

**CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL
TRANSURBAN S.A. SATU MARE
ANEXA NR. 2 LA HOTĂRÂREA C.A. Nr .32/13.10.2021**

**PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCȚIA DE DIRECTOR ECONOMIC
ȘI DIRECTOR TEHNIC AL SOCIETĂȚII TRANSURBAN S.A. SATU MARE**

I.Aspecte generale ale profilului

1.Atribuții și așteptări:

- .1. Directorul Economic al societății este selectat și numit potrivit prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 și are în principal următoarele atribuții/competențe:
 - ia toate măsurile aferente conducerii financiare și economice a societății, în limitele obiectului de activitate al acesteia și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv al societății;
 - pregătește și avizează documentațiile din domeniul său de activitate necesare în vederea luării deciziilor de către consiliul de administrație al societății;
 - supraveghează aducerea la îndeplinire a deciziilor din domeniul său de activitate luate de celelalte organe de conducere ale societății;
 - aprobă, alături de Directorul General al societății toate actele cu impact economic-financiar asupra acesteia;
 - desfășoară toate activitățile prevăzute expres sau implicit în sarcina Directorului Economic al unei societăți pe acțiuni, în conformitate cu Legea nr.31/1990, cu O.U.G. nr.109/2011, cu Codul civil, cu orice alt act normativ incident activității societății, precum și pe cele prevăzute prin actul constitutiv al societății, prin regulamentul de organizare și funcționare al societății, contractul colectiv de muncă și, în general, prin celelalte regulamente, norme interne ale societății;
 - îndeplinește orice sarcini suplimentare ce îi vor fi încredințate de către consiliul de administrație al societății.

- .2. Directorul Tehnic al societății este selectat și numit potrivit prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 și are în principal următoarele atribuții/competențe:
 - urmărește realizarea programelor de lucru la nivel economic și calitativ care să asigure respectarea programelor și a angajamentelor față de anumiți beneficiari;

- urmărește realizarea programelor de reparații, revizii sau alte lucrări la nivel calitativ care să asigure siguranța în exploatare;
- urmărește realizarea ritmică a aprovizionării cu combustibil și piese care să asigure funcționarea normală a întregii activități de transport;
- stabilește împreună cu furnizorii graficele și termenele de livrare pentru materiile și piesele necesare bunei desfășurări a activității;
- stabilește pe baza structurii organizatorice și a regulamentelor interne modul de colaborare între compartimentele din subordine;
- asigură relațiile cu agenții economici și persoane fizice;
- urmărește realizarea programului de investiții, obținerea autorizațiilor necesare și avize după caz; studiază cerințele de transport și ia măsuri corespunzătoare de satisfacere a acestora;
- studiază și elaborează propuneri în legătură cu diversificarea parcului auto și a metodelor de exploatare și deservire;
- analizează activitatea centrului de cost privind realizarea indicatorilor stabiliți și face propuneri corespunzătoare;
- execută orice alte dispoziții primite de la conducerea societății;
- desfășoară toate activitățile prevăzute expres sau implicit în sarcina Directorului Tehnic al unei societăți pe acțiuni, în conformitate cu Legea nr.31/1990, cu O.U.G. nr.109/2011, cu Codul civil, cu orice alt act normativ incident activității societății, precum și pe cele prevăzute prin actul constitutiv al societății, prin regulamentul de organizare și funcționare al societății, contractul colectiv de muncă și, în general, prin celelalte regulamente, norme interne ale societății;
- îndeplinește orice sarcini suplimentare ce îi vor fi încredințate de către consiliul de administrație al societății.

