

R O M Â N I A
JUDEȚUL PRAHOVA
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIEȘTI

HOTĂRÂREA NR.

privind aprobarea profilului consiliului de administrație, a profilului candidatului pentru funcția de membru în consiliul de administrație și a matricii profilului candidatului, necesare în procesul de selecție și evaluare a candidaților înscriși pentru ocuparea a cinci posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de Administrație la S.C. "Hale și Piețe" S.A. Ploiești

Consiliul Local al Municipiului Ploiești:

Văzând referatul de aprobare al primarului municipiului Ploiești, domnul Andrei – Liviu Volosevici și Raportul comun de specialitate nr. 122/08.10.2021 al Compartimentului Monitorizare Întreprinderi Publice și nr..... al Direcției Administrație Publică, Juridic-Contencios, Achiziții Publice, Contracte, prin care se propune aprobarea profilului consiliului de administrație, a profilului candidatului pentru funcția de membru în consiliul de administrație și a matricii profilului candidatului, necesare în procesul de selecție și evaluare a candidaților înscriși pentru ocuparea a cinci posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de Administrație la S.C. "Hale și Piețe" S.A. Ploiești;

Având în vedere avizul comisiei de specialitate nr. 7 – Comisia juridică, ordine publică, respectarea drepturilor și libertăților cetățenești, petiții și reclamații din data de2021;

Văzând Hotărârea Consiliului Local al municipiului Ploiești nr. 295/31.08.2021 prin care s-a aprobat efectuarea procedurii de evaluare și selecție a candidaților înscriși pentru ocuparea a cinci posturi vacante de membru în cadrul Consiliului de administrație la S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești de către o comisie de selecție asistată de un expert independent specializat în recrutarea resurselor umane;

În baza prevederilor art. 3, pct. 2 din OUG nr. 109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea 111/2016;

Luând în considerare prevederile art.1 alin.18, alin.17, alin.14, alin.15 – Cap.I, cele ale art. 20 și art. 23 secțiunea a 5-a Profilul membrilor consiliului Anexa 1 Cap.I din Hotărârea Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;

În baza prevederilor art. 28 , art. 29, art.30 – secțiunea a 7- a, art.31, art.33 și art.34 lit.b) – secțiunea a 8-a, art. 35 și art.36 – secțiunea a 9-a din Anexa 1 din Hotărârea Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;

Ținând cont de livrabilele avizate de comisia de selecție: Profilul consiliului de administrație, Profilul candidatului pentru funcția de membru în consiliul de administrație și Matricea profilului candidatului, elaborate de expertul independent în recrutarea resurselor umane în baza contractului de prestări servicii nr. 21327/24.09.2021 și înregistrate sub nr. 111/06.09.2021 la Compartimentul Monitorizare Întreprinderi Publice;

În baza art. 129, alin.(1) alin.(2) lit.a) și alin.(3) lit.d), art.139 alin.(1), art.154 și art.196 alin.(1) lit.(a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1 Se aprobă Profilul consiliului de administrație, necesar în procesul de selecție și evaluare a candidaților înscriși pentru ocuparea a cinci posturi vacante de membru în cadrul consiliului de administrație la S.C. "Hale și Piețe" S.A. Ploiești, conform anexei nr.1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2 Se aprobă Profilul candidatului pentru funcția de membru în consiliul de administrație, necesar în procesul de selecție și evaluare a candidaților înscriși pentru ocuparea a cinci posturi vacante de membru în cadrul consiliului de administrație la S.C. "Hale și Piețe" S.A. Ploiești, conform anexei nr.2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 3 Se aprobă Matricea profilului candidatului, necesară în procesul de selecție și evaluare a candidaților înscriși pentru ocuparea a cinci posturi vacante de membru în cadrul consiliului de administrație la S.C. "Hale și Piețe" S.A. Ploiești, conform anexei nr.3 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 4 Comisia de selecție constituită prin Hotărârea Consiliului Local al municipiului Ploiești nr. 295/31.08.2021 și Compartimentul Monitorizare Întreprinderi Publice vor duce la îndeplinire prezenta hotărâre.

Art. 5 Direcția Administrație Publică, Juridic-Contencios, Achiziții Publice, Contracte va aduce la cunoștința celor interesați prevederile prezentei hotărâri.

