

**Avizat,
Primar municipiul Ploiești
Mihai-Laurențiu POLIȚEANU**

**PROIECT CADRU
PROFILUL
CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL
S.C. TRANSPORT CĂLĂTORI EXPRESS S.A. Ploiești
2025**

Contextul organizational al Consiliului de Administrație al TCE S.A. Ploiești

Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului.

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

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

Componenta Consiliului de Administrație

Componenta Consiliului de Administrație se stabilește astfel încât membrii săi să acționeze independent și critic în cu managementul executiv, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt astfel încât să formeze o echipă omogenă. 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 și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă experiență în domeniul în care activează societatea întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care aduce valoare adăugată, dar este indicat ca cel puțin un membru al Consiliului să aibă experiență directă în ramura/sectorul de activitate al societății. Este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă o educație academică secundată de experiența care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, terminologia specifică tehnică și economică.

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului să aibă experiență și în mediul privat pentru asigurarea armonizării între cele două medii – public și privat.

Reguli generale obligatorii

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componenta Consiliului:

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea vor putea fi administrate printr-un consiliu de administrație format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

(2) Consiliul de administrație este format din 5-7 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b)au cel puțin 50 de angajați.

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

(4)În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (1), nu pot fi numiți mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(5)În cazul consiliilor de administrație ale societăților administrate în sistem unitar la care se face referire la alin. (2), precum și ale societăților administrate în sistem dualist, cel mult doi membri ai consiliului sunt funcționari publici sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice, în cazul în care consiliul de administrație are mai mult de 5 membri. În caz contrar, un singur membru al consiliului de administrație sau al consiliului de supraveghere este funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice.

(5¹)Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere prevăzuți la alin. (5) sunt desemnați de autoritatea publică tutelară și numiți de către adunarea generală a acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul autorității publice tutelare, ale cărei mod de organizare, funcționare și atribuții vor fi stabilite prin norme metodologice elaborate de AMEPIP în termen de 45 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, dispozițiile alin. (3) aplicându-se în mod corespunzător. Informațiile referitoare la aceste desemnări și numiri se transmit către AMEPIP, care verifică respectarea de către autoritatea publică tutelară a dispozițiilor alin. (3) și, în termen de 10 zile de la primirea informațiilor, emite un aviz conform prin care aprobă sau anulează desemnarea membrului respectiv.

(6)Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(6¹)În cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor va fi de cel puțin 3, dintre care cel mult unul va fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1) privind cerințele de experiență ale administratorilor, prevăzute la alin. (3) și (6)-(8). Toate referirile din prezenta ordonanță de urgență la consiliu de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la adunarea generală a acționarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociaților.

(7)Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este

afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

(8)Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență. 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.

Se vor evita situațiile de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare si Legea 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În conformitate cu prevederile art.4 din O.U.G nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare **nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite** în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:

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

În conformitate cu prevederile art. 138² din Legea nr.31/1990, cu modificările și completările ulterioare **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).

În conformitate cu prevederile art.1 punctul 15 și 14 din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023:

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

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

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 poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întreg 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.13 din HG nr.639/2023, profilul consiliului se bazează pe următoarele **componente**:

- a)analiza cerințelor contextuale;
- b)scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c)strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele **elemente**:

- a)definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b)definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c)ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d)gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;

e)specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente, în conformitate cu prevederile art.14 din HG nr.639/2023:

- a)descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b)descrierea criteriilor de selecție.

În conformitate cu prevederile art.15 din HG nr.639/2023:

(1)Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

(2)Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

(3)Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

(4)Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Autoritatea publică tutelară – Consiliu Local al Municipiului Ploiești își propune selectarea a 5 membri pentru Consiliul de Administrație al Transport Călători Express S.A. Ploiești pentru un mandat de 4 ani.

- Fiecare membru al Consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

- Membrii Consiliului de administrație sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

- Stabilirea numărului de membri ai Consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr.202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o terime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat. Consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din personae de acelaș gen.

- Cel puțin un membru trebuie să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau

în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

- În cazul societăților care se încadrează în prevederile art.28 alin.(1) din OUG 109/2011, nu poate fi mai mult un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

- În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

- Nu au înscrisuri în cazierul judiciar; nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției; nu au făcut politică politică, așa cum este definită prin lege;

- Nu au fost revocați de către AGA ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor de performanță în ultimii 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii (OUG nr. 109/2011, art. 30, alin. 9);

- Nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de administrator neexecutiv în consiliul de administrație al întreprinderii publice pentru care aplică; nu se află în litigiu cu societatea la care aplică la data depunerii candidaturii;

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus vor fi evaluați în baza matricei Consiliului de Administrație al T.C.E. S.A. Ploiești.