II. Profilul individual al Directorului Economic și Directorului Tehnic

1. Condițiile generale obligatorii care vor fi îndeplinite sunt:

- are cetățenia română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- studii superioare profil economic sau tehnic;
- cunoaște limba română, scris și vorbit;
- are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;
- are capacitate deplină de exercițiu;
- are o stare de sănătate corespunzătoare, atestată pe baza de documente medicale valabile;
- nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului ori contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea mandatului, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- nu a fost destituit dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;

- să nu se afle într-o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, conform legii;

2. Profilul specific pentru funcția de Director Economic:

- a) studii superioare, profil economic;
- b) experiență profesională în domeniul economic, financiar, contabil sau audit de cel puțin 10 ani;
- c) să aibă experiența relevantă în activitatea de conducere a unor întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat (*prin experiența relevantă în activitatea de conducere se înțelege ocuparea următoarelor funcții: administrator sau membru în consiliul de administrație, director general, director economic, director, alte funcții de conducere echivalente funcției de director, indiferent de denumirea acesteia*).
- d) Să aibă cunoștințe de guvernanță corporativă;
- e) Să cunoască legislația financiară și fiscală;
- f) Să dețină cunoștințe referitoare la domeniul de activitate al Transurban S.A.
- g) Să dețină calități personale specifice funcției ce urmează a fi exercitată, respectiv: capacitate de analiză și sinteză, gândire strategică, logică și rațională, promptitudine și eficiență; asumarea responsabilității; flexibilitate; corectitudine; rezistență la stres; spirit de inițiativă; abilități de comunicare, de organizare, de susținere argumentată a opiniilor proprii, de negociere, de colaborare, etc.
- h) Să se bucure de integritate și de o reputație personală și profesională foarte bună;

3. Profilul specific pentru funcția de Director Tehnic:

- a) studii superioare, profil tehnic;
- b) vechime în specialitate tehnică de minim 10 ani;
- c) experiență relevantă în activitatea de conducere a unor întreprinderi publice ori societăți comerciale din domeniul transporturilor (*prin experiență relevantă în activitatea de conducere se înțelege ocuparea următoarelor funcții: administrator sau membru în consiliul de administrație, director general, director tehnic, director, alte funcții de conducere echivalente funcției de director, indiferent de denumirea acesteia*).
- d) Să aibă cunoștințe de guvernanță corporativă;
- e) Să dețină cunoștințe referitoare la domeniul de activitate al Transurban S.A.
- f) Să dețină calități personale specifice funcției ce urmează a fi exercitată, respectiv: capacitate de analiză și sinteză, gândire strategică, logică și rațională, promptitudine și eficiență; asumarea responsabilității; flexibilitate; corectitudine; rezistență la stres; spirit de inițiativă; abilități de comunicare, de organizare, de

susținere argumentată a opiniilor proprii, de negociere, de colaborare, etc.

- g) Să se bucure de integritate și de o reputație personală și profesională foarte bună;

IV. Criterii de evaluare și selecție pentru funcția de Director Economic

1. Competențe specifice sectorului de activitate;

- a) Cunoștințe privind organizarea și conducerea evidenței financiar-contabile a unei întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat, experiența în specialitate;
- b) Cunoașterea legislației în domeniul financiar-contabil în general și în particular legislația specifică unei societăți de transport de călători;

2. Competențe profesionale de importanță strategică:

- a) Experiență în conducere (ocuparea unor funcții de conducere în condițiile Secțiunii II.2, punctul c).
- b) Înțelegere aprofundată a sistemelor de management a unei societăți și a a cerințelor unei activități eficiente;
- c) Înțelegerea direcțiilor strategice de dezvoltare a transportului public local;
- d) Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra societății și angajaților acesteia; cunoștințe referitoare la managementul riscului;
- e) Experiența în aplicarea unor măsuri de îmbunătățire a activității;
- f) Cunoștințe privind sistemul de control intern/manAGERIAL la societățile publice;

3. Cunoștințe de governanță corporativă (legislație și capacitate managerială în domeniu)

4. Competențe sociale și personale:

- a) Abilități de comunicare și negociere;
- b) Capacitate de analiză și sinteză, inclusiv a datelor economice;
- c) Abilități de relaționare (gestionarea de relații cu instituții de audit financiar, autorități publice locale, abilitatea de a comunica în mod transparent și deschis cu subalternii, cu publicul, cu autoritățile locale, etc.)