Data în Ploiești, astăzi,2021

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Nicolae –Vlad FRUSINA**

**CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR GENERAL,
Mihaela – Lucia CONSTANTIN**



Pluri Consultants

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL S.C. HALE ȘI PIEȚE S.A. PLOIEȘTI

Profilul este întocmit în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare introduse prin Legea 111/2016 și ale normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

Profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

I.Contextul organizational al Consiliului de Administrație al S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești

În conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Adunarea Generală a Acționarilor societății numește Consiliul de administrație al societății.

Consiliul de Administrație este compus din 5 membri și este condus de un președinte ales de plenul consiliului din rândul membrilor săi. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv și a Regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare și prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Secretariatul Consiliului de Administrație este asigurat de către o persoană din cadrul societății desemnată de către președintele consiliului.

Atribuțiile Consiliului de Administrație privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății a



Pluri Consultants

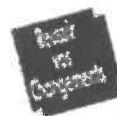
obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat respectiv a planului de management al acestora. Consiliul de Administrație are în secundar și unele atribuții care pot fi delegate directorului general.

Competentele de baza ale Consiliul de Administrație:

1. stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare a societății;
2. stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
3. elaborează componenta de administrare a Planului de administrare, în acord cu Scrisoarea de așteptări, aprobă componenta de management și ulterior aprobă întreg Planul de administrare pe care îl înaintează la AGA;
4. negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari;
5. asigură integritatea și funcționarea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare;
6. verifică funcționarea sistemului de control intern;
7. numește directorii și stabilește remunerația acestora;
8. revocă directorii, după evaluarea prealabilă a activității acestora, evaluare ce privește atât execuția contractului de mandat cât și a planului de management;
9. monitorizează și evaluează performanța directorilor;
10. convoacă Adunările Generale Ordinare și Extraordinare ale acționarilor potrivit legii și actului constitutiv;
11. întocmește Raportul anual și semestrial privind activitatea societății pe care îl prezintă AGA;
12. implementează hotărârile AGA;
13. supervizează sistemul de transparență și de comunicare;
14. monitorizează eficacitatea practicilor de guvernanță corporativă la nivelul societății;
15. raportează lunar structurii de guvernanță corporativă din cadrul autorității publice tutelare, modul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru Autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia sau a structurii de guvernanță corporativă;

Competentele secundare ale Administratorilor S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești ce pot fi delegate Directorului general:

1. aprobă structura organizatorică a societății la propunerea Directorului General, după caz;



Pluri Consultants

2. organigrama Societății se va actualiza periodic în funcție de modificarea ariei de deservire a acesteia la propunerea Directorului General;
3. asigură gestionarea și coordonarea societății;
4. prezintă Adunării Generale a Acționarilor situația economică și financiară a Societății, precum și raportul de activitate anual;
5. aprobă regulamentul intern al societății;
6. supun aprobării Adunării Generale a Acționarilor, în termen de cel mult 5 luni de la încheierea exercițiului financiar, raportul cu privire la activitatea societății, situația financiară anuală și contul de profit și pierdere pentru anul precedent, precum și proiectul programului de activitate și proiectul bugetului de venituri și cheltuieli ale societății pe anul în curs;
7. aprobă încheierea ori modificarea oricăror contracte necesare în vederea dezvoltării, până la limita cuantumului valoric stabilit de Adunarea generală a acționarilor, precum și încheierea unor contracte pentru care nu a delegat competența directorului general;
8. decid asupra încheierii de acte juridice de dobândire, înstrăinare, închiriere, schimb sau de constituire în garanție de bunuri aflate în patrimoniul societății ori pe care aceasta urmează să le dobândească astfel, cu aprobarea adunării generale a acționarilor, în condițiile legii;
9. propune și fundamentează Autorității publice tutelare modificarea și indexarea tarifelor, conform Contractului de delegare și a legislației specifice;
10. avizează propunerile directorului general privind modificarea și completarea anexelor Contractului de delegare;
11. stabilește competențele și nivelul de contractare a împrumuturilor bancare curente, a creditelor comerciale pe termen scurt sau mediu cu informarea AGA;
12. avizează programele de dezvoltare și investiții;
13. stabilește și aprobă, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor, modificări în structura acestuia, în limita competențelor pentru care a primit mandat;
14. Consiliul de Administrație ține prin grija lui următoarele registre ale societății:
 - a. registrul acționarilor
 - b. registrul ședințelor și deliberărilor Adunărilor Generale
 - c. registrul ședințelor și deliberărilor Consiliului de Administrație
 - d. registrul deliberărilor și constatărilor făcute de auditorii financiari
 - e. orice alte registre prevăzute de acte normative speciale.
15. administratorii au obligația îndeplinirii procedurilor de publicitate pentru documentele stabilite de lege;
16. îndeplinește orice alte atribuții și are toate competențele stabilite prin lege și prin hotărârile Adunărilor Generale ale Acționarilor.



