

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII COMERCIALE TROLEIBUZUL S.A.

Profilul Consiliului de Administrație, profilul fiecărui membru al consiliului, analiza cerințelor contextuale ale **Societății Comerciale TROLEIBUZUL S.A.**, în general și ale consiliului în particular, matricea profilului consiliului etc. vor fi elaborate, în cadrul componentei integrale a Planului de selecție, de către expertul independent, în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și cu autoritatea publică tutelară, potrivit art. 14, alin. (1) lit. (c) din cuprinsul Anexei 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- Matricea profilului consiliului.

În conformitate cu prevederile art. 19 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, la constituirea profilului membrilor consiliului se au în vedere următoarele cerințe:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- 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.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 18 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

În matricea profilului consiliului, autoritatea publică tutelară stabilește definirea profilului de candidat pentru consiliu. Matricea profilului consiliului diferențiază criteriile

obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

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.



Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular

Profilul Societății Comerciale Troleibuzul S.A.

S.C. Troleibuzul S.A. a fost înființată în anul 1995, conform Hotărârii Consiliului Județean Neamț nr. 3/1995, ca un operator de transport nepoluant în Municipiul Piatra-Neamț, preluând din anul 2007 și activitatea S.C. TRANSURBAN S.A..

Obiectul principal de activitate al societății este „Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători”, cod CAEN 4931.

Din data de 27.08.2015, S.C. Troleibuzul S.A. are calitatea de operator regional, astfel cum acesta este definit de art. 2 lit. h) din Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006 republicată, cu modificările și completările ulterioare, al serviciului de transport public local de persoane, pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „URBTRANS”, modificându-se și structura acționariatului societății, prin acceptarea ca acționari a U.A.T.-urilor membre ale A.D.I. „URBTRANS” și prin majorarea corespunzătoare a capitalului social.

Capitalul social al societății este de 2.701.440 lei, împărțit în 540.288 acțiuni nominative, în valoare nominală de 5 lei/acțiune. Acționarul majoritar al societății comerciale este Județul Neamț, care deține 97,0001 % din acțiuni (adică 524.080 acțiuni în valoare totală de 2.620.400 lei). Alte șase unități administrativ-teritoriale din județul Neamț dețin procente mai mici de 1% din capitalul social al societății, după cum urmează:

Comuna Săvinești: 0,7788% (4.208 acțiuni în valoare totală 21.040 lei).

Municipiul Piatra-Neamț: 0,7404 % (4.000 acțiuni în valoare totală de 20.000 lei);

Comuna Alexandru cel Bun: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei);

Orașul Roznov: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei);

Comuna Dumbrava Roșie: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei);

Comuna Gârcina: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei).

S.C. TROLEIBUZUL S.A., în calitate de operator regional, are competența și capacitatea de a presta serviciile de transport public local de călători, conform prevederilor contractului de delegare gestiune nr. 3918/13.09.2016 încheiat cu A.D.I. „URBTRANS”, contract în baza căruia au fost atribuite licențele de traseu.

Societatea deține certificări ISO 17021:1, certificat de acreditare RENAR, licențe de traseu, licență pentru transportul internațional de persoane cu autocarul sau autobuzul și autorizații tehnice.

Activitățile conexe transportului public de călători ale societății sunt:

- a) inspecții tehnice periodice (ITP) numai pentru mijloacele de transport aparținând S.C. Troleibuzul S.A.;
- b) service auto pentru parcul auto propriu;
- c) închirieri și publicitate.

Strategia societății:

Strategia de modernizare și dezvoltare a serviciilor de transport public de călători în Municipiul Piatra Neamț și în celelalte U.A.T.-uri membre ale A.D.I. "URBTRANS" va avea la bază următoarele obiective fundamentale:



- realizarea indicatorilor de performanță;
- creșterea responsabilității autorităților locale cu privire la calitatea serviciilor de transport public;
- coordonarea activității de sistematizare teritorială cu cea de planificare a transportului public de călători în Municipiul Piatra Neamț;
- restructurarea mecanismelor de protecție socială a segmentelor defavorizate ale populației și reconsiderarea raportului cost/calitate;
- atragerea capitalului privat în finanțarea investițiilor din domeniul infrastructurii serviciului de transport public de călători;
- promovarea măsurilor de dezvoltare durabilă, prin promovarea tehnologiilor de vârf din domeniu, la un nivel european;
- promovarea parteneriatului social și pregătirea continuă a resurselor umane calificate.

