

JUDETUL BIHOR
CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI BORS

HOTARAREA nr. 26

Din 28.02.2019

**privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație și Profilului
candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al
S.C. TRANSPREST SERV BORS SA**

În baza proiectului de hotărâre inițiat de către primarul comunei Bors
Având în vedere: raportul de specialitate întocmit de Secretarul comunei Bors și
avizul favorabil al Comisiei de specialitate ,

Ținând cont de prevederile :

- Legii nr. 31/1990 a societăților comerciale;
- art. 20 alin. 3, art. 34 lit. b, art. 36 lit. 1 din Hotărârea nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

În temeiul prevederilor art. 36 alin. 2 lit. d, alin. 6, lit. a, pct. 14 coroborate cu prevederile art. 45 alin. 1 , art. 115 alin 1 lit. b din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală republicată, cu modificările și completările ulterioare

Consiliul local al comunei Bors

HOTĂRĂSTE

Art. 1. Se aprobă Profilul Consiliului de administrație al **S.C. TRANSPREST SERV BORS SA** potrivit Anexei 1 ,parte integrantă a prezentei hotărâri

Art. 2. Se aprobă Profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de administrație al **S.C. TRANSPREST SERV BORS SA** , potrivit Anexei 2, parte integrantă a prezentei hotărâri.

Art. 3. Prezenta se comunica cu ;

- INSTITUTIA PREFECTULUI – JUDETUL BIHOR
- PRIMARUL COMUNEI BORS
- S.C. TRANSPREST SERV BORS SA

PRESEDINTE DE SEDINTA
CONSILIER
Bondar Tamas



CONTRASEMNEAZA
SECRETAR
Zbarcea Adrian

Hotararea a fost adoptata cu 13 voturi „pentru ”

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE, PROFILUL CANDIDATULUI

pentru selecția membrilor Consiliului de Administrație

I. Aspecte generale ale profilului Consiliului de Administrație

1. Context legal și organizațional:

Consiliul de Administrație [denumit în continuare „Consiliul”], va fi format din 3 (trei) membri, 2 administratori neexecutivi și un administrator executiv, având și funcția de Director General.

2. Profilul Consiliului:

a) Atribuții și așteptări:

Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului executiv situația generală a afacerilor din cadrul societății. Consiliul sprijină managementul executiv.

Consiliul de Administrație are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale Societății;

- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d) supravegherea activității directorilor;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.

b) Componenta Consiliului:

Componenta Consiliului se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consiliului se completează unul pe celălalt.

Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalent și calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Toți membrii consiliului trebuie:

- a) să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- b) să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- c) să fie capabili să își ia angajamentul față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- d) să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

Deoarece Consiliul trebuie să beneficieze de expertiza unora dintre membrii săi în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar, este necesar ca **măcar unul dintre membrii săi experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar.**

II. Profilul individual al membrilor Consiliului

Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului sunt următoarele:

- cetățenia română;
- cunoașterea limbii române (scris și vorbit);
- studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență (juridice economice/tehnice/management)
- stare de sănătate corespunzătoare, atestată pe bază de documente medicale valabile;
- capacitate deplină de exercițiu;
- nu a fost destituit dintr-o funcție deținută anterior, nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare, în ultimii 5 ani;
- nu a desfășurat activitate de politică politică, cum este aceasta definită de prevederile legale în vigoare;
- persoanele care depun candidatura să nu fie incapabile, potrivit legii, ori să nu fi fost condamnate pentru gestiune frauduloasă, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mită, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările și completările ulterioare, pentru infracțiunile prevăzute la art. 143-145 din Legea nr. 85/2014 privind procedura insolvenței, cu modificările și completările următoare;
- nu se află și nu se va afla în conflict de interese raportat la domeniul de activitate al regiilor autonome în calitate administrator/asociat/angajat/reprezentant al unor entități, instituții și nu se află în situație de incompatibilitate față de societatea comercială.

