raport de prevederile art.20 alin.(4) din H.G nr.639/2023 a hotărât includerea în lista lungă de candidaturi a următorilor candidați:

Nr.c rt	Nume și prenume candidat	Nr.înreg. APT	Nr.înregistrare CNS	Documen te format letric	Documente format electronic
1.		39033/15.12.2025	42/03.12.2025	da	da
2.		39117/16.12.2025	46/17.12.2025	da	da
3.		37389/02.12.2025	46/17.12.2025	da	da

Totodată, în conformitate cu prevederile art.4⁵ alin.(3) din O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare s-au comunicat către AMEPIP, în vederea transmiterii avizului conform a dosarelor de candidatură ale candidaților care participă la procedura de selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA, respectiv:

1. - dosar înregistrat AMEPIP sub nr. 13786/17.12.2025
2. -Cornel - dosar înregistrat AMEPIP sub nr. 13786/17.12.2025
3. - dosar înregistrat AMEPIP sub nr. 13786/17.12.2025

Comisia de selecție și nominalizare a luat act de adresa AMEPIP înregistrată la Primaria orașului Cislădie sub nr. 13786/ 30.12.2025, potrivit căreia, în temeiul prevederilor art. 4⁵ din O.U.G nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, s-a comunicat *avizul conform* pentru candidații care au depus dosare complete și care îndeplinesc condițiile minime legale de selecție, respectiv:

- - aviz nr. 1105/30.12.2025
- inclus în corpul administratorilor întreprinderilor publice, la poziția nr. 537

Referitor la candidatura domnului prin adresa înregistrată la Primaria orașului Cislădie sub nr. 13891/ 30.12.2025 AMEPIP menționează următoarele :, *avizul conform prevăzut la art. 4^a alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se emite în etapa în care autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP documentele depuse de candidați, în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, în termen de două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere. Totodată, acesta se emite doar în măsura în care la dosarul de candidatură transmis AMEPIP se regăsesc documente care fac dovada îndeplinirii condițiilor minime prevăzute de lege, în funcție de regimul juridic aplicabil întreprinderii publice, respectiv în cazul întreprinderilor publice, criteriile minime prevăzute la art. 28 alin. (1) și (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare. faptul că, avizul conform nu echivalează cu o selecție finală, ci reprezintă o verificare preliminară, fiind interzisă discriminarea între candidați în funcție de apartenența sau neapartenența la corpul administratorilor de întreprinderi publice (art. 45*

alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare), după această etapă comisia de selecție și nominalizare continuând procesul de evaluare a candidatului, în conformitate cu atribuțiile sale. Astfel, în situația dată, revine în competența comisiei de selecție și nominalizare să stabilească în cadrul procesului de selecție, îndeplinirea de către candidat a cerinței privind experiența în conducerea societăților sau regiilor autonome, a condițiilor de studii și experiența în specialitatea studiilor sau a altor cerințe speciale definite în Str. General Ion Emanoil Florescu 1 Sector 3, București amepip.gov.ro contact@amepip.gov.ro Pagina 1 din 2 documentele elaborate în cadrul procedurii de selecție, aceasta având posibilitatea legală de a solicita clarificări în conformitate cu prevederile art. 20 alin. (2) din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011,,

Având în vedere că documentele depuse atestă îndeplinirea condițiilor minime prevăzute de lege comisia de selecție a decis acceptarea candidaturii domnului _____ pentru postul de auditor.

3.3 Listă scurtă de candidați

Având în vedere faptul că potrivit anunțului de recrutare s-a prevăzut că în etapa de evaluare prealabilă a dosarelor de candidatură se va realiza și un interviu preliminar, la data de 14.01.2026 s-a susținut de către candidați un interviu on-line, interviu ce a fost promovat de către toți candidații.

Urmare acestui interviu și a punctajelor obținute de fiecare candidat în parte pe baza cerintelor profilului candidatului, Comisia de selecție și nominalizare a realizat lista scurtă, după cum urmează:

A. Pentru cele trei posturi - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti / economice / sociale / juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice de minimum 7 ani, s-au calificat :

B. Pentru postul de studii economice - studii superioare și experiență în domeniul științelor economice de minimum 7 ani; competențe în domeniul contabilității și auditului statutar, dovedite prin documente de calificare pentru domeniile respective, 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 deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative – s-a calificat domnul

Astfel, ca urmare a parcurgerii etapei de analiză a dosarelor de candidatură și prin raportare la criteriile de selecție și Profilul candidatului, a parcurgerii etapei de evaluare a candidaturilor și a interviului preliminar pentru alcătuirea listei scurte în cadrul procedurii de selecție a administratorilor de la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA, Comisia de selecție și nominalizare a realizat clasamentul și lista scurtă, după cum urmează:

Nr.crt	Candidat/ pozitie	Punctaj obținut
1.	administrator- profil general	44,00
2.	administrator- profil general	54,00
3.	administrator- profil auditor	59,67

În conformitate cu prevederile art.22 alin.(2) din Hotărârea Guvernului nr.639/2023, Comisia de selecție și nominalizare a solicitat candidaților din lista scurtă transmiterea declarației de intenție, în termen de 15 zile de la data informării atât în format letric la sediul autorității publice tutelare Orasul Cinadie, din strada P-ta Revoluției, nr.1 cât și în format electronic pe adresa jeni.bica@cisnadije.ro.

După depunerea declarațiilor de intenție cu respectarea termenului prevăzut de lege, Comisia de selecție și nominalizare, la data de 27.01.2026, a analizat declarațiile de intentie depuse de către candidați, stabilind fișa de punctaj pentru fiecare candidat în parte după următoarea structură:

Elemente obligatorii de structură ale declarației de intenție pentru postul de membru în consiliul de administrație
Categoriile de informații
Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.
a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.
Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente
a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 4 ⁷ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Totodată, la aceeași dată, s-a publicat la sediul autorității publice tutelare Anuntul privind organizarea interviurilor pentru candidații aflați în lista scurtă, iar aceștia au fost informați cu privire la programarea pentru susținerea interviului din cadrul selecției finale și li s-a comunicat planul de interviu.

La data de 28.01.2026, la sediul primăriei Orașului Cislădie s-a desfășurat interviul conform planului de interviu și a programărilor transmise, astfel:

- în intervalul orar 10,00 – 10,20
- în intervalul orar 10,20 – 10,40
- în intervalul orar 10,40 – 11,00

Cu ocazia organizării interviurilor s-au avut în vedere dosarele de candidatură ale candidaților, profilul candidatului, profilul consiliului și declarațiile de intenție ale fiecăruia, în parte.

Candidații au demonstrat, în timpul interviului, că au îndeplinit eficient responsabilități manageriale gestionând resurse (financiare și umane) în cadrul proiectelor coordonate și au obținut, împreună cu echipele avute în subordine, rezultatele scontate dovedind că au avut realizări remarcabile.

Candidații au arătat că dețin cunoștințele și abilitățile necesare administrării eficiente și de gestionare a resurselor în mod judicios, fiind orientați către scop, către eficiență și performanță. Candidații au arătat că stăpânesc la un nivel bun principiile de guvernare corporativă a întreprinderilor publice și a modului de aplicare, cunosc rolul consiliului și importanța acestuia, precum și modalitățile în care se poate măsura performanța. Candidații au dovedit, prin exemplele oferite în cadrul interviului, că dețin abilități de comunicare, negociere și relaționare la un nivel superior. Capacitatea de a influența, de a trasa sarcini de lucru, de a coordona echipe și de a obține rezultate în proiecte sunt dezvoltate foarte bine.

În susținerea Declarației de intenție candidații au arătat care este viziunea pe care o au asupra întreprinderii publice, asupra perspectivelor de dezvoltare și care este modul în care cunoștințele, trăsăturile și experiența acumulată în domeniile de activitate în care își desfășoară activitatea pot contribui la dezvoltarea întreprinderii publice.

De asemenea, candidații au arătat că au o abordare realistă, adecvată mediului și contextului economic, fiind conștienți de riscurile cu care este posibil să se confrunte în implementarea planului de acțiune pe care și l-au propus.