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să se asigure un nivel optim de experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei anticipând în același timp provocările companiei pe durata mandatului. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Competențe

Următoarele competențe, trăsături și criterii prescriptive și proscriptive specifice vor fi deținute de membrii consiliului și vor fi evaluate pe parcursul procedurii de recrutare și selecție:

GRILA DE PUNCTAJ

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

Rating	1	2	3	4	5
I. Competențe specifice sectorului de activitate al companiei					
1. Cunoștințe relevante pentru obiectul de activitate al companiei	cunoștințe minime				expert
2. Experiență totală	7 ani	7-9 ani	9-10 ani	10-13 ani	peste 13 ani
3. Cunoașterea sectorului de activitate al companiei	cunoștințe minime				expert în domeniu
4. Înțelegerea sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea	cunoștințe minime				expert în domeniu
5. Cunoștințe în domeniul transporturilor	cunoștințe minime				expert
6. Cunoștințe în domeniul serviciilor de consultanță tehnică	experiență minimă				expert
7. Experiență în comunicarea și relația cu partenerii cu care interacționează societatea	experiență minimă				expert
8. Cunoașterea legislației din domeniul de activitate al companiei	cunoștințe minime				expert în domeniu
Rating	1	2	3	4	5
II. Competențe profesionale de importanță strategică					
1. Minimum 7 ani de experiență profesională cu studii superioare în domeniile prevăzute de lege	7 ani	7-9 ani	9-10 ani	10-13 ani	peste 13 ani
2. Minimum 2 ani de experiență profesională pe poziții de conducere	2 ani	2-4 ani	4-6 ani	6-8 ani	peste 8 ani
4. Minimum 6 luni de experiență profesională în domeniul tehnic	6 luni	6 luni - 1 an	1-3 ani	3-6 ani	peste 7 ani

5. Studiile aprofundate, masterat, MBA, diplomă de doctorat	cursuri/potuniversitare	master	MBA	doctorat	doctorat în domeniul de activitate al societății
6. Cunoștințe în domeniul IT&C	cunoștințe minime				expert în domeniu
7. Cunoștințe în domeniul HR	cunoștințe minime				expert în domeniu
8. Abilitatea de a construi și transmite o cultură organizațională bazată pe valori și cunoașterea climatului economic și social în care operează societatea	experiență minimă				expert
9. Cunoștințe în domeniul managementul proiectelor	cunoștințe minime				expert în domeniu
Rating	1	2	3	4	5
III. Competențe de guvernanță corporativă					
1. Cunoașterea bunelor practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor deținute de stat	cunoștințe minime				expert în domeniu
2. Înțelegerea rolului și funcțiilor consiliului și îndatoririlor directorilor și cunoașterea procesului de luare a deciziilor, în măsura în care acestea sunt disponibile în spațiul public	cunoștințe minime				expert in domeniu
3. Înțelegerea rolului consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru companie pe termen lung	cunoștințe minime				expert in domeniu
Rating	1	2	3	4	5
IV. Social și personal – educație și formare					
1. Absolvent(a) de studii superioare cu diplomă de licență în domeniul științelor ingineresti, sociale, juridice, economice sau în domeniul de activitate al companiei	cunoștințe minime				expert

2. Absolvent(a) al unei specializări postuniversitare de tip master/doctorat	experiență minimă				expert
3. Managementul conflictului-capacitatea de a transforma conflicte în oportunități	experiență minimă				expert
4. Cunoașterea limbii engleze	experiență minimă				expert
Rating	1	2	3	4	5
V.Experiență pe plan local și internațional					
1.Înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel local/european	experiență minimă				expert
2.Experiență în colaborarea cu diverse organisme sau organizații din domeniul	experiență minimă				expert
Rating	1	2	3	4	5
VI. Specifice autorității publice tutelare					
1. Număr de mandate (o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României), timp alocat activității companiei					
Rating	1	2	3	4	5
Trasaturi					
1. Integritate, reputație	Câteva incidente				Fară incidente
2. Independență (majoritatea membrilor consiliului de administrație trebuie să fie independenți, în sensul art. 138	neindependent în raport cu criteriile art. 138^2 din Legea societăților nr. 31/1990	—	—	—	independent în raport cu criteriile art. 138^2 din Legea societăților nr. 31/1990
3. Expunere politică	Foarte expus				Fară expunere

4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	intenția exprimată nu se aliniază				intenția exprimată se aliniază
5. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, contribuind la fundamentarea evoluției pe termen lung al organizației	Fară capacitate de a lua decizii				Cu capacitate de a lua decizie

Alte criterii:

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

Pot fi **criterii opționale** următoarele:

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

În cadrul Comisiei de Selecție și Nominalizare se va definitiva care dintre criteriile exemplificate sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte. De asemenea aceasta va definitiva pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu.