Obiectivele societății pe termen lung și mediu:

- creșterea eficienței generale a societății, prin corecta dimensionare, informare, instruire și motivare a personalului societății;
- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației;
- îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității, prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi;
- reducerea aspectelor cu impact negativ asupra mediului înconjurător;
- modernizarea capetelor de linie;
- reducerea cantității de combustibil utilizat de către mijloacele de transport în comun;
- creșterea gradului de confort și siguranță al transportului public de persoane, inclusiv a persoanelor cu dizabilități;
- identificarea, amplasarea, construirea de noi stații și/sau modernizarea celor existente; amplasarea în mijloacele de transport a sistemului necesar de comunicare a poziției prin informații transmise dispeceratului de monitorizare, în timp real;
- respectarea cu strictețe a graficului de circulație și îmbunătățirea acestuia în permanență, corelat la cerințele fluxului de călători, pentru fiecare traseu în parte;
- analiza traseelor nerentabile, optimizarea lor și identificarea de noi trasee necesare pentru satisfacerea nevoilor de deplasare a comunității;
- îndeplinirea indicatorilor de performanță;
- îndeplinirea exigențelor impuse prin directivele Uniunii Europene;
- asigurarea accesului cât mai facil al populației la serviciul de transport public;
- menținerea unui echilibru între veniturile populației și tariful călătoriei cu mijloace de transport în comun;
- preocupare permanentă pentru creșterea gradului de încredere a clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse.

Infrastructură - Zone Operaționale - Utilizatori

S.C. Troleibuzul S.A. asigură transportul public urban cu autobuze în următoarele localități din județul Neamț:

- Municipiul Piatra-Neamț
- U.A.T. Dumbrava Roșie
- U.A.T. Săvinești
- U.A.T. Roznov
- U.A.T. Gârcina
- U.A.T. Alexandru cel Bun



Cifra de afaceri la data de 31.12.2020 este de 11.575.723 lei.

Nr. de salariați la data de 31.12.2020 – 93.

În conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor societății numește Consiliul de administrație al societății.

Consiliul de Administrație va fi compus din 5 membri și va fi condus de un președinte ales de plenul consiliului din rândul membrilor săi. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv și a Regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare și prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Secretariatul Consiliului de Administrație este asigurat de către o persoană din cadrul societății, desemnată de către președintele consiliului.

Regulamentul de organizare și funcționare se aprobă prin hotărâre a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor societății. Atribuțiile Consiliului de Administrație privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății, a obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat respectiv ale planului de management al acestora. Consiliul de Administrație are în secundar și unele atribuții care pot fi delegate directorului general.

Conform art. 21 din Actul Constitutiv al S.C. TROLEIBUZUL S.A., Competențele de bază ale Consiliului de Administrație sunt:

1. stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare a societății;
2. stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
3. numirea și revocarea directorului general, a celorlalți directori și remunerația lor;
4. supravegherea activității directorilor;
5. pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
6. introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței abrogată prin Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
7. prezentarea semestrială, la Adunarea Generală a Acționarilor, a rapoartelor asupra activității de administrare, care să includă și informații referitoare la execuția contractelor

- de mandat ale directorilor, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările semestriale ale societății;
- 8.să prezinte anual Adunării Generale a Acționarilor raportul cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar încheiat;
- 9.să aprobe anual și ori de câte ori este necesar structura organizatorică a societății.



Componenta Consiliului de Administrație

Componenta Consiliului de Administrație 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 să se completeze unul pe celălalt în ceea ce privește expertiza. Consiliul va avea o componentă 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 calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componenta Consiliului:

- a.** În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație este format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus, în conformitate cu art. 28 alin. (1) din O.U.G. 109/2011;
- b.** Cel puțin doi dintre membrii Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani, în conformitate cu art. 28 alin. (3) din O.U.G. 109/2011;
- c.** Cel puțin unul dintre membrii Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii economice și experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar;
- d.** În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile Art. 28 alin. (1) din O.U.G. 109/2011, nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, în conformitate cu Art. 28 alin. (4) din O.U.G 109/2011;
- e.** Cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare din domeniul tehnic;
- f.** Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- g.** Se vor evita situațiile de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare și de Legea nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- h.** Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare, dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel. 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.