Concluzionăm că profilul competențelor analizate pe parcursul interviurilor finale de selecție corespunde cerințelor formulate de autoritatea publică tutelară pentru ocuparea posturilor de membru al Consiliului de administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA

Urmare a analizei întregului parcurs în procedura de selecție, valorificat prin matricea atașată prezentului raportului final, Comisia de selecție și nominalizare a întocmit următorul clasament al candidaților aflați în lista scurtă:

Nume candidat	Studii	Statut -	Punctaj	Punctaj ponderat
1.	superioare	independent		
2. Ghimiș Eugen	superioare	independent		
3. Simion Laurențiu-Cornel	superioare	independent		

Comisia de selecție și nominalizare a avut în vedere la întocmirea clasamentului candidaților următoarele:

1.) **clamat pe primul loc pentru postul de administrator- profil general** a îndeplinit condițiile de studii pentru postul pe care a candidat, cu o vastă experiență în domeniul științelor ingineresti;

- are experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-a administrat sau condus, iar experiența managerială demonstrată de acesta este de nivel superior și corespunde cerințelor postului pentru care se efectuează selecția;
 - are capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util;
 - are cunoștințe necesare administrării eficiente a resurselor fiind orientat către scop, către eficiență și performanță;
 - are o bună viziune asupra rolului societății și cunoaște sectorul în care funcționează societatea, evoluțiile viitoare și strategiile de dezvoltare a întreprinderii publice;
 - are cunoștințele necesare administrării societății, demonstrând o capacitate avansată de comunicare în situații dificile de negociere în situații de conflict;
 - cunoaște legislația referitoare la guvernarea întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace;
 - stăpânește principiile de guvernare corporativă la nivel ridicat și modul de aplicare a acestora, cunoaște rolul consiliului și importanța acestuia, precum și modalitățile în care se poate măsura performanța;
 - înțelege pe deplin responsabilitățile Consiliului, are o viziune pe termen lung, arată dedicație pentru îmbunătățirea continuă a activității societății, ia decizii pentru binele societății și probitate; înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale întreprinderii;
- În timpul interviului a argumentat o cunoaștere la nivel avansat a principiilor și bunelor practici de guvernare corporativă aplicată la nivelul întreprinderii publice.

2.) d **pe al doilea loc pentru postul de administrator- profil general** a îndeplinit condițiile de studii pentru postul pe care a candidat, are o bună viziune asupra rolului consiliului și cunoștințe cu privire la administrarea fondului forestier;

- are o vastă experiență profesională în domeniul silvic și cunoștințe de planificare, decizie, control, îndrumare;
- are capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să corespundă în mod eficace constrângerilor economice;
- înțelege pe deplin responsabilitățile Consiliului, are o viziune pe termen lung, arată dedicație pentru îmbunătățirea continuă a societății, ia decizii pentru binele societății și probitate; înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale întreprinderii;
- are capacitate de comunicare în situații dificile de negociere în situații de conflict;
- în timpul interviului a argumentat o puternică cunoaștere a principiilor și bunelor practici de guvernare corporativă;

3.) **pe primul loc pentru postul de administrator- profil auditor**, a îndeplinit condițiile de studii economice, cu experiență de cel puțin 3 ani în audit

- dobândită prin participarea în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație din cadrul societăților;
- este o bună cunoscătoare a domeniului economic și financiar și stăpânește mecanismul pe care se bazează acesta, are capacitatea de a analiza situațiile de criză și de a găsi rapid soluții;
 - are experiență în îmbunătățirea performanței societăților comerciale pe care le-a administrat, dobândind competențe de conducere, administrare și organizare;
 - este capabilă să creeze relații de muncă solide, bazate pe încredere reciprocă și responsabilizarea tuturor factorilor implicați;
 - în timpul interviului a dat dovadă de cunoaștere a principiilor și bunelor practici de guvernare corporativă, înțelegând importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace;

Rezultatele evaluării candidaților pentru pozițiile de membru în consiliul de administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA se regăsesc în matricea consiliului.

Capitolul 4 – Concluzii

În toate etapele procedurii de selecție desfășurate au fost respectate toate prevederile legale incidente domeniului guvernării corporative.