I. Descrierea matricei/tabelului

1. Descrierea coloanelor matricei/tabelului

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

B. Obligativu, mai departe „Oblig.“, sau Opțional, mai departe „Opt.“

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

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 - Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul

comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

E. Candidații nominalizați - Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

F. Totaluri

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

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 lit. C.

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).

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.

2. Descrierel liniilor matricei/tabelului

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, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

K. 1. Subtotal - Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat.

2. Subtotal ponderat - Însușirea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată $\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$.

3. Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană .

4. Total ponderat- Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2.

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

Grila de punctaj a competențelor

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert” conform exemplului de mai jos:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Cunoaște și utilizează acte normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul unor persoane cu expertiză, dar de regulă demonstrată această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim; • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut/ă în cadrul societății curente ca un (o) expert(a) în aceasta competență, este capabil/ă să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practici, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior; • Este capabil/a să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut/a ca un (o) expert/a în acest sector pentru a identifica soluții pentru problemele complexe referitoare la această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau societăți;

		• Este perceput ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, societatea și/sau societățile din afară.
--	--	---

Criteriile folosite în cadrul tabelului trebuie să fie descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, precum și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție.

Exemple de competențe

Exemplele descriu competențe care pot fi folosite pentru profilul consiliului.

Finanțe și contabilitate

Descriere: Candidatul este familiarizat cu reglementările financiar-fiscale, precum și cu practicile actuale de management financiar, inclusiv obligațiile fiduciare ale consiliului și principiile de organizare și conducere a contabilității, audit financiar și raportări.

Criterii:

1. Informează consiliul referitor la posibile implicații financiare sau contabile.
2. Sprijină membrii consiliului să înțeleagă potențiale implicații financiare ale unor decizii specifice.
3. Explică aspectele financiare fiscale și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului care nu sunt specialiști în domeniu.
4. Contribuie la dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la performanța financiară și controlul financiar ale întreprinderii.
5. Este familiarizat cu reglementările și bunele practici în domeniul financiar fiscal și de audit aplicabile.
6. Este familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Criterii:

1. Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor.
2. Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor strategiilor pentru managementul riscului.
3. Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului.
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.
5. Evaluează propunerile transmise consiliului cu privire la managementul riscului.

Etică și integritate

Descriere: Respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relațiile cu terții și cu întreprinderea publică.

Criterii:

1. Respectă Codul de etică al întreprinderii publice.
 2. Sesizează posibilele conflicte de interese și incompatibilități, prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice.
 3. Comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în luarea unor decizii care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese
 4. Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.
 5. Condițiile încetării mandatului ca urmare a încălcării reglementărilor privind conflictele de interese sau de incompatibilitate, precum și pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 6 alin. (2) din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Utilizări posibile ale tabelului, criterii asociate și grile de punctaj

Profilul personalizat, criteriile asociate și grilele de punctaj rezultate din profilul consiliului, precum și din ghidurile de bune practici elaborate de AMEPIP pot fi folosite, fără a se limita la:

1. informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție:
 - a) dezvoltarea instrumentelor de evaluare a eficienței și performanței consiliului (inclusiv pentru autoevaluare și evaluare de către terți);
 - b) monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;
 - c) identificarea punctelor tari și a punctelor slabe ale consiliului, utilizând profilul consiliului în funcție, în vederea configurării comitetului de nominalizare și remunerare și a altor structuri consultative interne, inclusiv contractarea de servicii profesionale externe;
2. informări referitoare la desfășurarea programelor pentru formarea continuă a membrilor consiliului:
 - a) sprijin privind elaborarea programelor în domeniul guvernancei corporative pentru formarea continuă a membrilor consiliului, directorilor, precum și personalului din cadrul autorităților publice tutelare, inclusiv, dar fără a se limita la programele furnizate de AMEPIP;
 - b) informații utile pentru dezvoltarea de materiale de studiu și exemple de bune practici pentru cursurile de formare în domeniul guvernancei corporative a întreprinderilor publice;
3. realizarea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selecție a candidaților pentru funcția de membru în consiliu:
 - a) informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e);
 - b) informare referitoare la descrierea profilurilor candidaților;
 - c) elaborarea întrebărilor cuprinse în planul de interviu;
 - d) notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun.

