

Profilului personalizat al Consiliului de Administrație la S.C. Societatea de Transport Public Timișoara S.A.

Profilul personalizat al consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general și ale consiliului, în particular,
- matricea profilului Consiliului de Administrație al S.C. Societatea de Transport Public Timișoara S.A.

ANALIZA CERINTELOR CONTEXTUALE

Societatea de Transport Public Timișoara cu sediul în Timișoara, B-dul Take Ionescu nr. 56 a fost înființată în baza Legii nr. 31/1990, privind societățile comerciale, republicată și modificată, înregistrată la Camera de Comerț sub nr. J/35/3034/1991 având ca obiect principal de activitate transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători - conform cod CAEN 4931.

Societatea de Transport Public Timișoara, având forma juridică de societate pe acțiuni (SA), deține capital integral de stat, fiind o entitate publică sub autoritatea unității administrativ - teritoriale Municipiul Timișoara, conform Hotărârii Nr. 597/28.09.1992 privind trecerea sub autoritatea consiliilor locale sau, după caz, județene, a regiilor autonome și societăților comerciale cu capital integral de stat, care prestează servicii publice de interes local sau județean.

STPT desfășoară un serviciu de utilitate publică care face parte din sfera serviciilor comunitare de utilitate publică de interes economic și social general, desfășurate la nivelul unității administrativ teritoriale sub controlul și coordonarea administrației publice locale.

Administrația publică locală și STPT, în calitate de operator de transport public local, trebuie să asigure satisfacerea cu prioritate a nevoilor de deplasare ale cetățenilor, prin servicii de calitate, susținerea și dezvoltarea economică a localității prin realizarea unei infrastructuri moderne și totodată, asigurarea continuității serviciilor de transport.

În desfășurarea activității sale, STPT utilizează, în cea mai mare parte, bunuri ce aparțin domeniului public și privat al Municipiului Timișoara, date în administrarea și exploatarea societății, bunuri care trebuie exploatate și utilizate în condiții de eficiență.

Scopul înființării sub autoritatea Consiliului Local al Municipiului Timișoara a Societății de Transport Public Timișoara este de a asigura un serviciu public cu un pronunțat caracter social pentru Polul de Creștere Timișoara.

Obiectivele societății:

Societatea de Transport Public Timișoara își desfășoară activitatea, având în vedere îndeplinirea următoarelor obiective și criterii de performanță, dar fără a se limita la acestea:

- Îmbunătățirea continuă a calității serviciilor furnizate clienților,

- Menținerea unui sistem de management integrat calitate-mediu-sănătate și securitate în muncă și responsabilitate socială care să creeze cadrul pentru îmbunătățirea continuă,
- Retehnologizarea întregii activități desfășurate de STPT prin modernizări, achiziții de utilaje performante și realizarea unei infrastructuri adecvate,
- Îmbunătățirea imaginii STPT prin asigurarea și menținerea conformității cu reglementările în domeniu,
- Îmbunătățirea mentalității proactive a personalului STPT și a celor ce lucrează în numele STPT, în ceea ce privește calitatea, protecția mediului înconjurător, responsabilitatea socială și securitate în muncă,
- Creșterea veniturilor din încasări prin diminuarea numărului de călătorii frauduloase și mărirea numărului de validări.

Componența Consiliului de Administrație

În conformitate cu prevederile H.C.L. nr. 99/2016 privind guvernanta corporativă a societăților comerciale la care Consiliul Local al municipiului Timișoara este acționar unic, majoritar sau la care deține controlul coroborate cu dispozițiile art. 28 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Consiliul de administrație este constituit din 9 membri.

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.

Consiliul de administrație nu poate avea mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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.

Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății.