17. aprobă scoaterea din funcțiune a mijloacelor fixe, aflate în activul societății propuse spre casare
18. aprobă Regulamentul de Organizare și Functionare al Societății stabilește și menține politicile de asigurare în ceea ce privește personalul și bunurile societății;
19. Consiliul de Administrație supune aprobării Adunării Generale proiectul programului de activitate, al strategiei și al bugetului pe anul următor;
20. propune Adunării Generale majorarea capitalului social atunci când această măsură este necesară pentru desfășurarea activității;
21. rezolvă problemele stabilite de Adunarea Generală a Acționarilor sau Autoritatea publică tutelară și execută hotărârile luate de aceasta;
22. verifică funcționarea sistemului de control intern/managerial, implementarea politicilor contabile și realizarea planificării financiare ;
23. evaluează activitatea directorilor, verifică execuția contractelor de mandat ale acestora;
24. publicarea pe pagina de internet a societății a politicii și criteriilor de remunerarea administratorilor și a directorilor, hotărârilor Adunării Generale ale Acționarilor, situațiilor financiare anuale, raportărilor contabile semestriale/anuale, raportului de audit anual, componența organelor de conducere, CV-urile membrilor Consiliului de Administrație și ale directorilor, rapoartele Consiliului de Administrație și orice alte documente necesare a fi publicate conform legislației în vigoare;
25. orice alte obligații stabilite de lege;

II. Cerințe contextuale

1. Reglementari legale și recomandări de bune practici

În baza prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016, componenta Consiliului de Administrație se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Se vor aplica următoarele reguli generale obligatorii privind componenta Consiliului:



Pluri Consultants

1. În cadrul S.C. Hale și Piețe S.A Ploiești, administrată potrivit sistemului unitar, Consiliul de administrație poate fi alcătuit din 3 - 7 membri persoane fizice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome care le-au condus. În cadrul consiliului de administrație format din 5 membri nu pot fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

2. 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;

3. Consiliul de administrație este format din 5 – 9 membri, dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile: societatea a înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro, au cel puțin 50 de angajați. În acest caz în consiliul de administrație nu pot fi mai mult de doi membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

4. 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;

5. O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere;

6. Membrii consiliului de administrație dețin experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

7. Mandatul administratorilor este stabilit prin actul de înființare, 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 de înființare 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.



III. Capacități, trăsături și cerințe ale membrilor Consiliului de Administrație

Luând în considerare informațiile anterioare, fiecărui membru al Consiliului de Administrație îi este cel puțin cerut:

- să nu exercite concomitent mai mult de 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.
- să dețină experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

Cerințele de mai sus sunt obligatorii și reprezintă o condiție esențială pentru accederea în consiliul de administrație și, implicit, în procesul de selecție. Pentru constituirea Consiliului de Administrație, majoritatea membrilor trebuie să fie administratori neexecutivi și independenți.

Celelalte cerințe determinate, referitoare la diversificarea competențelor, a studiilor și a experienței profesionale în anumite domenii, vor fi considerate în alcătuirea Consiliului de Administrație, în etapele de recomandări și/sau numire. În baza acestor cerințe Consiliul de Administrație ar fi bine să aibă o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește genul, vârsta, etnia, precum și în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Nu este obligatoriu ca toți membrii Consiliului de Administrație să aibă experiență profesională în sectorul de activitate în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale poate oferi substanța discuțiilor și activităților consiliului. Armonizarea experienței în mediul privat cu experiență în mediul public este de dorit, fără ca tipul acesta de experiență să devină o condiție obligatorie. Referitor la pregătirea educațională, este necesar ca pe lângă formarea economică și/sau juridică din cadrul consiliului prevăzută legal, cel puțin unul dintre membrii să aibă o pregătire tehnică.