Criterii	Obligat oriu sau opționa l	Pon dere (0-1)	Pu nct aj ma xi m	Admin istrator 1	Admin istrator 2	Admin istrator 3	Admin istrator 4	Admin istrator 5	Total Punctaj minim colectiv	Total punctaj minim colectiv ponderat	Prag minim colectiv %	Prag curent colectiv %
I. Competențe specifice sectorului de activitate al companiei												
1. Cunoștințe relevante pentru obiectul de activitate al companiei	Obligat oriu	1									20.00	
2. Experiență totală (minimum 7 ani)	Obligat oriu	1									20.00	
3. Cunoașterea sectorului de activitate al companiei, inclusiv tendințele și evoluțiile viitoare, poziționarea	Optiona l	1									20.00	

competitivă a societății în raport cu alți jucători din sistem.												
4. Înțelegerea sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea	Optiona 1	1									20.00	
5. Cunoștințe/experiență în domeniul transporturilor	Optiona 1	1									20.00	
6. Cunoștințe/experiență în domeniul serviciilor de consultanță tehnică	Optiona 1	1									20.00	
7. Experiență în comunicarea și relația cu partenerii cu care interacționează societatea	Optiona 1	1									20.00	
8. Cunoașterea legislației din domeniul de activitate al companiei	Optiona 1	1									20.00	
II. Competențe profesionale de importanță strategică												
1. Minimum 7 ani de experiență profesională cu studii superioare	Obligativ	1									20.00	
2. Minimum 2 ani de experiență profesională pe poziții de conducere	Optiona 1	1									20.00	
3. Minimum 2 ani de experiență profesională în domeniul tehnic	Optiona 1	1									20.00	

4. Studiile aprofundate, masterat, MBA, diplomă de doctorat	Optiona 1	1									20.00	
5. Cunoștințe/experiență în domeniul HR	Optiona 1	1									20.00	
6. Cunoștințe/experiență în domeniul IT&C	Optiona 1	1									20.00	
7. Abilitatea de a construi și transmite o cultură organizațională bazată pe valori și cunoașterea climatului economic și social în care operează societatea	Obligativ	1									20.00	
8. Cunoștințe/experiență în domeniul managementului proiectelor	Obligativ	1									20.00	
III. Competențe de guvernare corporativă												
1. Cunoașterea bunelor practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat	Obligativ	1									20.00	

2. Înțelegerea rolului și funcțiilor consiliului și îndatoririlor directorilor și cunoașterea procesului de luare a deciziilor, în măsura în care acestea sunt disponibile în spațiul public	Obligat oriu	1									20.00	
3. Înțelegerea rolului consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru companie pe termen lung	Obligat oriu	1									20.00	
IV. Competențe sociale și personale – educație și formare												
1. Absolvent(a) de studii superioare cu diploma de licență în domeniul științelor ingineresti, sociale, juridice, economice sau în domeniul de activitate al companiei	Obligat oriu	1									20.00	
2. Absolvent(a) al unei specializari postuniversitare de tip master/doctorat	Obligat oriu	1									20.00	
3. Managementul conflictului- capacitatea de a transforma conflicte în oportunități	Obligat oriu	1									20.00	
4. Cunoașterea limbii engleze	Optiona 1	1									20.00	

V.Experiență pe plan local și internațional												
1.Înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel local/european	Optiona 1										20.00	
2.Experiență în colaborarea cu diverse organisme sau organizații din domeniul	Optiona 1										20.00	
VI. Specifice autorității publice tutelare												
1.Număr de mandate (o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României), timp alocat activității CA	Obligat oriu	1									20.00	
SUBTOTAL 1												
1. Integritate, reputație	Obligat oriu	1									20.00	
2. Independență (majoritatea membrilor consiliului de administrație trebuie să fie independenți, în	Obligat oriu	1									20.00	

sensul art. 138 din Legea 31/1991)												
3. Expunere politică	Obligat oriu	1									20.00	
4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Obligat oriu	1									20.00	
5. Capacitatea de a contribui la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, contribuind la fundamentarea evoluției pe termen lung al organizației	Obligat oriu	1									20.00	
SUBTOTAL 2												
Punctaj final												

Întocmit,

Vasile Maria

Dogaru Iulia-Roxana