Consiliul de administrație are următoarele atribuții de bază:

a) aducerea la îndeplinire a tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al Societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor;

b) Consiliul de Administrație are următoarele atribuții de bază care nu pot fi delegate directorilor:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare a Societății;
 - stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
 - supravegherea activității directorilor;
 - numirea și revocarea directorilor și stabilirea renumerației lor;
 - pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
 - introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței Societății, conform legii;
- c) de asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de către Consiliul de Administrație din partea Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu art. 114 din Legea 31/1990;
- d) îndeplinește atribuțiile Adunării Generale a Acționarilor, delegate în condițiile legii și ale Actului constitutiv;
- e) duce la îndeplinire hotărârile Adunării Generale a Acționarilor, execută bugetul de venituri și cheltuieli și întocmește proiectul bugetului pentru anul următor;
- f) prezintă rapoarte asupra activității desfășurate, precum și propuneri de măsuri pentru îmbunătățirea acesteia;
- g) aprobă nivelul salariului directorului general;
- h) mandatează Directorul general al Societății să negocieze contractul colectiv de muncă, contractele individuale de muncă și regulamentul intern și aprobă prevederile acestora;
- i) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor rapoarte cu privire la activitatea Societății, bilanțul și contul de profit și pierderi, proiectul programului de activitate, al strategiei și al bugetului pe anul următor și alte rapoarte conform legii;
- j) aprobă operațiunile de creditare necesare îndeplinirii scopului Societății în limita competențelor stabilite de Actul constitutiv;
- k) exercită atribuțiile ce i-au fost delegate de către Adunarea Generală.

Profilul membrilor consiliului

Pentru constituirea profilului membrilor consiliului pot fi avute în vedere următoarele cerințe, fără a se limita la acestea:

- a) să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- b) să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- c) să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- d) să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

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

- studii superioare absolvite cu diplomă de licență (de preferat tehnice/economice/juridice);
- cunoașterea limbii române scris și vorbit;
- experiența în management sau expertiza juridică sau financiară,
- capacitate deplină de exercițiu;
- nu au cazier judiciar și fiscal,
- nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori 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. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.
- nu pot face parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale întreprinderilor publice.

MATRICEA CONSILIULUI

Matricea consiliului cuprinde competențe 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.

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

- Criteria** - Reprezintă categorii de competente, 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.
- Obligatoriu (Oblig.) sau Optional (opt.)** - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează optional).
Criteriile obligatorii sunt competente 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.
- Pondere (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.
- Candidați nominalizați** - Numele complet al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

- E. **Total** - Valoarea totala a unui anumit criteriu pentru toti administratorii și candidatii nominalizati,de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rand.
- F. **Total ponderat** - Valoarea totala ponderata a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidatii nominalizati [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloana multiplicata cu ponderea criteriului (prevazuta la punctul C)].
- G. **Pragul minim colectiv** - Nivel procentual din potentialul maxim al competentelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toti membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacitatilor necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu in total/[numarul candidati sau membri x punctajul maxim]x 100).
- H. **Pragul curent colectiv** - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numarul candidati sau membri x punctaj maxim) x 100.

Descrierea rândurilor matricei

- Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experienta și comportament necesara pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de 1 pana la 5.
- Trăsături - O calitate distincta sau caracteristica a individului. Grila de punctaj de 1 pana la 5.
- Alte condiții eliminatorii - Reprezinta caracteristicile individuate sau colective care trebuie sa fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 pana la 5.
- Subtotal – Punctajul total pentru administratori și candidatii nominalizati individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competente, trasaturi,conditii care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].
- Subtotal ponderat - însumarea valorilor obtinute in urma multiplicarii punctajului obtinut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociata. \sum (punctaj criteriu*pondere criteriu)
- Total - Valoarea totala a punctajului criteriilor pentru administratori și candidatii nominalizati individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloana).
- Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate.
- Clasament - Clasificarea candidatilor nominalizati pe baza totalului ponderat obtinut de fiecare.

II. CRITERII FOLOSITE IN CADRUL MATRICEI

COMPETENȚE

1.1. Competențe specifice sectorului

1.1.1 Cunoștințe în domeniul transporturilor de călători

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alte societăți din sector.

Indicatori:

1. Familiarizat/a cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia (operatori economici în domeniul transportului, autorități de reglementare, autorități publice, etc.);
3. Se pastrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, din domeniu (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.);
4. Împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor;
5. Poate oferi indicatori de performanță corporativă la tendințele serviciului de transport de călători.

1.1.2. Cunoașterea proceselor tehnologice/ operaționale în domeniul transportului public de călători

Descriere: înțelege procesul tehnologic și rolul noilor tehnologii în domeniul transportului de călători și ghidează luarea deciziilor privind strategia de investiții a societății.