Se află în situația de incompatibilitate, candidatul care are calitatea de administrator/asociat/angajat/reprezentant al unei societăți comerciale, instituții alte entități care desfășoară activitate concurențială sau care are relații contractuale cu

societatea comerciala Incompatibilitatea există si atunci când rudele sau afinii candidatului până la gradul II inclusiv se află in una dintre situațiile de asociat/administrator/angajat/reprezentant al unei societăți comerciale, instituții, alte entități care desfășoară activitate concurențială sau care are relații contractuale cu societatea Conditii specifice: - studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență - experiență relevantă in administrarea/managementul unor regii autonome sau societăți comerciale profitabile din domeniul de activitate , inclusiv societati comerciale din sectorul privat sau in conducerea unor instituții publice din domeniul de activitate. Cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice si experiență in domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani. In vederea depunerii candidaturii , este necesară prezentarea următoarelor documente: - Cerere de înscriere - CV in format Euro Pass (in care se va preciza expres denumirea consiliilor de administrației din care face parte candidatul) - Cazier judiciar - Copii ale diplomelor de studii si, după caz, ale altor specializări relevante - Copie act identitate - Copie carnet de munca/documente doveditoare privind activitatea desfășurată anterior - Adeverința care să ateste starea de sănătate corespunzătoare/capacitate deplină de exercițiu, eliberată cu cel mult o lună anterior depunerii candidaturii, de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate. Adeverința va confirma, in clar, numărul, data, numele emitentului si calitatea acestuia, in formatul standard stabilit de Ministerul Sănătății - Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se află întruna din situațiile prevăzute la art.6 si art. 7 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările completările ulterioare, ori că nu a suferit o condamnare definitivă pentru o infracțiune legată de conduita profesională -Declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că nu se află si nu se va afla in conflict de interese la data încheierii contractului de mandat raportat la domeniul de activitate al societății in calitate de administrator/asociat/angajat/reprezentant al unorentități, instituții si nu se află in situație de incompatibilitate fata de societatea comerciala. Se află in situația de incompatibilitate, candidatul care are calitatea de administrator/asociat/angajat/reprezentant al unei societăți comerciale, instituții alte entității care desfășoară activitate concurențială sau care are relații contractuale cu societatea. Incompatibilitatea există si atunci când rudele sau afinii candidatului pani la gradul IV inclusiv se află in una dintre situațiile de

asociat/administrator/angajat/reprezentant al unei societăți comerciale, instituții alte entități care desfășoară activitate concurențială sau care are relații contractuale. - Declarație pe proprie răspundere referitoare la faptul că nu a desfășurat activitate de politică politică - Declarație pe proprie răspundere privind veridicitatea datelor cuprinse în CV Toate documentele menționate mai sus sunt obligatorii (lipsa a cel puțin unuia dintre documentele anterior menționate atrage respingerea candidaturii). Criterii de selecție: a) îndeplinirea criteriilor generale și specifice și a celor cerute prin OUG nr.109/2011 - 10 puncte. b) Cunoștințe juridice/economice / administrare / management a unor întreprinderi publice profitabile sau a unor societăți comerciale profitabile -20 puncte. c) Experiență în elaborarea/dezvoltarea de strategii -10 puncte. d) Abilități manageriale evaluate pe baza următoarelor criterii — 40 puncte - capacitate de analiză și sinteză -10 puncte - abilități de comunicare (scris și vorbit) - 10 puncte - orientare către rezultate - 10 puncte - capacitate de luare a deciziei - 10 puncte e) Experiența managerială (vechime într-o funcție de conducere/administrare) – 20 puncte Metoda de evaluare este interviul. Pentru interviu se stabilește un punctaj maxim de 100 puncte, rezultatul obținut de candidat reprezentând suma punctajelor obținute la această probă; Punctajul minim necesar pentru a fi declarat "admis" este de 70 de puncte.

