
PROIECTUL PROFILUL ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII „GIROCEANA S.R.L.”

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, 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 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.

I. ANALIZA CERINȚELOR CONTEXTUALE ALE ÎNTREPRINDERII PUBLICE

Informații generale privind Societatea „GIROCEANA S.R.L.”

Societatea „GIROCEANA S.R.L.” este o persoană juridică română și funcționează potrivit reglementărilor în vigoare, respectiv Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare și cu dispozițiile Actului constitutiv, în vederea realizării obiectivului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor societății.

Societatea Giroceana SRL a fost înființată prin Hotărârea Consiliului Local Nr. 20/19.04.2002.

În accepțiunea art. 2 alin. (2) lit. c) din O.U.G. nr. 109/2011, Societatea Giroceana S.R.L. este întreprindere publică, iar U.A.T. Giroc are calitatea de autoritate tutelară, conform alin. (3) al aceluiași text normativ.

Prin Legea nr. 187/2023 publicată în Monitorul Oficial nr. 594 din 29.06.2023, O.U.G. nr. 109/2011 a fost modificată și completată.

Prin HCL Nr. 140/02.07.2025 Consiliul Local a aprobat modificarea Actului Constitutiv al Societății Giroceana SRL cu privire la conducerea și administrarea Societății Giroceana SRL în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Potrivit HCL Nr. 141/02.07.2025 Consiliul Local a aprobat numirea celor 3 administratori provizorii ai Societății Giroceana SRL.

Capitalul social subscris și vărsat al societății este Capitalul social total subscris și vărsat al Societății este în sumă de 2.025.000 lei, compus după cum urmează:

- a) aport în numerar, în cuantum de 725.000 lei;
- b) aport în natură, bunuri mobile identificate mai jos, cu o valoare totală de 1.300.000 lei:
 - Autobuz M3 Iveco BUS, cu numărul de identificare VNE5045M20M028653, anul fabricației 2016, având numărul de înmatriculare TM 38 PCG;
 - Autobuz M3 Iveco BUS, cu numărul de identificare VNE 5045M30M033053, anul fabricației 2017, având numărul de înmatriculare TM 46 PCG;
 - Microbuz M2 MERCEDEZ-BENZ, cu numărul de identificare WDB9066571S490536, anul fabricației 2011, având numărul de înmatriculare TM 39 PCG;
 - Autoutilitară N3 MERCEDES-BENZ cu numărul de identificare WDB9720721L264346, anul fabricației 2007, având numărul de înmatriculare TM 40 PCG;
 - MINI BULDOEXCAVATOR JCB, cu seria de șasiu JCB1CXWSJ81299144, anul fabricației 2008, având numărul de înregistrare G0121.

(2) Capitalul social este divizat în 202.500 părți sociale, cu o valoare nominală de 10 lei fiecare și valoare totală de 2.025.000 lei, deținut în integralitate de asociatul unic, cu participare la profit și pierderi de 100% și aparține în exclusivitate asociatului unic.

Conform Actului constitutiv, obiectul principal de activitate al Societății „GIROCEANA S.R.L.” este Transporturi terestre de pasageri, pe bază de grafic CAEN 4931;

Societatea, prestează următoarele activități:

Activitate principală: 4931 Transporturi terestre de pasageri, pe bază de grafic;

Societatea va desfășura ca activități secundare:

- 3811 Colectarea deșeurilor nepericuloase;
- 3821 Recuperarea materialelor reciclabile;
- 3823 Alte activități de tratare a deșeurilor;
- 4211 Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor;
- 4222 Lucrări de construcții a proiectelor utilitare pentru electricitate și telecomunicații;
- 4311 Lucrări de demolare a construcțiilor;
- 4312 Lucrări de pregătire a terenului;
- 4321 Lucrări de instalații electrice;
- 4332 Lucrări de tâmplărie și dulgherie;
- 4391 Activități de zidărie;
- 4618 Intermedieri în comerțul specializat în vânzarea produselor cu caracter specific, n.c.a.;
- 4619 Intermedieri în comerțul cu produse diverse;
- 4687 Comerț cu ridicata al deșeurilor și resturilor;
- 4932 Transporturi terestre de pasageri, ocazionale;
- 4941 Transporturi rutiere de mărfuri;
- 7820 Activități ale agențiilor de plasare temporară a forței de muncă și furnizarea altor resurse umane;
- 8121 Activități generale de curățenie a clădirilor;
- 8122 Activități specializate de curățenie;
- 8123 Alte activități de curățenie;
- 8130 Activități de întreținere peisagistică;
- 9531 Repararea și întreținerea autovehiculelor;