5. Integritate și reputație.

V. Criterii de evaluare și selecție pentru funcția de Director Tehnic:

1. Competențe specifice sectorului de activitate;

- a) Experiența managerială și în specialitate;
- b) Cunoștințe specifice tehnice și legislative în domeniul transportului public;

2. Competențe profesionale de importanță strategică:

- a) Experiența în conducere (ocuparea unor funcții de conducere în condițiile Secțiunii II.3., punctul c).
- b) Înțelegere aprofundată a sistemelor de management a unei societăți și a cerințelor unei activități eficiente;
- c) Înțelegerea direcțiilor strategice de dezvoltare a transportului public local;
- d) Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra societății și angajaților acesteia; cunoștințe referitoare la managementul riscului;
- e) Experiență în aplicarea unor măsuri de îmbunătățire a activității;
- f) Cunoștințe privind sistemul de control intern/managerial la societățile publice;

3. Cunoștințe de governanță corporativă (legislație și capacitate managerială în domeniu)

4. Competențe sociale și personale:

- A) Abilități de comunicare și negociere
- B) Capacitate de analiză și sinteză, creativitate și spirit de inițiativă, viziune și identificarea oportunităților de dezvoltare;
- C) Abilități de relaționare (gestionarea de relații cu instituții publice, autorități publice locale, abilitatea de a comunica în mod transparent și deschis cu subalternii, cu publicul, cu autoritățile locale, etc.)

5. Integritate și reputație.

MATRICEA PROFILULUI CANDIDATULUI PENTRU FUNCTIA DE DIRECTOR ECONOMIC SI DIRECTOR TEHNIC

	Pondere (0-1)	Obligativu (oblig) sau Optional(opt)	CANDIDATI PENTRU FUNCTIA DE DIRECTOR ECONOMIC					CANDIDATI PENTRU FUNCTIA DE DIRECTOR TEHNIC					Total ponderat	Pragul minim colectiv(%)	Pragul curent colectiv		
			DIRECTOR 1	DIRECTOR 2	DIRECTOR 3	DIRECTOR 4	DIRECTOR 5	DIRECTOR 1	DIRECTOR 2	DIRECTOR 3	DIRECTOR 4	DIRECTOR 5				Total	
1. Competente																	
	1.1 Competențe specifice sectorului de activitate																
1.1.1 Cunoștințe privind organizarea și conducerea evidenței financiar-contabile a unei întreprinderi publice/societăți /experiența în specialitate. Experiența managerială și în specialitate	0.8	Opt.															
1.1.2 Cunoașterea legislației în domeniul financiar-contabil în general și în particular legislația specifică unei societăți de transport de călători. Cunoștințe specifice tehnice și legislative în domeniul transportului public.	1	Oblig															

1.3.1 Cunoștințe de guvernare corporativă	Oblig.	1																			
1.3.2. Capacitate managerială în domeniu	Oblig.	1																			
1.4 Social și personal																					
1.4.1 Abilități de comunicare și negociere	Oblig.	1																			
1.4.2. Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1																			
1.4.3 Abilități de relaționare	Oblig.	0.7																			
Sub-total																					
Sub-total Ponderat																					

MATRICEA PROFILULUI CANDIDATULUI PENTRU FUNCTIA DE DIRECTOR ECONOMIC SI DIRECTOR TEHNIC

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii - Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de DIRECTOR ECONOMIC SI DIRECTOR TEHNIC.

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 pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

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

C. 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.

D. Candidați nominalizați - Numele complet al candidaților propuși, ordonați alfabetic.

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

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

G. Pragul minim colectiv - Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți candidații pentru funcțiile de director, (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați x punctajul maxim x 100]).