În conformitate cu prevederile art. 138² alin. (2) din Legea societăților nr. 31/1990, la desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

- a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de A.G.A. și este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză / competență.

Nu este necesar ca toți membri consiliului să aibă experiență profesională în domeniul în care activează societatea, cu toate acestea, cel puțin unul dintre membrii consiliului este indicat să aibă acest fel de experiență sectorială.

De asemenea, Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât acesta, în totalitatea sa, să aibă o educație economică adecvată, o bună înțelegere a principalilor termeni economici și specifici administrării unor societăți, precum și de guvernanta corporativă.

În conformitate cu Art. 35 alin. (3) din OUG 109/2011, *Președintele consiliului de administrație al societății nu poate fi numit și director general.*

În procesul de recrutare și selecție a membrilor consiliului de administrație, expertul independent va respecta condițiile obligatorii, prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, precum și prevederile Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.*

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, **matricea consiliului** reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii



consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, **matricea profilului candidatului** reprezintă un tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.



Criterii de competență evaluate

Obiectivul principal al societății este întărirea poziției de piață și dezvoltarea activității S.C. TROLEIBUZUL S.A., prin extinderea traseelor în actualele localități deservite și în alte localități în care sistemul poate fi eficientizat cu investiții acceptabile și satisfacerea clienților, prin îmbunătățirea calității serviciilor furnizate de către societatea comercială.

Următoarele **competențe specifice** vor fi deținute de membrii consiliului:

1. Competențe specifice sectorului

1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care actionează societatea

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și capacitate de previziune

2.2. Finanțe și contabilitate

2.3. Managementul proiectelor

2.4. Tehnologia informației

2.5. Legislație

3. Guvernanța corporativă

3.1. Guvernanța întreprinderii publice

3.2. Rolul consiliului

3.3. Monitorizarea performanței

4. Social și personal

4.1. Luarea deciziilor

4.2. Relații interpersonale

4.3. Negociere

4.4. Capacitate de analiză și sinteză

5. Experiență pe plan local și național

5.1 Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante

6. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice

6.1. - Competențe de conducere

Trăsături

1. Reputație personală și profesională
2. Integritate
3. Independență
4. Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări



7. Diversitate de gen

MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL SOCIETĂȚII TROLEIBUZUL S.A.

1. Competențe

Criterii	Obligativiu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Admin. curenți					Nominalizați								Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
		Administator 1	Administator 2	Administator 3	Administator 4	Administator 5	Pondere	Administator 1	Administator 2	Administator 3	Administator 4	Administator 5	Administator R1	Administator R2	Administator R3	Administator R4		
								Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert										
1.Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice																		
1.1.Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea	Oblig						1										40	
2.Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice																		
- Gândire strategică și capacitate de previziune	Oblig						1										60	
- Finanțe și contabilitate	Opt						0,8										40	
- Managementul proiectelor	Oblig						1										60	
- Tehnologia informației	Opt						0,5										40	
- Legislație	Oblig						1										40	
3.Guvernanța corporativă																		
- Guvernanța întreprinderii publice	Oblig						1											
- Rolul consiliului	Oblig						1											

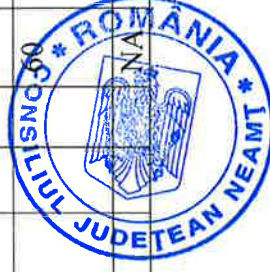


[illegible]

Administrator R1, R2, R3, R4 – administratori în lista de rezerve

2. Trăsături

Criterii	Obligativiu (Oblig) sau Optional (Opt)	Admin.curenți					Nominalizați								Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
		Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator R1	Administrator R2					Administrator R3
								Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert											
1. Reputație personală și profesională	Oblig						1										60		
2. Integritate	Oblig						1										60		
3. Independență	Oblig						1										60		
4. Expunere politică	Oblig						0,5										NA		
5. Abilități de comunicare interpersonală	Oblig						1										60		
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig						1												
7. Diversitate de gen	Opt						1												



Administrator R1, R2, R3, R4 – administratori în lista de rezerve

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).

C. Ponderea (0-1) - Indică importanța relativă a competenței ce 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 [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Totaluri

(i) Total

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

(ii) Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)].

(iii) 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).

(iv) Pragul curent colectiv

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

G. Grila de punctaj a criteriilor - Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierea rândurilor matricei

H. Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și 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 condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5.