„GIROCEANA S.R.L.” se încadrează în categoria întreprinderilor publice prevăzute la art. 2. pct. 2 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și este o societate ce prestează servicii publice.

Organizarea și funcționarea societății este reglementată de Actul constitutiv și unde acesta nu dispune, de dispozițiile Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare și dispozițiile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Selecția administratorilor Societății se realizează în concordanță cu principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE).

II. ADMINISTRATORII SOCIETĂȚII GIROCEANA SRL

Administratorii trebuie să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă.

Conducerea administrativă a Societății „GIROCEANA S.R.L.” este realizată potrivit sistemului unitar de un număr de 3 administratori, care trebuie să îndeplinească cerințele prevăzute la art. 28 din Oug. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, în cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani.

Stabilirea numărului de administratori se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

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.

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform OUG nr. 109/2011 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.

O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator.

Prin HCL Nr. 140/02.07.2025 Consiliul Local a aprobat modificarea Actului Constitutiv al Societății Giroceana SRL cu privire la conducerea și administrarea Societății Giroceana SRL în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Administratorii au, în principal, următoarele atribuții:

- a) să elaboreze și să supună aprobării Asociatului Unic, planul de administrare care include strategia de dezvoltare a societății pe durata mandatului lor pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite;
- b) să elaboreze și să supună aprobării Asociatului Unic, organigrama conținând numărul de posturi,

statul de funcții, regulamentul propriu de funcționare al societății și regulamentul de ordine interioară,

- c) să elaboreze și să supună aprobării Asociatului unic, bugetul de venituri și cheltuieli, pentru anul financiar următor;
- d) să prezinte cenzorului, dacă există, respectiv auditorului, cu cel puțin 15 zile înainte de ziua stabilită pentru ședința Adunării Generale a Asociaților, bilanțul exercițiului financiar precedent cu contul de profit și pierderi, însoțit de raportul său și de documentele justificative;
- e) să aprobe regimul de amortizare a mijloacelor fixe și scoaterea din funcțiune a acestora;
- f) să decidă înființarea unui compartiment de audit public intern, în conformitate cu prevederile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată și modificată;
- g) să soluționeze orice problemă care ține de activitatea curentă a societății și să îndeplinească orice alte atribuții în legătură cu administrarea societății, în interesul acesteia și în limitele obiectului său de activitate, precum și orice alte probleme date de lege în competența sa;
- h) să stabilească nivelul de salarizare, să aprobe acordarea bonusurilor pentru performanță angajaților societății, în condițiile stabilite de lege, de contractele colective de muncă aplicabile, dacă este cazul, contractele individuale de muncă sau ale regulamentelor, procedurilor interne, precum și să monitorizeze și să evalueze performanțele personalului societății;
- i) să negocieze și să semneze contractele de muncă încheiate cu salariații societății, și orice alte documente rezultând din relațiile de muncă, și să dispună sancționarea personalului societății în caz de abatere disciplinară;
- j) să aprobe orice decizie de natură să angajeze societatea în raporturile sale cu personalul societății;
- k) să îndeplinească orice alte atribuții stabilite de Adunarea generală a asociaților.

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.

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

- studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă,
- cunoașterea limbii române scris și vorbit;
- capacitate deplină de exercițiu;
- nu a fost inițiată și nici nu se află în desfășurare procedură de natură penală împotriva lor și nu au înscriseri în cazierul judiciar;
- nu au înscriseri în cazierul fiscal emis de ANAF.