H. Pragul curent colectiv - Nivel procentual calculat ca raport între:

I. Total/(numărul candidați x punctaj maxim) x 100.

Descrierea rândurilor matricei

1. Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de director economic și tehnic. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

2. Trăsături - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.

3. Condiții prescriptive și proscriptive - Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.

● **Subtotal** - Punctajul total pentru candidații 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],

● **Subtotal ponderat** - însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. 2 (punctaj criteriu*pondere criteriu)

- **Total** - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).
- **Total ponderat** - Suma Subtotalurilor ponderate.
- **Clasament** - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

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

1.COMPETENTE

1.1.Competente specifice sectorului de activitate;

Experiență managerială în domeniul transportului public de călători; Cunoștințe privind organizarea și conducerea evidentei financiar-contabile a unei întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat, experiența în specialitate;

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alte societăți din domeniu, familiar cu cerințele privind guvernarea financiară aprofundată și a practicilor de management financiar contemporan, inclusiv responsabilitățile financiare și de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului și modul în care relaționează aceștia (operatori economici din domeniul transportului, autorități de reglementare, autorități publice etc);
3. Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare din domeniu (sociale, politice, tehnologice, ecologice, economice, etc.);
4. Împărtășește cunoștințele și perspectivele cu alți colegi în sprijinul procesului de luare a deciziilor;
5. Poate oferi indicatori de performanță corporativă la tendințele serviciului de transport de calatori.
6. Stabilește prin proceduri și indicații metodologice cum trebuie executate operațiunile legate de politica economico-financiara a societății, asigură și urmărește modul de realizare a acestora;
7. Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicații posibile financiare sau contabile;
8. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicațiile financiare ale deciziilor specifice;
9. Explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membri consiliului care au un nivel scăzut de competență financiară;
10. Efectuează dezvoltarea unei viziuni analitice independente a consiliului privind bunăstarea financiară și mediul de control financiar al organizației;
11. Familiarizat/ă cu reglementările și normele aplicabile de bune practici;
12. Familiarizat/ă cu standarde profesionale de contabilitate; înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilitatii.

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică

1.2.1. Experiența în conducere; Înțelegerea aprofundată a sistemelor de management a unei societăți și a cerințelor unei activități eficiente; Înțelegerea direcțiilor strategice de dezvoltare a transportului public local;

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

Indicatori:

1. Contribuie la definirea viziunii 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 societatea în evaluarea mediilor politice, sociale, economice, culturale 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. Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia; cunoștințe referitoare la managementul riscului;

Descriere: contribuie la luarea deciziilor prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective, înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.

Indicatori:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudini 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 atenție evaluare a tuturor problemelor;
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a părților personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva consiliului;
5. Este conștient/ă de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare sau exploratoare pentru a facilita procesul de luare a deciziilor.
6. Familiarizat/ă cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului;
7. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea de strategii pentru managementul riscului;
8. Se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc;
9. Explică aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;

1.2.3. Experiența în aplicarea unor măsuri de îmbunătățire a activității;

Descriere: Are cunoștințe 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 părțile interesate externe ale organizației și poate evalua metodele potrivite de comunicare.

1.2.4. Cunoștințe privind sistemul de control intern/managerial la societățile publice;

Descriere: înțelege responsabilitățile funcției de director 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 auditul intern;
3. Contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu;
4. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale societății 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.

1.3. Cunoștințe de guvernare corporativă;

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă fundamentale;
2. Înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
4. Înțelege structura de responsabilitate și cum diverse organisme relaționează unul cu celălalt - Ministerul Finanțelor Publice, Autoritatea Publică Tutelară, consiliul și executivul societății.

1.4. Competențe sociale si personale

1.4.1. Abilități de comunicare și negociere.

Descriere: este eficient/ă 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 concesiile fără a deteriora relațiile;
4. Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă.