Condițiile minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului de Administrație al S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești sunt următoarele:

- a) au cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c) sunt absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență (sau echivalent) în cadrul unei instituții de învățământ superior;
- d) au experiență în management, funcții de conducere/coordonare în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora sau unități/autorități de implementare;



Pluri Consultants

- e) au cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și minim 3 ani de experiență în domeniul studiilor absolvite,
- f) au cel puțin 5 ani de vechime totală în muncă și minim 5 ani de experiență în domeniul economic sau juridic; acest criteriu e aplicabil candidaților cu studii și expertiză în domeniile economic sau juridic;
- g) nu se află în conflict de interese care să îi(le)facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de administrator neexecutiv în Consiliul de Administrație al SC HALE SI PIETE SA. Ploiesti;
- h) nu au fost destituiți(te) dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- i) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- j) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- k) Îndeplinesc criteriile cerute prin OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;
- l) au capacitate deplină de exercițiu;
- m) sunt apți din punct de vedere medical, au capacitate deplină de exercițiu;
- n) nu exercită concomitent mai mult de 3 mandate de administrator și/sau membru al unui Consiliu de supraveghere în societăți pe acțiuni/întreprinderi publice conform art. 7 din OUG 109/2011 actualizata prin Legea nr. 111/2016 - declarație pe propria răspundere.

Candidatii selectati conform conditiilor minime de mai sus vor fi evaluati in baza matricei Consiliului de Administratie al S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești.

Consiliul trebuie sa fie compus in asa fel incat sa se asigure un nivel optim de experienta a consiliului in domeniile care oglindesc activitatea companiei anticipând in acelasi timp provocarile companiei pe durata mandatului. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Competențe

Obiectivul principal al companiei este întărirea poziției de piață și perspective mai bune pentru dezvoltarea S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești prin:

- optimizarea permanentă a costurilor, preocuparea permanentă pentru creșterea gradului de încredere al beneficiarilor și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse, creșterea eficienței generale a societății, prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societății, instruirea permanentă a personalului, pentru creșterea gradului de profesionalism;

- serviciul public de administrare, exploatare, construire, modernizare și întreținere, a piețelor agroalimentare, a bazarelor, târgurilor și oboarelor din municipiul Ploiești și exploatarea bunurilor proprietate publică sau privată de utilitate publică. Activitatea desfășurată de societate este în conformitate cu legislația specifică și cu prevederile din Contractul de delegarea de gestiune prin concesiune a serviciului public de administrare, întreținere și exploatare a piețelor agroalimentare din Municipiul Ploiești.

Urmatoarele competente, trasaturi si criterii prescriptive si proscriptive specifice vor fi detinute de membrii consiliului:

	Criterii	Obligatorii (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere
I. Competente	1. Competente specifice sectorului		
	1.1 Capacitatea de a sugera actiuni pertinente care sa conduca la imbunatatirea rezultatelor organizatiei	Oblig.	1
	1.2 Capacitatea de a exploata optim si de a asigura mentenanta infrastructurii societatii	Oblig.	1
	1.3 Capacitatea de a depasi constrangerile operationale, financiare si sociale cu care se confrunta organizatia	Oblig.	1
	1.4 Capacitatea de a federa interesele actionarilor si imperativele organizatiei- negociere integrativa	Oblig.	1
	2. Competente profesionale de importanta strategica / tehnica		
	2.1 Planificare strategica	Oblig.	1
	2.2 Leadership	Oblig.	0.8
	2.3 Bugetare	Oblig.	1
	2.4 Managementul unei afaceri	Oblig.	1

