**Anexa nr.6 la Planul de selecție**

**Criterii folosite în cadrul matricei și grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare pentru selectarea membrilor Consiliului de Administrație al Societății MENZA SRL.**

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel (matrice, conform art.18 al Anexei 1 la HG nr.639/2023) care cuprinde competenţele măsurabile, trăsăturile şi pragul minim colectiv, precum şi condiţiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual şi colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoştinţele, experienţa şi alte atribute ale membrilor în funcţie, precum şi ale potenţialilor candidaţi.

Descrierea coloanelor tabelului (matricei)

**A)Criterii**

Reprezintă categorii de competenţe, trăsături, condiţii necesare şi interdicţii derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaţilor pentru postul de membru în consiliu.

**B)Obligatoriu,** mai departe "Oblig.", sau Opţional, mai departe "Opt."

Stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. Sau selectează Opt.

**C)Ponderea 0-1**

Indică importanţa relativă a competenţei ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanţă crescută a competenţei, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanţă scăzută.

**D)Administratori în funcţie**

Pentru persoanele fizice: numele şi prenumele administratorilor, ordonaţi alfabetic Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerţului, codul unic de identificare, numele şi prenumele reprezentantului desemnat, ordonaţi alfabetic

**E)Candidaţi nominalizaţi**

Pentru persoanele fizice: numele şi prenumele administratorilor propuşi, ordonaţi alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul

comerţului, codul unic de identificare, numele şi prenumele reprezentantului desemnat,

ordonaţi alfabetic

**F)Totaluri**

**1.Total**

Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toţi administratorii şi candidaţii

nominalizaţi, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând

**2.Total ponderat**

**Valoarea total**ă ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii şi candidaţii

nominalizaţi, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu

ponderea criteriului prevăzută la lit. C

**3.Pragul minim colectiv**

Nivel procentual din potenţialul maxim al competenţelor individuale agregate care

trebuie îndeplinite de toţi membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităţilor necesare

consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul

candidaţi sau membri x punctajul maxim] x 100)

**4.Pragul curent colectiv**

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidaţi sau membri x punctaj

maxim) x 100

**G)Grila de punctaj a criteriilor**  cu îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj se regăsește în prezentul document.

Descrierile liniilor tabelului

**H)Competenţe**

Combinaţia de cunoştinţe, aptitudini, experienţă şi comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de la 1 până la 5

**I)Trăsături**

O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de la 1 până la 5

**J)Alte condiţii eliminatorii**

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5

**K)\_1.Subtotal**

Punctajul total pentru administratori şi candidaţii nominalizaţi individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competenţă, trăsături, condiţii care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat

**2.Subtotal ponderat**

Însumarea valorilor obţinute în urma multiplicării punctajului obţinut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată

Suma(punctaj criteriu\*pondere criteriu)

**3.Total**

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori şi candidaţii nominalizaţi individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană

**4.Total ponderat**

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2

**5.Clasament**

Clasificarea candidaţilor nominalizaţi pe baza totalului ponderat obţinut de fiecare Grila de punctaj a competenţelor

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilităţii unei persoane de a-şi demonstra competenţa în ceea ce priveşte consiliul, clasificând nivelurile de abilităţi în cinci categorii, de la "nivel de bază" la "expert".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Scor | Nivel decompetenţă | Descriere |
| 1 | Nivel de bază | Are o înţelegere a cunoştinţelor de bază. |
| 2 | Intermediar | Are un nivel de experienţă dobândit prin formare fundamentală şi/sau prin câteva experienţe similare. Acest nivel de competenţă presupune sprijinul unor persoane cu expertiză.- Înţelege şi poate utiliza corect termeni, concepte, principiişi probleme legate de această competenţă.- Cunoaşte şi utilizează actele normative aplicabile, regulamente şi ghiduri. |
| 3 | Competent | Este capabil să îndeplinească funcţiile asociate acestei competenţe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.- A aplicat această competenţă în trecut, cu sprijin extern minim.- Înţelege şi poate analiza implicaţiile schimbărilor în procesele, politicile şi procedurile din sectorul de activitate. |
| 4 | Avansat | Îndeplineşte sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizaţiei din care face parte ca expert în această competenţă, este capabil să ofere sprijin şi are experienţă avansată în această competenţă.- A oferit idei practice/relevante, resurse şi perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanţă a consiliului şi a nivelului executiv superior.- Este capabil să interacţioneze şi să poarte discuţii constructive cu conducerea executivă, dar şi să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competenţe. |
| 5 | Expert | Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin şi pentru a identifica soluţii pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.- A demonstrat excelenţă în aplicarea acestei competenţe în multiple consilii de administraţie şi/sau organizaţii.- Este perceput ca expert, conducător şi inovator în această competenţă de către consiliul, organizaţia şi/sau alte organizaţii. |

Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert