PRIM TRANSPREST HUNEDOARA S.R.L.

PROFILUL CANDIDATULUI

Procedură de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație

C U P R I N S

1. Despre Profilul candidatului 2

2. Descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări 2

3. Descrierea criteriilor de selecție 6

1. Despre Profilul candidatului

În conformitate cu prevederile art.14 din H.G. nr. 639/2023, Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

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

2. Descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări

Rolul membrilor Consiliului de Administrație al societății Prim Transprest Hunedoara S.R.L. este unul complex, care înglobează supravegherea strategică, coordonarea operațională, administrarea responsabilă a resurselor financiare și respectarea normelor de guvernanță corporativă și etică.

În esență, Consiliul de Administrație trebuie să asigure o conducere vizionară și strategică, prin deținerea, la nivel colectiv, a unui set de competențe, aptitudini și trăsături în concordanță cu misiunea companiei, cu așteptările acționarilor (exprimate în Scrisoarea de așteptări) și cu elementele strategice de dezvoltare.

Membrii consiliului definesc obiective clare, evaluează mediul de afaceri și implementează strategii pentru dezvoltarea durabilă a companiei, înțelegând rolul și poziționarea acesteia pe piață. În acest sens, au responsabilitatea de a impulsiona extinderea rețelei, creșterea eficienței operaționale și diversificarea surselor de finanțare, consolidând totodată relațiile cu autoritățile publice.

Pe planul supravegherii și guvernanței corporative, membrii Consiliului de Administrație monitorizează și evaluează performanța directorilor societății, verifică integritatea și funcționalitatea sistemelor contabile și de raportare financiară și supervizează planificarea financiară. Totodată, aceștia se asigură de buna funcționare a controlului intern/managerial și cultivă relații constructive și transparente cu partenerii sociali, angajații, sindicatele și autoritățile relevante. Principiile de guvernanță corporativă, prevăzute de OUG nr. 109/2011, impun separarea clară a atribuțiilor decizionale de cele executive și evaluarea eficienței structurilor de control intern. Membrii consiliului trebuie să gestioneze corespunzător conflictele de interese, în special în cazul tranzacțiilor cu părți afiliate, și să implementeze sisteme informatice integrate pentru management în timp real și creșterea responsabilizării.

În privința managementului operațional și al performanței, consiliul negociază indicatorii cheie de performanță (KPI) cu autoritatea publică tutelară.

În ceea ce privește conduita etică și relațională, administratorii trebuie să-și exercite mandatul cu loialitate, prudență și diligență, exclusiv în interesul întreprinderii publice. Ei au obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor sensibile, chiar și după încetarea mandatului, de a declara eventualele interese contrare intereselor societății și de a se

abține de la deliberările aferente. Consiliul are de adoptat, în termen de 90 de zile de la numire, un cod etic actualizat anual și de a acționa cu profesionalism, integritate, imparțialitate și transparență, promovând responsabilitatea socială, respectarea drepturilor clienților, echitatea social-economică și tehnologiile prietenoase cu mediul.

Din perspectiva conformării legale și a raportării, membrii consiliului trebuie să pregătească și să transmită rapoartele prevăzute de lege către autoritatea publică tutelară, către AMEPIP și alte autorități competente, să publice pe site-ul societății documentele-cheie (hotărâri ale adunării generale, situații financiare, rapoarte administrative, componența consiliului, CV-urile membrilor, rapoarte de remunerare, coduri etice, proceduri de selecție, scrisoarea de așteptări), să respecte cerințele privind majoritatea administratorilor neexecutivi și independenți și să promoveze diversitatea de gen.

Astfel, Consiliul de Administrație are o misiune esențială în asigurarea funcționării eficiente a companiei, dezvoltării sale durabile și menținerii celor mai înalte standarde de guvernanță corporativă, cu atât mai mult cu cât societatea deține un rol strategic de operator regional în domeniul alimentării cu apă și canalizării.

Consiliul de Administrație al societății, în calitate de întreprindere publică, își desfășoară activitatea în baza unui set complex de obligații, stabilite prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice și Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, în special Anexa 1 și Anexa 2, precum și în conformitate cu cerințele specifice formulate în Scrisoarea de așteptări și Profilul Consiliului de Administrație aplicabil societății.