Trasaturi	2.5 Managementul riscurilor	Oblig.	1
	2.6 Luarea deciziilor	Oblig.	1
	2.7 Managementul talentelor	oblig	0.5
	2.8 Organizare pe procese	Oblig	0.7
	3. Competente de guvernanta corporativa		
	3.1 Management prin obiective	Oblig.	0.8
	3.2 Dialogul social	Oblig.	1
	3.3 Monitorizarea performantei	Oblig.	1
	4. Competente sociale si personale		
	4.1 Comunicare orala si scrisa in limba romana la nivelul cerintelor postului	Oblig.	0.7
	4.2 Capacitate de a initia, mentine si dezvolta relatii bazate pe incredere - relationare	Oblig.	1
	4.3 Capacitatea de a reprezenta in exterior interesele organizatiei - reprezentativitate	Oblig.	1
	5. Experienta pe plan local si national		
	5.1 Experienta similara pe plan local si national	Oblig.	1
	5.2 Experienta similara pe plan international	Opt.	1
	Sub-total		
	Sub-total ponderat		
	6. Reputatie personala si profesionala		
	6.2 Notorietate in mediul personal apropiat	Opt.	0.5
	6.3 Notorietate in mediul profesional apropiat	Oblig.	1
	7. Independenta		
	7.1 Spirit antreprenorial/intraprenorial	Oblig.	1
	7.2 Viziune	Oblig.	1
	8. Expunere politica		
	8.1 Lipsa expunerii politice	Oblig.	1
	9. Integritate		
	9.1 Integritate	Oblig.	1
	10. Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor		
	10.1 Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Oblig.	1
	Sub-total		
III. Cerinte prescriptive si proscriptive	11. Numar mandate	Oblig.	1
	12. au cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și cel puțin 3 ani de experiență în domeniul studiilor;	Oblig	1
	13. Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar de cel puțin 5 ani si 5 ani vechime in munca	Oblig	1
	14. experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat	Oblig	1
	15. Inscieri in cazierul judiciar/fiscal	Oblig.	1

IV. Criterii folosite în cadrul matricei Consiliului de Administrație – descriere și indicatori asociați

Proiectul matricei profilului consiliului întreprinderilor publice se elaborează în cazul societății, de către autoritatea publică tutelară, prin comisia de selecție.

Scopul matricei este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Deciziile luate de comisia de selecție în legătură cu profilul consiliului trebuie să facă referire expresă la analiza matricei de profil a candidatului. Deciziile care nu sunt în totalitate aliniate cu rezultatele matricei trebuie justificate în scris și comunicate conducerii autorității publice tutelare.

Autoritatea publică tutelară stabilește care dintre criteriile prevăzute sunt obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Matricea Consiliului de Administrație este întocmită în conformitate cu prevederile HG 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare introduse prin Legea 111/2016 și ale normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

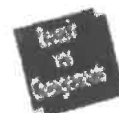
IV.1. Descrierea matricei

1. Definiții

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.

Scopul analizei numerice din cadrul matricei este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului pe care le poate îmbunătăți, fie și temporar.

Analizele efectuate pe baza elementelor cuprinse în matricea profilului consiliului dau posibilitatea autorității publice tutelare, comisiei sau comitetului de nominalizare și remunerare, după caz în consultare cu expertul independent, să stabilească, dar fără a se limita la acestea, următoarele:



Pluri Consultants

- balanța competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, în prezent și în viitor, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice ale întreprinderii publice/regiei,
- caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne ale întreprinderii publice/regiei,
- identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională prin contractarea serviciilor de specialitate,
- definitivarea profilului de candidat pentru consiliu,
- identificarea instrumentelor de evaluare, inclusiv prin întocmirea fișei de evaluare, ce conduc la desemnarea de candidați care vor fi numiți în calitate de membri în consiliu de către autoritatea publica tutelară.

2.Descrierea coloanelor matricei

2.1 Criterii obligatorii sau opționale

Criterii – reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea profilului consiliului sau a fiecărui membru, în raport cu care candidații sunt evaluați individual și ca organ colegial, în procedura de selecție, pentru ocuparea de poziții în consiliu. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individual a candidaților pentru posturile de membru în consiliu.

Criteriile obligatorii (Oblig.) – precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu obligatoriu, 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 (Opt.) - sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

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.

Administratori în funcție - Numele complet al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

Candidați nominalizați Numele complet al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

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

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

Pragul minim colectiv - Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim]x 100).

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

Grila de punctaj a criteriilor - Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

3.Descrierea rândurilor matricei

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

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

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 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].

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

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

Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate.

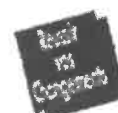
Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

4.Competențe, trăsături și cerințe ale membrilor Consiliului de Administrație la S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești.