Candidații selectați pe baza criteriilor minime de mai sus vor fi evaluați în baza matricei.

III. PROFILUL ADMINISTRATORILOR

Profilul administratorilor se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum 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.

Profilul administratorilor și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și

vor fi aprobate împreună cu acesta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

Profilul administratorilor 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 administratorilor 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.

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

COMPETENȚE:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernanță corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) 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;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

TRĂSĂTURI:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

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

IV. MATRICEA CONSILIULUI

Matricea consiliului - 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.

Modelul matricei consiliului este prevăzut în anexă.

Descrierea coloanelor matricei

a. Criterii

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

b. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)

Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

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

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

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.

2. Administratori în funcție

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

3. Candidați nominalizați

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși, ordonați alfabetic.

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

5. 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).

6. 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).

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

Descrierea rândurilor matricei

8. Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator - punctaj de 1 la 5.

9. Trăsături - O calitate distinctă sau caracteristică a individului - punctaj de la 1 la 5.

10. Cerințe prescriptive și proscriptive - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise - punctaj de la 1 la 5.

11. Sub-Total - 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).

12. Sub-Total ponderat - Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. $^{\wedge}(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$

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

14. Total ponderat - Suma Sub-Totalurilor ponderate (prevăzute la punctul 5).

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

V. CRITERII FOLOSITE IN 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, respectiv candidații la reînnoirea mandatului.

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului

1.1 Cunoștințe despre sectorul în care funcționează societatea

Descriere: Cunoaște sectorul în care funcționează societatea, poate elabora modele și strategii de dezvoltare pentru societate

Indicatori:

- este familiarizat cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului de activitate și modul în care relaționează aceștia;
- este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și factori care pot modela sectorul (sociali, politici, economici, etc.);
- împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/ tehnică

2.1. Gândire strategică și previziuni

Descriere: Înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate identifica opțiunile strategice ale societății și contribuie prin prezentarea de direcții strategice, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație, pe termen lung.

Indicatori:

- contribuie la definirea viziunii organizației, a scopurilor și valorilor care ghidează strategia acesteia;
- poate stabili obiective strategice pentru organizație;
- poate analiza informații și date de referință.

2.2. Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și atenuării riscurilor organizationale și este familiarizat cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.

Indicatori

- familiarizat cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului;
- asistă consiliul la identificarea, cuantificarea și propunerea de strategii pentru managementul riscului;
- se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc;
- explică aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
- conduce strategia de implicare a consiliului în ședințe informate despre risc;
- preia comanda de propuneri care au fost aduse în atenția consiliului de administrație pentru revizuire, în

evaluarea componentelor de management al riscurilor.

2.3. Conștientizare organizațională

Descriere: are abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura organizației, dar și climatul economic, social și politic în care funcționează aceasta.

Indicatori:

- înțelege rolurile din cadrul organizației;
- poate sprijini consiliul în identificarea unor oportunități sau evenimente care pot afecta persoanele și grupurile din cadrul acesteia.

2.4. Finanțe și contabilitate

Descriere: Candidatul este familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.

Indicatori:

- înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice;
- explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare;
- conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii;
- familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile;
- familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

3. Guvernanța corporativă

3.1. Cunoașterea legislației specifice guvernantei corporative

Descriere: Are o bună cunoaștere a legislației specifice și a principiilor de guvernanță corporativă, înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

- familiarizat cu principiile conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă fundamentale, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparentă, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și relaționare între diverse organisme instituționale.

3.2. Rolul consiliului și luarea deciziilor în cadrul consiliului

Descriere: Înțelege funcționarea și structura organizației. Contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Indicatori

- înțelege rolul și funcțiile consiliului și îndatoririle directorilor;
- înțelege structura și compoziția consiliului;
- caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă neclară;
- exercită o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor;
- solicită informații suplimentare, pentru a facilita procesul de luare a deciziilor.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: Înțelege responsabilitatea consiliului pentru supervizarea performanței managementului

Indicatori:

- poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de management și gestionare a riscurilor din cadrul organizației;
- cunoaște responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;

- monitorizează relația structurii manageriale cu alte părți interesate.