Bibliografie: Candidații declarați admiși la etapa de selecție a dosarelor vor fi evaluați în cadrul interviului, în baza bibliografiei următoare ; a) Legea nr. 31/1990 a societăților; b) O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice c) H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare OUG 109/2011

MATRICEA CONSILIULUI

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii – Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.) – Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

C. Ponderea (0-1) – Indică importanța relativă a competenței care este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Administratori în funcție – Numele complet al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați – Numele complet al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

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

G. Total ponderat – Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca sumă punctajelor de pe fiecare coloana multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la C)].

H. Pragul minim colectiv – Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinire capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/ [numărul candidaților sau membri x punctajul maxim] x 100).

I. Pragul curent colectiv – Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctajul maxim) x 100.

Descrierea rândurilor matricei

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

- J. **Trăsături** – O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- K. **Subtotal** – Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii[calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].
- L. **Subtotal ponderat** – Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. $\sum (\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$
- M. **Total** – Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).
- N. **Total ponderat** – Suma Subtotalurilor ponderate.
- O. **Clasament** – Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

1. Guvernanța corporativă (abilitati manageriale)

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

1.2. Monitorizarea performanței/orientarea către rezultate

Descriere: înțelege că responsabilitățile consiliului pentru supervizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale, precum și importanța rezultatelor conform indicatorilor financiari stabiliți.

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului;
2. Contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu;
3. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale societății și monitorizează conformitatea cu acestea;
4. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
5. Ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

1.3. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori

1. Descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
2. Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
3. Poate modela problema în termeni abstracți;
4. Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
5. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

1.4. Abilități de comunicare/relaționare

Descriere: relaționează cu succes cu în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Indicatori:

1. Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;

3. investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
4. Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației.
5. Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă.

1.5 Capacitate de luare a deciziei (autonomie și independență)

Descriere: Capacitatea de a judeca lucrurile și a acționa în mod independent, neinfluențat de alții în condiții de libertate deplină. Posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor.

Indicatori:

1. În majoritatea cazurilor are idei proprii și inițiativa, precum și păreri proprii cu privire la situațiile cu care se confruntă.
2. Da dovadă de originalitate și creativitate în activitatea profesională.
3. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
4. Solicită clarificări și explicații;
5. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

2. Experiența managerială (vechime într-o funcție de conducere/administrare)

Descriere: vechime în activitatea profesională desfășurată prin coordonarea/managementul echipelor de lucru, obiectivelor strategice și a gestiunii de bugete

Indicatori:

1. Usurinta în stabilirea de obiective strategice pentru organizația sau echipa pe care o coordonează
2. Capacitate de gestiune a obiectivelor multiple și variate
3. Gestionează bugetele cu responsabilitate și eficacitate
4. Asigură motivația necesară angajaților aflați în subordine
5. Da dovadă de eficacitate în atingerea obiectivelor profesionale

3. Experiența în elaborarea și dezvoltarea de strategii

Descriere: ușurința în conceperea și implementarea de strategii menite a eficientiza indicatorii organizaționali

Indicatori:

1. Da dovada de initiativa in conceperea unor noi modalitati de abordare a obiectivelor strategice ale organizatiei
2. Are o viziune clara cu privire la modalitatile de optimizare a proceselor
3. Da dovada de perseverenta in atingerea obiectivelor asumate
4. Intelege modalitatile de surmontare a dificultatilor ce pot afecta implementarea de strategii
5. Dezvolta si incurajeaza modalitatile optime de lucru in atingerea obiectivelor stabilite

4. Cunoștințe juridice/economice / administrare / management a unor întreprinderi publice profitabile sau a unor societăți comerciale profitabile

Descriere: detine nivelul necesar de informatii relevante din domeniul economic, juridic, administrativ si de management pentru a putea asigura nivelul solicitat de profitabilitate in gestiunea unei societati comerciale

Indicatori:

1. Stapaneste metodele si intrumentele de management eficient
2. Cunoaste legislatia specifica in ce priveste activitatea societatilor comerciale precum si cea referitoare la domeniul hotelier
3. Are pregatirea teoretica necesare pentru a intelege si eficientiza din punct de vedere economic activitatea unei societati comerciale sau intreprinderi publice
4. Detine calitatile necesare indeplinirii activitatii de administrare (onestitate, hotarare, limpezime in comunicare, energie)