1.4.2. Capacitate de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evoluția aceluiași 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 afla în situații de stres;
5. Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
6. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punând în discuție 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/ă în stabilirea raporturilor;
3. Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
4. Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomatiei.

1.5. Trăsături

1.5.1. 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 consiliului și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
2. Plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
3. Se comportă într-o manieră demnă de încredere și respectul colegilor din consiliu;
4. Vorbește cu onestitate și sinceritate
5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat
6. Păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului

2.3. Expunere politică

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politica	Foarte expus				Fara expunere

2.4. Aliniere cu scrisoarea de asteptari a Consiliului de Administratie

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de asteptari a Consiliului de administratie	Intentia exprimata nu se aliniaza				Intentia exprimata se aliniaza

III. Condiții prescriptive și proscriptive.**3.1. Studii de specialitate in domeniul transporturilor**

Rating	1	2	3	4	5
Studii de specialitate in domeniul transporturilor	Fara studii de specialitate in domeniul transporturilor				Cu studii de specialitate in domeniul transporturilor

IV. GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENTELOR ȘI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a își demonstra competența în ceea ce privește funcția de director, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "limitat" la "expert".

Nivel de competența	Descriere
Nu se aplica	Nu este necesar sa aplicați sau să demonstrați această competență
Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de baza
Intermediar	<p>Aveți un nivel de experiența castigat prin formare fundamentala si/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern.</p> <p>Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de aceasta competența;</p> <p>Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.</p>
Competent	<p>Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent.</p> <p>Ati aplicat aceasta competența cu succes în trecut, cu minim de ajutor; înțelegeți si puteți discuta aplicarea si implicațiile schimbărilor în procesele, politicile si procedurile din acest sector.</p>
Avansat	<p>Puteti îndeplini sarcinile asociate cu aceasta aptitudine fara asistenta.</p> <p>Sunteți recunoscut/a în cadrul organizației curente ca un (o) expert(a) în aceasta competența, sunteți capabil/a sa oferiți ajutor si aveți experiența avansata în aceasta competența.</p> <p>Ati oferit idei practice/relevante, resurse si perspective practice referitoare la procesul sau imbunatarile practice, la nivel de guvernanta corporativa.</p> <p>Sunteți capabil/a sa interactionati si să purtati discuții constructive, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.</p>
Expert	<p>Sunteți cunoscut/a ca un expert/a în acest sector. Puteti oferi ajutor si gasi soluiii pentru dileme si probleme complexe referitoare la aceasta zona de expertiza.</p> <p>Ați demonstrat excelenta în aplicarea acestei competențe</p>

Tabele de rating -Competente

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

V. UTILIZĂRILE MATRICEI

Matricea personalizată, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul candidatului pentru funcția de director economic/tehnic vor fi în permanență revizuite și actualizate. Acestea sunt folosite pentru un număr de scopuri diferite, fără a se limita la:

1. Informări privind procesul de evaluare a directorului economic/tehnic
 - *Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței și performanței directorului economic/tehnic (inclusiv autoevaluare și evaluare de către consiliul de administrație);*
 - *Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al directorului economic/tehnic în diferitele lor roluri;*
 - *Identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale directorului economic/tehnic prin matricea candidatului, și a altor mecanisme, inclusiv apelarea la servicii profesionale externe, pentru asigurarea abilității directorului economic/tehnic de a-și atinge capabilitățile necesare și îndeplini responsabilitățile.*
2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a societății.
 - a) *Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernanței corporative pentru dezvoltarea continuă a societății;*
 - b) *Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competențe ce pot fi folosiți în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale de studiu pentru cursurile formale de guvernanță corporativă ale societății.*
3. Oferirea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de director economic/tehnic

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității societății pe care directorul economic/tehnic le poate îmbunătăți.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare,

Zazula Bela

Enătescu Maria-Emilia

Stier Peter-Gabriel