4. Social și personal

4.1. Luarea deciziilor

Descriere: Contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin gândire independentă, luând în considerare interesul organizație pe termen lung, nu doar rezultatele pe termen scurt.

Indicatori:

- ia decizii bazate pe analiză, experiență și raționament;
- se consultă cu ceilalți pentru a obține alte perspective asupra problemei dezbătute;
- oferă claritate dezbaterilor și se asigură de respectarea termenelor limită importante, când există.

4.2. Abilități de negociere

Descriere: Participă la negocieri și se asigură de obținerea de rezultate dorite, într-o manieră ce demonstrează integritate și respect.

Indicatori:

- negociază cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- soluționează diferențele de poziție cu minimum de impact;
- câștigă încrederea partenerilor de negociere, demonstrând un bun simț al momentului.

4.3. Capacitate de analiză și sinteză

Descriere: Poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem și poate previziona evoluția acestuia atunci când apar modificări de structură.

Indicatori:

- păstrează imaginea de ansamblu a unei probleme în cazul descompunerii acesteia;
- sintetizează un volum mare de informații și identifică elementele importante;
- formulează concluzii și soluții pe baza analizelor efectuate.

B. Trăsături

1. Etică și 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, deține 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;
- se abține de la deciziile care pot crea conflicte de interese;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

2. Independența

Descriere: Are gândire independentă și este capabil să ofere provocarea și rigoarea necesară 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 să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
- încurajează discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni gândirea de grup;

- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presuposițiile;
- solicită clarificări și explicații.

3. *Expunere politică*

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

4. *Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor*

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Intenția exprimată nu se aliniază				Intenția exprimată se aliniază

C. Cerințe prescriptive și proscriptive Număr de mandate

Rating	1	2	3	4	5
Număr de mandate	0	1	2	3	Mai mare de 3 mandate

VI. MATRICEA PROFILULUI ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII GIROCEANA SRL

1. Competențe:

CRITERII	Opți Oblig.	Pondere (0-1)	Curent Adm 1	Curent Adm 2	Curent Adm 3	Nominalizat Adm 1	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1.Competențe specifice sectorului de activitate										
1.1.Capacitatea de a intelege si depăși provocările tehnice si economice specifice domeniului de activitate al societatii										
1.2.Capacitatea de a elabora, implementa si revizui proiecte de importanță locală										
2.Competențe profesionale de importanță strategică										
2.1.Capacitatea de a organiza procesul o întreprindere										
2.2.Viziune și planificare strategică										
2.3.Managementul proiectelor										
3.Competențe de guvernanta corporativă										
3.1.Guvernanta corporativă a întreprinderilor publice										
3.2.Monitorizarea performanței										
3.3.Capacitatea de a relationa cu APT, părți interesate, public										
4.Competențe personale și sociale										
4.1.Comunicare si relationare specifice postului										
4.2.Relatii interpersonale										
4.3.Planificare și organizare										
4.4.Negociere										
5.Experiență pe plan național și internațional										
5.1.Experiență locală										
5.2.Experiență internațională										
6.Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul										
6.1 Competențe de conducere										

2. Trăsături

CRITERII	Opt/ Oblig	Pondere (0-1)	Curent Adm 1	Curent Adm 2	Curent Adm 3	Nominali zat Adm 1	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1.Reputație personală și profesională										
2.Integritate										
3.Independență										
4. Expunere politică										
5.Abilități de comunicare interpersonală										
6.Alinierea la scrisoarea de așteptări										
7. Diversitate de gen										

3. Alte criterii:

CRITERII	Opt/ Oblig	Pondere (0-1)	Curent Adm 1	Curent Adm 2	Curent Adm 3	Nominali zat Adm 1	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1. Număr de mandate										
2.Cazier fiscal și judiciar										
3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director										
4. Experiență în conducerea unei societăți sau regii autonome										
5. Studii superioare și experiență în domeniu										

*Comisia de selecție și nominalizare stabilește 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.