5. Indeplineste criteriile generale si specifice cerute prin OUG 109/2011 si normele de aplicare ulterioare

III. GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „limitat” la „expert”.

Nivel de dezvoltare al competentei	Descriere
Nivel insuficient	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
Nivel elementar	Aveti un nivel de experienta castigat prin formare fundamentala si/sau prin cateva experiente similare dar

	exercitarea lui presupune existenta sprijinului extern.
Nivel intermediar	Sunteti capabil/a sa indepliniti cu succes functiile asociate acestei competente. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multa experienta, dar de regula demonstrati aceasta aptitudine independent
Nivel avansat	Puteti indeplini sarcinile asociate cu aceasta aptitudine fara asistenta. Sunteti recunoscut/a in cadrul organizatiei curente ca un (o) expert/a in aceasta competenta, sunteti capabil/a sa oferiti ajutor si aveti experienta avansata in aceasta competenta
Nivel expert	Puteti oferi ajutor si gasi solutii pentru dileme si probleme complexe referitoare la aceasta zona de competenta. Ati demonstrat excelenta in aplicarea acestei competente in multiple situatii anterioare. Dati dovada de spirit inovativ in ce priveste zona de activitate relevanta acestei competente

V. UTILIZĂRILE MATRICEI

Matricea personalizată, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul consiliului vor fi în permanență revizuite și actualizate. Acestea sunt folosite pentru un număr de scopuri diferite, fără a se limita la:

1. Informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție
 - a) Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței și performanței consiliului (inclusiv autoevaluare și evaluare de către terțe părți);
 - b) Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;
 - c) Identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale consiliului prin matricea consiliului în funcție, în vederea configurării structurii comitetului de nominalizare și remunerare al consiliului și a altor mecanisme, inclusiv apelarea la servicii profesionale externe, pentru asigurarea abilității consiliului de a-și atinge capabilitățile necesare și îndeplini responsabilitățile fiduciare.

2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului
 - a) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernancei corporative pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului, directori;
 - b) Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competențe ce pot fi folosiți în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale de studiu pentru cursurile formale de guvernance corporativă ale consiliului.
3. Oferirea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de membru în consiliu
 - a) Notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun
 - b) Formularca întrebărilor pentru interviul candidaților
 - c) Informare referitoare la descrierea profilelor de candidat
 - d) Informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e)

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului de administrație pe care consiliul le poate îmbunătăți, fie și temporar, cu ajutorul serviciilor profesionale sau prin cooptarea comitetelor de expertiză cu scopul de a se alinia cu îndatoririle fiduciare și îndatoririle de îngrijire.

A	B	C	D	E	F	G	H
Criterii	obligatoriu/opțional	Pondere (0-1)	candidati nominalizati	total	total ponderat	Praguri minim colective	Praguri curente colective (%)
			1	2	3		
I. Guvernanța corporativă (abilitări manageriale)							
1.1. Monitorizarea performanțelor/orientarea către rezultate	Oblig	0.5				40%	
1.2. Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	0.5				40%	
1.3. Abilități de comunicare/coordonare	Oblig	0.5				40%	
1.4. Capacitate de luare a deciziilor (autonomie și independență)	Oblig	0.5				40%	
2. Experiența managerială (vechime într-o funcție de conducere/administrare)	Oblig	1				30%	
3. Experiența în elaborarea și dezvoltarea de strategii	Oblig	0.5				30%	
4. Cunoștințe juridice/economice / administrare / management a unor întreprinderi publice profitabile sau a unor societăți comerciale profitabile	Oblig	1				50%	
5. Îndeplinirea criteriilor generale și specifice și a celor cerute prin OUG nr.109/2011	Oblig	0.5				50%	
6. Subtotal							
7. Subtotal ponderat							
8. Total							
9. Total ponderat							