K. (i) 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].

(ii) Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

$\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$

L. (i) Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidați nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

(ii) Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

M. Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.



II. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea

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

Indicatori:

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

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și capacitate de previziune

Descriere: înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.



Indicatori:

- contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;
- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă
- alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu practicile de management financiar, de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare

Indicatori:

- notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3. Managementul proiectelor

Descriere: familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării activităților proiectului și îndeplinirea cu succes a scopurilor și obiectivelor specifice ale proiectului.

Indicatori:

- asistă la coordonarea eficientă a tuturor activităților proiectului în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă cu partenerii din cadrul proiectului și că se respectă obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- poate explica aspecte tehnice legate de managementul proiectelor într-o manieră ușor de înțeles;

- urmărește administrarea bugetului proiectului precum și organizarea planurilor de activitate în cadrul proiectului și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor proiectului.

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul acesteia ca instrument strategic de afaceri.

Indicatori:

- se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT;
- înțelege modul în care soluțiile IT eficiente și optime au capacitatea de a susține majoritatea proceselor de afaceri.



2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și regulative în care operează

Indicatori:

- are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și drept comercial general;
- familiar cu cadrul legal și statutele sub care operează organizația;
- poate ghida consiliul referitor la problemele cu posibile implicări juridice;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Guvernanța corporativă

3.1. Guvernanța întreprinderii publice

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

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.

3.2. Rolul consiliului

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și ale membrilor consiliului;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu obiectivele cheie ale societății;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode corespunzătoare pentru determinarea, răspunderea la, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

4. Social și personal

4.1. Luarea deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt

Indicatori:

- nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

4.2. Relații interpersonale

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

Indicatori:

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- este eficient/ă în stabilirea rapoartelor/relațiilor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- poate calma cu ușurință situații de înaltă tensiune.



4.3. Negociere

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate

Indicatori:

- poate negocia cu succes în situații de criză, atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
- poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- are un bun simț al momentului.

4.4. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component

Indicatori:

- descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
- poate modela problema în termeni abstracti;
- nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
- poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

5. Experiență pe plan local și internațional

Descriere: Participarea în organizații internaționale/europene constituite în domeniul utilităților publice

Indicatori:

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul utilităților publice;
- poate susține prezentări pe diverse teme, specifice sectorului;
- ajută consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu, cu rezultate benefice pentru societate;
- asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare, existente la nivel european.



6. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente:

Indicatori:

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient în echipă.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu prudență, profesionalism, loialitate și cu diligența unui bun administrator.

Indicatori:

- dă dovadă de abilități de leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal);
- se comportă cu profesionalism;
- respectă legile și reglementările în vigoare.

2. Integritate

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință, prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu, vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;

- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în debaterile consiliului; se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.



3. Independența

Descriere: 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 luare a deciziilor

Indicatori:

- este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul potențial personal;
- solicită clarificări și explicații;
- este dispus/ă să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale;
- expunere politică

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

4. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor, astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor

Indicatori:

- Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub notă de respect;
- Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- Se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- Are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;
- Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back.

5. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Descriere: felul în care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări a acționarilor

Indicatori:

- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari, în cadrul scrisorii de așteptări;
- Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;
- Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă;
- Se bazează pe date concrete și pe cifre;
- Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor, dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.



Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor		
Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Nu se aliniază	Calitățile și intenția personală nu corespund scrisorii de așteptări
2	Se aliniază puțin	Alinierea se realizează la nivel de intenție însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite, acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare
3	Se aliniază moderat	Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit
4	Se aliniază într-o mare măsură	Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale, însă nu mereu la nivelul dorit
5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități

Diversitatea de gen

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: întreprinderile unde și-a exercitat activitatea, să nu fie în procedură de faliment/insolvență

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului
2	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului



2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar sau fiscal

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
2	Minor	Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