Comisia de selecție și nominalizare a depus toate diligențele pentru a asigura transparența procedurii desfășurate, egalitatea de șanse și tratatarea cu maxim profesionalism și responsabilitate a fiecărei candidaturi individual în mod obiectiv;

Candidații recomandați au studii superioare absolvite cu diplomă de licență și au dovedit că îndeplinesc cerințele și exigențele impuse prin Matricea Profilului Candidatului, rolul de membru în Consiliul de administrație al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA potrivit cu trăsăturile, calitățile personale și experiență acumulată ca specialiști, manageri și profesioniști în domeniile în care au activat.

Diversitatea pregătirii și a specializării candidaților asigură omogenitatea echipei de conducere a societății reprezentată de Consiliul de administrație și o îmbinare foarte bună a experiențelor și specializărilor astfel încât să existe premisele obținerii celor mai bune rezultate.

Pe parcursul interviurilor candidații au exemplificat experiențele profesionale cu situații concrete și relevante și au respectat Planul de interviu, în acest fel Comisia de selecție și nominalizare reușind să își contureze în mod obiectiv opiniile referitoare la candidații individuali.

Atitudinea dovedită de candidați și trăsăturile acestora sunt pozitive, având o abordare realistă asupra problematicii societății și o dorință de a contribui cu cele mai bune idei, soluții și planuri la îndeplinirea obiectivelor trasate prin Scrisoarea de așteptări.

Candidații recomandați pot alcătui o echipă omogenă, iar diversitatea educației academice și a experiențelor profesionale reprezintă un potențial însemnat de succes în atingerea obiectivelor societății și premisele luării unor decizii corecte;

În recomandarea candidaților s-a ținut cont de competențele și trăsăturile membrilor Consiliului de administrație așa cum sunt ele descrise în legislația care stă la baza procedurii.

Astfel, printre candidații recomandați se găsesc cel puțin 1/3 femei, o persoană care este calificată ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă, majoritatea membrilor sunt neexecutivi și independenți, toți membrii propuși au studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani.

Candidații, colectiv, corespund profilului consiliului și:

- au o bună viziune asupra rolului societății;
- au capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice, tehnice, sociale cu care s-ar putea confrunta societatea;
- au capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util;

- sunt capabili ca, prin măsuri și acțiuni potrivite, să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- au capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Ca urmare a finalizării tuturor etapelor procesului de recrutare și selecție, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA Comisia de selecție și nominalizare a întocmit prezentul raport cu privire la propunerea de numire finală a candidaților selectați pentru posturile de membri ai consiliului de administrație, în ordinea clasamentului obținut de fiecare candidat în parte.

În temeiul prevederilor art.29 alin.(1) din OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art.1 alin.(1) pct.18, art.22 alin.(6) din HG nr.639/2023, **Comisia de selecție și nominalizare recomandă ca membrii în consiliul de administrație la RPL Ocolul Silvic Valea Sadului RA, în ordinea clasamentului stabilit ca urmare a punctajului obținut, următorii candidați :**

1.	puncte
2.	puncte
3.	puncte

Prezentul raport a fost întocmit în 3 exemplare în original, azi, data de

COMISIA DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE:

Szasz Daniela Maria, președinte

Stanciu Diana Maria, membru

SC Arc Consulting SRL - Căprar Elena (expert)

Bică Camelia Eugenia, secretar

**MATRICEA MEMBRU ÎN CONSILIULUL DE ADMINISTRAȚIE
REGIA PUBLICA LOCALA OCOLUL SILVIC "VALEA SADULUI" RA**

Rating 1 - novice; Rating 2 - intermediar, Rating 3 - Competent, Rating 4 - avansat, Rating 5 - expert

Criterii	Conditii obligatorii de participare	Conditii obligatorii/Optional	Nota/ criteriu de competență minim			F	
1.Administrator – profil general – (3 posturi)	✓ Studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani;	Oblig.	admis/respins	DA, STUDII ECONOMICE, 7 ANI ÎN DOMENIUL STUDIILOR	DA, STUDII ECONOMICE, 7 ANI ÎN DOMENIUL STUDIILOR	DA, STUDII INGINERESTI, 7 ANI ÎN DOMENIUL STUDIILOR	
	✓ Experiență profesională de conducere minim 1 ani;	Oblig.	admis/respins	DA, ADMIS	DA, ADMIS	DA, ADMIS	
	Condiție opțională de participare: ()Experiență anterioară în domeniul de activitate al Societății.	Optional					
	Fără înregistrări în cazierul fiscal	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	Fără înregistrări în cazierul judiciar	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	Adeverința medicală	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	