I. Competențe

I.1. Competente specifice sectorului

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați
I.1.1	Capacitatea de a sugera acțiuni pertinente care să conducă la îmbunătățirea rezultatelor organizației	<ul style="list-style-type: none"> Asigură resursele financiare necesare Găsește rapid soluții pentru dificultățile tehnice sau economice cu care se confruntă compania

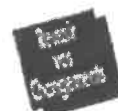


Pluri Consultants

		<ul style="list-style-type: none">• Informează proactiv CA despre situațiile cu care se confruntă, oferă soluții alternative, aplică acțiunile• Se menține la curent cu noutățile în domeniul de activitate al companiei.
Capacitatea de a asigura managementul general al societății, de a asigura resursele și suportul necesare derulării în bune condiții a activităților societății și a atingerii obiectivelor operaționale definite în Planul de Management și în Planul de Administrare precum și a obiectivelor strategice din Scrisoarea de Așteptări a acționarilor.		
I.1.2	Capacitatea de a exploata optim și de a asigura infrastructura societății	<ul style="list-style-type: none">• Face sau cere și interpretează corect analize de necesar de investiții• Prioritizează efortul investițional al societății în funcție de contextul economic• Face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate• Reprezintă societatea pentru a facilita aprobarea investițiilor
Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor acesteia		
I.1.3	Capacitatea de a depăși constrângerile operaționale, sociale și financiare specifice unui operator de servicii publice	<ul style="list-style-type: none">• Identifică nevoi de dezvoltare ale societății• Identifică și accesează surse de finanțare potențiale• Incită societatea pentru a aplica cereri de finanțare• Împărtășește cunoștințele și perspectivele proprii cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor.
Capacitatea de a identifica și accesa noi surse de finanțare care să susțină dezvoltarea societății în sensul atingerii obiectivelor strategice stabilite.		
I.1.4	Capacitatea de a federa interesele acționarilor și ale organizației – negociere integrativă	<ul style="list-style-type: none">• Arată prin strategiile prezentate și prin deciziile detaliate faptul că a înțeles și integrat misiunea societății.• Prezintă misiunea societății corect și în linie cu realitatea.• Înțelege toate interdependențele dintre axele economică, ecologică și socială ale companiei• Poate alinia strategia, structura organizațională, planurile operaționale și cumulumul de practici ale societății cu respectarea principiului echilibrului.
Înțelege în toată complexitatea sa, integrează și diseminează în întreaga organizație dar și în mediul extern misiunea companiei. Înțelege profund necesitatea de a echilibra funcțiile economică, ecologică și socială a companiei și nevoia de îmbunătățire continuă a prestației companiei. Sesizează dezechilibrele între axele strategice de acțiune ale companiei – economică, ecologică, socială. Are capacitatea de a elabora strategii economice, ecologice și sociale, pe termen scurt, mediu și lung.		

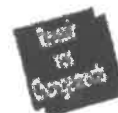
I.2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați
I.2.1	Planificare strategică	<ul style="list-style-type: none">• Bazându-se pe viziunea sa și pe așteptările acționarilor elaborează planuri strategice fezabile.• Inițiază și coordonează elaborarea planurilor pe



Pluri Consultants

		<p>termen mediu și lung în care prevede cel mai bun și cel mai puțin bun scenariu posibil.</p> <ul style="list-style-type: none">• Înțelege și utilizează în întreaga sa complexitate sistemul de management prin obiective. Știe să definească obiective interdependente pentru a se asigura că părți ale societății vor avea interesul să conlucreze în sensul atingerii acestora• Frecvent elaborează planuri de acțiune pe termen scurt pe care le corelează cu planurile pe termen mediu și lung.
Are capacitatea de a elabora, plecând de la misiunea și viziunea societății obiective strategice și planuri strategice care să conducă la atingerea acestora, are capacitatea de a transforma obiectivele strategice în obiective operaționale și de a elabora planuri pe termen mediu (de ex. anuale). Are capacitatea de a elabora și implementa planuri de acțiune pe termen scurt și capacitatea de a revizui periodic planurile elaborate în funcție de evoluție.		
I.2.2	Leadership	<ul style="list-style-type: none">• Stăpânește perfect procesul de persuasiune și îl utilizează frecvent pentru a-i inspira pe colaboratorii săi carora le împărtășește viziunea sa asupra societății.• Se folosește de exemplul personal pentru a seta regulile de disciplină, pentru a seta standardele de performanță, pentru a-i inspira pe colaboratorii săi și a-i determina să facă eforturi și mai mari pentru dezvoltarea lor.• Evaluează permanent performanța angajaților săi ținând cont de contextul în care a fost obținută și face presiuni pentru ca sistemul de remunerare să poată recompensa performenții.• Are capacitatea de a decodifica cheia motivațională a colaboratorilor săi și știe să îi motiveze satisfăcând acele nevoi pe care aceștia le resimt ca fiind încă nesatisfăcute.• Celebrează victoriile societății știind că astfel își motivează colaboratorii. Este permanent implicat și deseori entuziasmat și știe să împărtășească entuziasmul sau colaboratorilor.• Are o bună viziune pe termen lung, știe să formuleze obiective și planuri strategice și știe să își folosească întreaga sa capacitate de persuasiune pentru a împărtăși această viziune și planurile strategice celorlalți membri ai societății.• Nu numai că respectă strict spiritul tuturor regulilor și procedurilor societății dar are o contribuție importantă în adaptarea permanentă a setului de reguli și proceduri în funcție de cerințele interne și externe societății făcând și efortul constant de a-i inspira și pe ceilalți în sensul respectării lor.
Capacitatea de a-i convinge pe membrii companiei să dorească să depună eforturile susținute necesare pentru atingerea obiectivelor strategice și operaționale ale companiei din al cărui consiliu de administrație face parte.		
I.2.3	Management prin bugete	<ul style="list-style-type: none">• Fundamentează o analiză financiară prealabilă al cărei obiectiv constă în diagnosticarea stării de performanță financiară a întreprinderii la încheierea