Indicatori:

1. Se menține la curent cu dezvoltările și tehnologiile din domeniul transportului;
2. Asistă consiliul în evaluarea strategiei tehnologice;
3. Cunoaște în noile tehnologii relevante în domeniul transportului (ex. Tehnologii moderne din sfera IT, sisteme de transport ecologic, etc.).

1.2 Competențe profesionale de importanță strategică

1.2.1 Viziune și planificarea strategică

Descriere: are o cunoaștere aprofundată a procesului strategic și poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifică priorități strategice și contribuie în cadrul consiliului prin prezentarea de direcții strategice managementului

Indicatori:

1. Contribuie la viziunea societății, valorilor și scopului care ghidează strategia
2. Este familiar/ă cu modelele de afaceri și metodele de analiză strategică, evaluarea de opțiuni și crearea unei strategii organizaționale;
3. Poate defini obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă;
4. Înțelege și poate sprijini consiliul în evaluarea mediilor politice,

sociale, economice, cultural și tehnologice ale societății și schimbări relevante pentru strategia societății și pentru direcția viitoare;

5. Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a strategiei și conducerea schimbării organizaționale.

1.2.2 Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia

Descriere: contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Indicatori:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudine cu privire la o problemă sau când nu există claritate;
2. Solicită sfat specializat atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice;
3. Exerciți o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor;
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a partinirilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale;
5. Este conștient/ă de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare sau exploratoare pentru a facilita procesul consiliului de luare a deciziilor.

1.2.3 Marketing strategic

Descriere: are cunoștință și experiență referitoare la marketingul strategic și comunicare, și poate asista consiliul în evaluarea planurilor de marketing, programelor și bugetelor pentru a asigura alinierea cu viziunea, valorile și obiectivele societății

Indicatori:

1. Poate asista consiliul în contribuirea la dezvoltarea și/sau evaluarea strategiei de marketing a societății;
2. Poate ghida consiliul în evaluarea eficacității programelor și campaniilor de marketing;
3. Asistă consiliul în interpretarea informațiilor de marketing strategic, inclusiv datele despre tendințele pieței, analiza datelor clienților și de capital de brand;
4. Înțelege care sunt partile interesate externe ale organizației și poate evalua metodele potrivite de comunicare.

1.2.4 Managementul riscului

Descriere: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/a cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.

Indicatori:

1. Familiarizat/a cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului;
2. Asista consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea de strategii pentru managementul riscului;
3. Se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc;
4. Explica aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
5. Conduce strategia de implicare a consiliului în ședințe informative despre risc;
6. Preia comanda de propuneri care au fost aduse în atenția consiliului de administrație pentru revizuire, în evaluarea componentelor de management al riscurilor.

1.2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea.

Indicatori:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și dreptul comercial general;
2. Familiar/a cu cadrul legislativ și statutele sub care operează organizația;
3. Poate ghida consiliul cu privire la aspectele de conformitate legală și de reglementare;
4. Sfatuește consiliul referitor la problemele cu posibile implicări juridice;
5. Asista membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora;
6. Se menține la curent referitor la problemele cu implicații legale pentru organizație.

1.2.6. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu cerințele privind guvernanta financiară aprofundată și a practicilor de management financiar contemporan, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale principiilor consiliului și de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

Indicatori:

1. Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicații posibile financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor specifice;
3. Explica aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membrii consiliului care au un nivel scăzut de competență financiară;
4. Efectuează dezvoltarea unei viziuni analitice independente a consiliului privind bunăstarea financiară și mediul de control financiar al organizației;
5. Familiarizat/a cu reglementările și normele aplicabile de bune practici;

6. Familiarizat/a cu standarde profesionale de contabilitate;
7. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

1.3 Guvernanță corporativă

1.3.1. Competențe de guvernanță corporativă

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernanta corporativa, este familiarizat/a cu legislatia și politicile guvernamentale referitoare la guvernanta întreprinderilor detinute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori :

1. Familiarizat/a cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanta corporativa fundamentale;
2. Înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea, inclusiv legislatia, reglementările, codurile și politicile relevante;
3. Demonstrează un nivel ridicat de transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
4. Înțelege structura de responsabilitate și cum diverse organisme relatează unul cu celălalt – Autoritatea Publică Tutelară, consiliul și executivul societății.