Consiliul de Administratie are obligații ce acoperă o arie extinsă de responsabilități, de la exercitarea mandatului cu loialitate, prudență și diligență exclusiv în interesul societății, prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, asigurarea confidențialității informațiilor, respectarea standardelor etice și asumarea răspunderii pentru deciziile luate, până la elaborarea planului de administrare, negocierea și monitorizarea indicatorilor de performanță (KPI), supravegherea managementului executiv și raportarea transparentă către autoritatea publică tutelară și AMEPIP.

Consiliul are obligația de a întocmi și transmite planul de administrare în termenul legal, de a negocia și aproba KPI relevanți și verificabili, de a asigura monitorizarea permanentă a gradului de îndeplinire a acestora, precum și de a adopta măsuri corective atunci când nivelurile minime nu sunt atinse. Activitatea sa se desfășoară cu respectarea strictă a principiilor de transparență, integritate și eficiență economică, în corelare cu politicile naționale și europene în domeniul serviciilor publice de apă și canalizare.

În plus, Consiliul are competența de a propune strategii de dezvoltare, de a asigura integritatea sistemelor de raportare financiară și de control intern, de a evalua anual performanța societății și de a implementa procese de digitalizare și optimizare operațională. Raportarea periodică – trimestrială, semestrială și anuală – către autoritatea publică tutelară și AMEPIP este o obligație legală, iar informațiile publicate pe site-ul societății trebuie să fie complete, actualizate și păstrate minimum trei ani, conform cerințelor de guvernanță corporativă.

Componența Consiliului trebuie să asigure un echilibru între experiența profesională în domenii precum politici publice, infrastructură, investiții în utilități, management financiar și risc, sustenabilitate și responsabilitate socială. Membrii trebuie să dețină studii superioare (minim licență) și cel puțin 7 ani de experiență relevantă, să nu aibă antecedente penale sau fiscale incompatibile cu funcția, iar procesul de selecție trebuie să respecte principiile diversității și independenței prevăzute de lege.

Acest cadru juridic și instituțional plasează Consiliul de Administrație în centrul mecanismului de guvernanță corporativă, transformându-l într-un vector strategic al dezvoltării societății și al respectării interesului public, cu obligația permanentă de a demonstra transparență, profesionalism și responsabilitate în gestionarea resurselor și serviciilor publice.

Profilul membrilor Consiliului de Administratie derivă dintr-un set cuprinzător de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină în ansamblu. Acesta este modelat de contextul organizațional specific al societății, de misiunea sa, de așteptările formulate în Scrisoarea de așteptări și de obiectivele sale strategice de dezvoltare.

Candidații pentru consiliu trebuie să dețină un ansamblu solid de competențe strategice, financiare, tehnice și etice, capabile să guverneze o entitate publică complexă, conform standardelor internaționale de excelență administrativă.

Consiliul de administrație 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.

Consiliul de administrație deleagă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general, care pot fi din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia. Președintele consiliului de administrație nu poate fi numit și director general.

În cadrul procedurilor de selecție, derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernanță corporativă aplicabile, se utilizează, fără a se limita la, următoarele condiții și criterii de selecție:

1. **condiții generale și specifice care trebuie îndeplinite de candidați** – condiții inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; acestea sunt condiții generale și specifice postului;
2. **criteriile de selecție** – competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii individuale;
3. **criteriile de alcătuire a Consiliului de Administrație** – cumul de cerințe legale impuse de legislația aplicabilă, ce se referă la structura unui Consiliu de Administrație, acestea sunt criterii colective;

Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați

Condițiile care trebuie îndeplinite de toți candidați sunt condiții minime considerate necesare iar criteriile de selecție pot ajuta la departajarea candidaților și la selectarea unor membrii ai Consiliului de Administrație având profilurile dorite.

a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12. alin (3), art. 30 alin. (9) sau art. 36 alin (7) din O.U.G nr.109/2011
b) nu se află în situația prevăzută la art.169, alin.(10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
c) nu se afla în situația prevăzută în art. 73^1 din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
d) sunt apți din punct de vedere medical;
e) au capacitate deplină de exercițiu;
f) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
g) dețin experienţă în conducerea societăților sau regiilor autonome;
h) Îndeplinesc toate condițiile prevăzute de OUG nr.109/2011 și de HG nr.639/2023.

Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați
Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații este necesar:

- să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția **sau** să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative,
- să aibă studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă și experiență în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani.

Administrator B (2 posturi)

Pentru aceste posturi de membru în Consiliul de Administrație, candidații este necesar:

- să aibă studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă și experiență în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani;

Modalitatea de evaluare a candidaților
Evaluarea candidaților se face prin analiza documentară a documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură

solicitate de comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, analiza declarației de intenție si integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați, analiza răspunsurilor candidaților la întrebările adresate de membrii comisiei de selecție si nominalizare si observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la profilul consiliului, profilul candidatului și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate și interviul organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului.

Reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație de catre Autoritatea Publica Tutelara

Autoritatea Publica Tutelara va respectata cel putin următoarele reguli de alcătuire a Consiliului de Administrație:

a) majoritatea membrilor CA sunt independenți în sensul art. 138^2 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți
b) În măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puţin o treime din totalul administratorilor aparţin genului subreprezentat.
c) cel mult doi dintre membrii consiliului pot face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul APT sau al altor instituții sau autorități publice;
d) cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau ca deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public.
e) cel puţin doi dintre membrii consiliului de administraţie trebuie să aibă studii economice sau juridice şi experienţă în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puţin 5 ani.

3. Despre criteriile de selecție

Astfel, criteriile de selecție, definirea acestora si gruparea lor pentru analiza comparativa sunt prezentate in continuare:

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert								
C1	**Competențe specifice sectorului**							
C1.1	Capacitatea de a integra în organizaţie principiile de acţiune şi metodele de organizare şi operare specifice unui operator de transport public urban	OB	1			60%		
C1.2	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative	OB	1			60%		
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1			60%		
C1.4	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1			60%		
C1.5	Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM	OB	1			60%		
C2	**Competențe profesionale de importanță strategică**							
C2.1	Analiza afacerii	OB	0.75			60%		
C2.2	Negociere	OB	0.75			60%		
C3	**Competențe de guvernanță corporativă**							
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75			60%		
C3.2	Integrarea în acțiuni a legislației de guvernanță corporativă	OB	0.75			60%		
C4	**Competențe sociale și personale**							
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5			60%		
C5	**Experiență pe plan local și internațional**							
C5.1	5.1 Experienţă în relaţia cu autorităţile publice, autorităţile de reglementare şi supraveghere din domeniul de activitate al Societății	Opț.	1					
C5.2	5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene	Opț.	1					
C6	**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**							
C6.1	Asigură alinierea activităților societății cu politica locală de dezvoltare specifice unui operator de transport public urban și cu alte strategii naționale și locale aplicabile	Opț.	0.5					
	Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări							
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1			60%		

A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1			60%		
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1			60%		
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a societatii	OB	1			60%		
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a societatii	OB	1			60%		
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii societatii	OB	1			60%		
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1			60%		
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative	OB	1			60%		
A9	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanţei întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1			60%		
A10	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1			60%		
	Trăsături							
T1	Reputație personală și profesională	OB	1			60%		
T2	Integritate	OB	1			60%		
T3	Independență	OB	1			60%		
T4	Expunere politică	OB	0.5			60%		
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.5			60%		
T6	Viziune	OB	0.5			60%		
	Alte criterii							
CO1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1			60%		
CO2	Înscrisuri în cazierul fiscal	OB	1			100 %		
CO3	Înscrisuri în cazierul judiciar	OB	1			100 %		
CO4	Diversitateaa de gen	OB	M/F					

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii CO2 și CO3 de la secțiunea Alte criterii, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

Modalitatea de evaluare a condițiilor care trebuie întrunite de candidați și a criteriilor de selecție

Instrumentele cu care se realizează analiza comparativă, prin raportare la profilul consiliului şi profilul candidatului si modalitatea de evaluare a condițiilor și criteriilor de selecție sunt: analiză documentară a documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiile suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul Membrilor Consiliului de Administrație și indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de evaluare a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați, concluziile clarificărilor scrise parcurse de candidați, în eventualitatea că procesul de selecție va impune susținerea unei astfel de probe.

Precizăm faptul că, în spiritul legislației de guvernanță corporativă și al principiilor generale de business, competența este cumulul de cunoștințe, abilități/capabilități și comportamente/atitudini, pe care o persoană le deține într-un anumit domeniu.