3. Număr de mandate

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României

Rating	1	2	3	4	5
Număr de mandate concomitente	>3	3	2	1	0

4. Ani de când este director/administrator într-o organizație

Rating	1	2	3	4	5
Ani de conducere într-o organizație	≤ 3	4	5	6	≥ 7

5. Studii superioare și experiență în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Studii superioare	Cu studii superioare și experiență profesională între 10 și 12 ani și experiență de conducere între 3 și 4 ani În cazul celor două posturi de economist/jurist – experiență profesională în domeniu între 5 și 7 ani	Cu studii superioare și experiență profesională între 12 și 14 ani și experiență de conducere între 4 și 5 ani. În cazul celor două posturi de economist/jurist – experiență profesională în domeniu între 7 și 9 ani	Cu studii superioare și experiență profesională între 14 și 16 ani și experiență de conducere între 5 și 6 ani. În cazul celor două posturi de economist/jurist – experiență profesională în domeniu între 9 și 11 ani	Cu studii superioare și experiență profesională între 16 și 18 ani și experiență de conducere între 6 și 7 ani. În cazul celor două posturi de economist/jurist – experiență profesională în domeniu între 11 și 13 ani	Cu studii superioare și experiență profesională de peste 18 ani și experiență de conducere de peste 7 ani În cazul celor două posturi de economist/jurist – experiență profesională în domeniu de peste 13 ani
-------------------	--	---	--	---	--



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”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. • înțelegeți și discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector

Scor	Nivel de competență	Descriere
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară

*nivelurile de competență și explicitarea acestora sunt conform Grilei de punctaj a competențelor din Anexa 1a din H.G. nr. 722/2016

Tabele de rating – Competențe

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCȚIA DE ADMINISTRATOR AL SOCIETĂȚII COMERCIALE TROLEIBUZUL S.A.

S.C. Troleibuzul S.A. a fost înființată în anul 1995, conform Hotărârii Consiliului Județean Neamț nr.3/1995, ca un operator de transport nepoluant în Municipiul Piatra Neamț, preluând din anul 2007 și activitatea S.C. TRANSURBAN S.A.

Obiectul principal de activitate al societății este „Transportul urban, suburban și metropolitane de călători”, cod CAEN 4931.

Din data de 27.08.2015, S.C. Troleibuzul S.A. are calitatea de operator regional, astfel cum acesta este definit de art. 2 lit. h) din Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006 republicată, cu modificările și completările ulterioare, al serviciului de transport public local de persoane, pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „URBTRANS”, modificându-se și structura acționariatului societății, prin acceptarea ca acționari a U.A.T.-urilor membre ale A.D.I. „URBTRANS” și prin majorarea corespunzătoare a capitalului social.

Capitalul social al societății este de 2.701.440 lei, împărțit în 540.288 acțiuni nominative, în valoare nominală de 5 lei/acțiune. Acționarul majoritar al societății comerciale este Județul Neamț, care deține 97,0001 % din acțiuni (adică 524.080 acțiuni în valoare totală de 2.620.400 lei). Alte șase unități administrativ-teritoriale din județul Neamț dețin procente mai mici de 1% din capitalul social al societății, după cum urmează:

- Comuna Săvinești: 0,7788% (4.208 acțiuni în valoare totală 21.040 lei).
- Municipiul Piatra-Neamț: 0,7404 % (4.000 acțiuni în valoare totală de 20.000 lei);
- Comuna Alexandru cel Bun: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei);
- Orașul Roznov: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei);
- Comuna Dumbrava Roșie: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei);
- Comuna Gârcina: 0,3702% (2.000 acțiuni în valoare totală de 10.000 lei).

S.C. TROLEIBUZUL S.A., în calitate de operator regional, are competența și capacitatea de a presta serviciile de transport public local de călători, conform prevederilor contractului de delegare gestiune nr. 3918/13.09.2016 încheiat cu A.D.I. „URBTRANS”, contract în baza căruia au fost atribuite licențele de traseu.

Societatea deține certificări ISO 17021:1, certificat de acreditare RENAR, licențe de traseu, licență pentru transportul internațional de persoane cu autocarul sau autobuzul și autorizații tehnice.

Activitățile conexe transportului public de călători ale societății sunt:

- a) inspecții tehnice periodice (ITP) numai pentru mijloacele de transport aparținând S.C. Troleibuzul S.A.;
- b) service auto pentru parcul auto propriu;
- c) închirieri și publicitate.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 17 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul candidatului pentru funcția de administrator reprezintă descrierea

rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țințele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

Consiliul Județean Neamț, în calitate de autoritate publică tutelară își propune selectarea a 5 membri pentru Consiliul de Administrație al **S.C. TROLEIBUZUL S.A.**, pentru un mandat de 4 ani.