1.3.2. Monitorizarea performanței

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

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului;
2. Înțelege cadrul de risc al organizației;
3. Contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu;
4. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
6. Ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea și raportarea la interese materiale, economice, legale, etice, sociale și de mediu.

1.4 Social și personal

1.4.1. Abilități de comunicare și negociere

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

Indicatori:

1. Negociază cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
2. Soluționează diferențele cu minimum de impact;
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
4. Poate fi direct/a și puternic/a dar și diplomat/a.

1.4.2. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a prezice evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori:

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

1.4.3. Abilități de relaționare

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

Indicatori :

1. Relaționează cu succes cu alții, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
2. Este eficient/a în stabilirea raporturilor;
3. Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
4. Este priceput/a la folosirea tactului și diplomatiei;

2. TRĂSĂTURI

2.1. Integritate și reputație

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

Indicatori:

1. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu, și menține cunoștințele în această privință prin formare profesională;
2. Plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
3. Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu;

4. Vorbește cu onestitate și sinceritate;
5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția convenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandate;
6. Pastrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
7. Se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

2.2. Independența

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/a 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.

Indicatori:

1. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente;
2. Solicită clarificări și explicații;
3. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

2.3 Expunere politică

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

2.4. Aliniere cu scrisoarea de așteptari

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoare de așteptari	Intenția exprimată nu se aliniaza				Intenția exprimată a se aliniaza

3.CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE

3.1. Număr de mandate

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

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENTELOR SI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competentelor este un instrument folosit pentru masurarea abilitatii candidatilor de a își demonstra competenta în ceea ce privește consiliul, clasificand nivelurile de abilitati în cinci categorii, de la "limitat" la "expert".

Scor	Nivel de competenta	Descriere
N/A	Nu se aplica	Nu este necesar sa aplicati sau sa demonstrati aceasta
1	Novice	Aveti o intelegere a cunostintelor de baza
2	Intermediar	<p>Aveti un nivel de experienta castigat prin formare fundamentala si/sau prin cateva experiente similare. Aceasta aptitudine presupune sprijin extern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegeti si puteti discuta termeni, concepte, principii si probleme legate de aceasta competenta; • Faceti uz activ de legi, regulamente si ghiduri.
3	Competent	<p>Sunteti capabil/a sa indepliniti cu success functiile asociate acestei competente. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalul cu mai multa experienta, dar de regula demonstrati aceasta aptitudine independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ati aplicat aceasta competenta cu succes in trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeti si puteti discuta aplicarea si implicatiile schimbarilor in procesele, politicile si procedurile din acest sector.

Scor	Nivel de competenta	Descriere
4	Avansat	<p>Puteti indeplini sarcinile asociate cu aceasta aptitudine fara asistenta. Sunteti recunoscut/a in cadrul organizatiei curente ca un (o) expert(a) in aceasta competenta, sunteti capabil/a sa oferiti ajutor si aveti experienta avansata in aceasta competenta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ati oferit idei practice/relevante, resurse si perspective practice referitoare la procesul sau imbunatarile practice, la nivelde guvernanta a consiliului si nivel executiv superior. • Sunteti capabil/a sa interactionati si sa purtati discutii constructive cu conducerea executiva, dar si sa instruiti alte persoane in aplicarea acestei competente.
5	Expert	<p>Sunteti cunoscut/a ca un expert/a in acest sector. Puteti oferi ajutor si gasi solutii pentru dileme si probleme complexe referitoare la aceasta zona de expertiza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ati demonstrat excelenta in aplicarea acestei competente in multiple consilii de administratie si/sau organizatii; • Sunteti privit/a ca un/o expert/a, conducator/oare si inovator/oare in aceasta competenta de catre consiliu, organizatia si/sau organizatiile din afara.