DOSAR DE CANDIDATURA

ETAPA DE SELECTIE	Dosearul de candidatură va conține în mod obligatoriu următoarele documente:						
		Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
Dosearul de candidatură va conține în mod obligatoriu următoarele documente:	1. Opis dosar de candidatură;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	2. Curriculum vitae – model european conf. H.G. nr. 1021/2004;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	3. Copie act de identitate;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	4. Copie documente care atestă pregătirea profesională;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	5. Copie documente care atestă experiența profesională solicitată pentru	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	6. Copie cazier judiciar;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	7. Copie cazier fiscal;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	8. Copie adeverință care să ateste starea de sănătate corespunzătoare, nu mai veche de 6 luni anterior derulării concursului de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate;	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	9. Formulare specifice procedurii:	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	a) Formularul 1 – nota de prelucrare a datelor cu caracter personal	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	b) Formularul 2 – declarație privind conflict de interese și/sau incompatibilități și falsul în declarații	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	c) Formularul 3 – opțiunea privind postul	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	d) Formularul 4 – declarație privind evaluarea	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
	Condiții eliminatorii din selecție:	Neîndeplinirea condițiilor minime obligatorii de participare și evaluare.	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS
		Necunoașterea limbii române – nivel avansat.	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS
		Existența înregistrărilor în cazierul judiciar și fiscal.	Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS
Stare de sănătate necorespunzătoare postului.		Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
Existența unei inapetituni pentru ocuparea postului.		Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
Existența oricărei condiții enumerate la articolele 4 și 30, 36, din OUG 108/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.		Oblig.	admis/respins	ADMIS	ADMIS	ADMIS	
CLARIFICARI				ADMIS	ADMIS	ADMIS	

DECIZIE COMISIE DE SELECTIE

Presedinte comisie

Szasz Daniela Maria

COMISIA DE SELECTIE SI NOMINALIZARE

Membru comisie selectie

Stanciu Diana Maria

Secretar

Bică Camelia Eugenia

Expert independent - care asista comisia-ARC CONSULTING SRL

Căprar Elena

GRILA - COCUL SILVIC VALEA SĂRULUI SA

Criterii	Obligatoriu (OB) sau Opțional (Op)	Pondere	Senz Dăscala Măria		Staziu Dăscala Măria		Expert independent		Punctaj		Senz Dăscala Măria		Staziu Dăscala Măria		Expert independent		Punctaj		Prag minim al punctajului colector	Prag minim al punctajului colector	
			Senz Dăscala Măria	Staziu Dăscala Măria	Expert independent	Punctaj	Senz Dăscala Măria	Staziu Dăscala Măria	Expert independent	Punctaj	Senz Dăscala Măria	Staziu Dăscala Măria	Expert independent	Punctaj	Senz Dăscala Măria	Staziu Dăscala Măria	Expert independent	Punctaj			
COMPETENTE																					
C1																					
C1.1	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C1.2	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C1.3	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C2																					
C2.1	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C2.2	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C2.3	Op	0,5	5	5	5	5	5	5	2,50	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C2.4	Op	0,5	5	5	5	5	5	5	2,50	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C3																					
C3.1	Op	0,5	5	5	5	5	5	5	2,50	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C3.2	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C3.3	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C4																					
C4.1	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C4.2	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C5																					
C5.1	Op	0,5	5	5	5	5	5	5	2,50	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C5.2	Op	0,5	5	5	5	5	5	5	2,50	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
C6																					
C6.1	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	150%
C7																					
C7.1	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	145%
C7.2	Op	0,5	5	5	5	5	5	5	2,50	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%
TRĂSĂTURI																					
T1																					
T2																					
T3																					
T4																					
T5																					
T6																					
T6.1	OB	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30%	140%