Dintre cei 5 membri:

- cel puțin doi membri trebuie să aibă studii economice sau juridice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar sau juridic;
- cel puțin un membru trebuie să aibă studii superioare economice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar;
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii tehnice;
- întrucât numărul de membri se încadrează în prevederile Art. 28 alin. (1) din O.U.G. 109/2011, nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, în conformitate cu Art. 28 alin. (4) din O.U.G 109/2011;
- în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

Candidatul care aplică pentru un post de membru în Consiliul de Administrație al S.C. TROLEIBUZUL S.A trebuie să se asigure că poate îndeplini cu succes rolul pentru care candidează. Consiliul de Administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor.

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

- 1.stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare a societății;
- 2.stabilirea politicilor contabile și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- 3.numirea și revocarea directorului general, a celorlalți directori și stabilirea remunerației lor;
- 4.supravegherea activității directorilor;
- 5.pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- 6.introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței;
- 7.prezentarea semestrială, la Adunarea Generală a Acționarilor, a rapoartelor asupra activității de administrare, care să includă și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale directorilor, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările semestriale ale societății;
- 8.prezentarea Adunării Generale a Acționarilor a raportului anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar încheiat;
- 9.aprobarea anual și ori de câte ori este necesar, a structurii organizatorice a societății.

Atribuțiile primite de către Consiliul de Administrație din partea Adunării Generale a Acționarilor nu pot fi delegate directorilor.

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

1. Studii superioare absolvite cu diplomă de licență;
2. Experiență profesională de cel puțin 10 ani; prin excepție, conform art. 28, alin. (3) din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit, sau financiar de cel puțin 5 ani;
3. Experiență de conducere a unor întreprinderi / societăți / departamente / servicii de cel puțin 3 ani;
4. Cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state UE, cu condiția să aibă domiciliul în România;
5. Capacitatea deplină de exercițiu;
6. Stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează atestată pe bază de documente medicale;
7. Nu au înscrineri în cazierul judiciar;
8. Nu au înscrineri în cazierul fiscal;
9. Să nu se afle în conflict de interese care să îl/o facă incompatibil/ă cu exercitarea funcției de Membru în Consiliul de Administrație al S.C. TROLEIBUZUL S.A.

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus vor fi evaluați în baza matricei Consiliului. 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 calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Pentru a se califica pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

A. Competențe

Competențe specifice sectorului de activitate - membrii consiliului posedă cunoștințe despre sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice - membrii consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-au administrat sau condus, bună capacitate strategică și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea și părțile interesate ale acesteia:

- bune cunoștințe în unul sau mai multe dintre următoarele domenii: economie/finanțe, managementul de proiect, achiziții, drept, științe ingineresti, etc., în vederea sprijinirii analizei strategice a operațiunilor organizaționale;

- cunoștințe despre procesul strategic și abilitatea de a evalua opțiuni strategice și riscuri, de a identifica priorități strategice și de a contribui la direcția strategică a organizației;

- cunoștințe despre management financiar, inclusiv abilitatea de a folosi date financiare pentru evaluarea poziției financiare și de a comunica în clar așteptările și acțiunile necesare pentru a maximiza performanța financiară a organizației;

- cunoștințe de sisteme pentru managementul proiectelor, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul proiectelor;

- cunoștințe funcționale în domeniul legislației aplicabile societăților și aptitudini IT;

- cunoștințe despre procesele tehnologice/operaționale din domeniul de activitate al S.C. TROLEIBUZUL S.A.;

- cunoștințe despre trăsăturile pieței în care acționează societatea, comportamentul și așteptările clienților, criterii de măsurare a gradului de satisfacție al consumatorului.

Competențe de guvernanță corporativă - o puternică înțelegere a principiilor și practicilor de guvernanță corporativă inclusiv, dar nu limitat la rolurile și responsabilitățile consiliului, luarea deciziilor, gândire strategică și previziuni, monitorizarea performanței societății.

Competențe sociale și personale - de la candidatul ideal se așteaptă :

- să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu ceilalți și cu organizația;

- să exercite gândire și judecată independente considerând ce este mai bine pentru organizație pe termen lung, nu doar pe termen scurt;

- să construiască bune relații în cadrul și în afara organizației, să construiască raporturi și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;

- să gestioneze cu eficacitate conflicte, să găsească un interes comun și să obțină cooperare atunci când are de-a face cu opinii adverse;

- să construiască raporturi și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;

- să negocieze cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;

- să demonstreze aptitudini puternice de conducere și să aibă un succes dovedit în conducerea echipelor.