Tabele de rating –Competente

Cunostinte, aptitudini si experienta	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Întocmit,

dr. Delia Vîrgă

psiholog principal
în specializarea psihologia muncii și organizațională
expert resurse umane

ANEXA 1

MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE la S.C. Societatea de Transport Public Timișoara S.A

	Criteria	Obligatoriu (Oblig.) /Optional(opt.)	Pondere (0-1)	Nivel	Pragul minim colectiv
		B	C		H
Competențe	1. <i>Competente specifice sectorului</i>				
	1.1 Cunoștințe în domeniul transportului public	Oblig.	1		60%
	1.2. Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale în domeniul transporturilor publice	Oblig.	0.5		40%
	2. <i>Competente profesionale de importanță strategică</i>				
	2.1 Viziune și planificare strategică	Oblig.	1		20%
	2.2 Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia	Oblig.	1		20%
	2.3 Marketing strategic	Oblig.	0.5		10%
	2.4 Managementul riscului	Oblig.	1		20%
	2.5 Legislație	Opt.	0.5		10%
	2.6 Finanțe și contabilitate	Opt.	1		20%
	3. <i>Guvernanta corporativă</i>				
	3.1 Competențe de guvernanta corporativă	Oblig.	1		50%
	3.2 Monitorizarea performanței	Oblig.	0.5		50%

	<i>4. Social si personal</i>				
	4.1 Abilități de comunicare și negociere	Oblig.	1		40%
	4.2 Capacitatea de analiză și sinteză	Oblig.	1		40%
	4.3 Abilități de relaționare	Oblig.	0.5		20%
	Subtotal				
	Subtotal ponderat				
II. Trăsături	1. Integritate și reputație	Oblig.	1		40%
	2. Independenta	Opt.	1		20%
	3. Expunere politica	Opt.	0.5		10%
	4. Aliniere cu Scrisoarea de asteptari	Oblig.	1		30%
	Subtotal				
	Subtotal ponderat				
III. Cerințe prescriptive și proscriptive	1. Numar de mandate	Opt.	0.5		40%
	2. Altele	Opt.	0.5		60%
	Subtotal				
	Subtotal ponderat				
	TOTAL				
	Total ponderat				
	Clasament				

Tabele de rating –Competente

Cunostinte, aptitudini si experienta	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Întocmit,

dr. Delia Vîrgă

psiholog principal

în specializarea psihologia muncii și organizațională

expert resurse umane

ANEXA 2
MATRICEA CANDIDAȚILOR
Consiliului de Administrație la S.C. Societatea de Transport Public Timișoara S.A

	Criteria	Obligatoriu (Oblig.) /Optional(opt.)	Pondere (0-1)	Nivel	Pragul minim colectiv
		B	C		H
competențe	<i>1. Competente specifice sectorului</i>				
	1.1 Cunoștințe în domeniul transportului public	Oblig.	1	3	60%
	1.2. Cunoașterea proceselor tehnologice/operaționale în domeniul transporturilor publice	Oblig.	0.5	3	40%
	<i>2. Competente profesionale de importanță strategică</i>				
	2.1 Viziune și planificare strategică	Oblig.	1	4	20%
	2.2 Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia	Oblig.	1		20%
	2.3 Marketing strategic	Oblig.	0.5	3	10%
	2.4 Managementul riscului	Oblig.	1	4	20%
	2.5 Legislație	Opt.	0.5	3	10%
	2.6 Finanțe și contabilitate	Opt.	1	4	20%
	<i>3. Guvernanta corporativă</i>				
	3.1 Competențe de guvernanta corporativă	Oblig.	1	3	50%
	3.2 Monitorizarea performanței	Oblig.	0.5	4	50%

	<i>4. Social si personal</i>				
	4.1 Abilități de comunicare și negociere	Oblig.	1	4	40%
	4.2 Capacitatea de analiză și sinteză	Oblig.	1	3	40%
	4.3 Abilități de relaționare	Oblig.	0.5	3	20%
	Subtotal				
	Subtotal ponderat				
II. Trăsături	1. Integritate și reputație	Oblig.	1	4	40%
	2. Independența	Opt.	1	2	20%
	3. Expunere politica	Opt.	0.5	2	10%
	4. Aliniere cu Scrisoarea de asteptari	Oblig.	1	4	30%
	Subtotal				
	Subtotal ponderat				
III. Cerințe prescriptive și proscriptive	1. Numar de mandate	Opt.	0.5	3	40%
	2. Altele	Opt.	0.5	4	60%
	Subtotal				
	Subtotal ponderat				
	TOTAL				
	Total ponderat				
	Clasament				

Tabele de rating –Competente

Cunostinte, aptitudini si experienta	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Întocmit,

dr. Delia Vîrgă

psiholog principal

în specializarea psihologia muncii și organizațională

expert resurse umane