Experiență pe plan local și internațional

Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante.

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.



Competențe de conducere – de la candidatul ideal se așteaptă să dovedească competența în conducerea eficientă a unor compartimente:

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient în echipă;

B. Trăsături

Reputație personală și profesională - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să dea dovadă de prudență și să aibă diligența unui bun administrator;
- să dea dovadă de profesionalism;
- să-și exercite mandatul cu loialitate, în interesul societății;
- să nu încalce niciodată legile și reglementările în vigoare;
- să aibă decizie de afaceri, respectiv de a lua sau de a nu lua anumite măsuri cu privire la administrarea societății;
- să aibă calități de lider.

Integritate - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliul de administrație;
- să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația;
- să pună interesele societății deasupra tuturor celorlalte;
- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu;
- să vorbească cu onestitate și sinceritate;
- să îndeplinească angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- să exercite un comportament adecvat în situații în care ar putea fi vorba de un conflict de interes;

Independență - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să posede o gândire independentă și să fie 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;
- să fie dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;

- să încurajeze discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presuposițiile;
- să solicite clarificări și explicații;
- să fie dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

Expunere politică

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



Abilități de comunicare interpersonală - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să dea dovadă de ascultare activă;
- să aibă calitatea comunicării non – verbale;
- să aibă entuziasm pentru demers;
- să dea dovadă de flexibilitate;
- leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal).

Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor – detaliere

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Calitățile și intenția exprimată nu se aliniază				Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități

Diversitatea de gen – detaliere

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

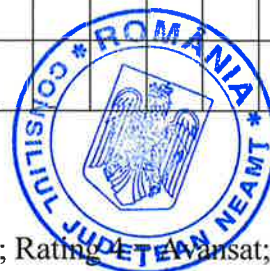
C. Alte condiții, care pot fi eliminatorii

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director – să nu fie în procedură de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea;
- Fără înscrieri în cazierul judiciar;
- Fără înscrieri în cazierul fiscal;
- Număr de mandate concomitente;
- Ani de experiență în conducerea unei societăți;
- Studii superioare și experiență în domeniu.

CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE CĂTRE CANDIDAȚII PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR

Criterii		Administratori									
		Obligativu (Oblig) sau Optional (Opt)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	R1	R2	R3 R4
1.Competente	1. 1Competente specifice sectorului										
	1.1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al Societatii	oblig	1								
	1.1.2 Cunoașterea pieței în care acționează societatea	oblig	1								
	1.2 Cunostinte profesionale de importanță strategică										
	1.2.1 Gândire strategică și previziuni	oblig	1								
	1.2.2 Finanțe și contabilitate	opt	0,8								
	1.2.3 Managementul proiectelor	oblig	1								
	1.2.4 Tehnologia informației	opt	0,5								
	1.2.5 Legislație	oblig	1								
	1.3 Guvernanța corporativă										
	1.3.1 Guvernanța întreprinderii publice	oblig	1								
	1.3.2 Rolul consiliului	oblig	1								
	1.3.3 Monitorizarea performanței	oblig	1								
	1.4 Social și personal										
	1.4.1 Luarea deciziilor	oblig	1								
	1.4.2 Relații interpersonale	oblig	0,7								
	1.4.3 Negociere	oblig	1								
	1.4.4 Capacitate de analiză si sinteză	oblig	1								
	1.5 Experiența locală și internațională										
	Participarea în organizații internaționale/europene/naționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	opt	0,5								
	1.6 Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice										
	Competente de conducere	opt	0,5								
2.Trăsături	2. Trăsături										
	2.1 Reputație personală și profesională	oblig	1								
	2. 2 Integritate	oblig	1								
	2.3 Independență	oblig	1								
	2.4 Expunere politică	oblig	0,5								

3. Cerințe prescriptive și proscriptive	2.5 Abilități de comunicare interpersonală	oblig	1																
	2.6 Alinierea cu scrisoarea de așteptări	oblig	1																
	2.7 Diversitate de gen	oblig	1																
	3.1 Număr de mandate	oblig	1																
	3.2 Cazier judiciar și fiscal	oblig	1																
	3.3 Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	oblig	1																
	3.4 Ani de experiență la conducerea unei societăți	oblig	1																
	3.4 Studii superioare și experiență în domeniu	oblig	1																
	Subtotal																		



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