Pluri Consultants

		<p>exercițiului.</p> <ul style="list-style-type: none">Asigurarea resurselor de finanțare , de susținere a manevrelor strategice pentru a putea crea putere economică.
Capacitatea de a înțelege și de a aplica principiile, metodele și tehnicile moderne de management pentru a obține avantaje competitive și societatea să reziste în mecanismele concurențiale.		
I.2.4	Managementul unei afaceri	<ul style="list-style-type: none">Cunoașterea domeniului condus, a problemelor cu care se confruntă organizația, prin diagnoză;Construirea unui proiect de evoluție a organizației pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă, prin prognoză;Organizarea activităților, pentru punerea în practică a deciziei;Motivarea angajaților pentru a se obține acțiunea eficientă a acestora;Controlul, prin care rezultatele sunt măsurate, sunt comparate cu costurile și se stabilesc măsurile de corectare corespunzătoare pentru noul ciclu de activitate.
Capacitatea de a realiza eficient activitățile.		
I.2.5	Managementul riscurilor	<ul style="list-style-type: none">Deține capacitatea de a risca în mod benefic astfel încât profitabilitatea companiei să crească fără a pune în pericol situația economică.
Capacitatea deciziei de a investi pentru dezvoltarea obiectivelor existente sau realizarea unor noi, luând în considerare incertitudinea și riscul implicate în proiect.		
I.2.6	Capacitatea de a lua decizii	<ul style="list-style-type: none">Analizează modul în care resursele alocate și serviciile furnizate și-au atins ținta, eventualele schimbări economice și concordanța acțiunilor întreprinse pentru implementarea proiectului cu standardele și cerințele existente.Colectează și analizează datele financiare și materiale (folosește metode statistice, metode calitative)Face analiza cost-beneficiu în vederea stabilirii profitabilității societății.
Capacitatea de a culege informații cu privire la modalitatea în care au fost obținute rezultatele implementării politicii /societății.		
I.2.7	Managementul talentelor	<ul style="list-style-type: none">Analiza necesitatilor organizationale in ceea ce priveste talenteleIdentificarea si descoperirea talentelor potrivite atragerea talentelor in organizatieRecrutarea talentelorIdentificarea pachetului salarial optim training-ul si dezvoltarea expertilorEvaluarea performantei talentelorConstruirea planului de carieraAplicarea unei strategii de retentie
Capacitatea de a identifica și coordona talentele din cadrul societății.		
I.2.8	Organizarea pe procese	<ul style="list-style-type: none">Vizualizează toate procesele societății, fluxurile atașate și în plus vizualizează și interacțiunile dintre acestea vizualizând punctele de intersecție

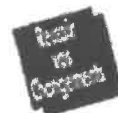


Pluri Consultants

	<p>ce pot genera conflicte sau scăderi ale performanței.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vizualizează ansamblul de proceduri ale companiei și are flexibilitatea de a le revizui periodic de îndată ce procesele aferente au fost îmbunătățite, având grijă să actualizeze și toate interferențele.• Stăpânește și utilizează eficient metode eficace de îmbunătățire a proceselor.
Capacitatea de a vizualiza, înțelege, evalua și îmbunătăți permanent procesele și fluxurile atașate pe care le coordonează.	

I.3. Competențe de guvernare corporativă

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați
I.3.1	Management prin obiective	<ul style="list-style-type: none">• Are o foarte bună capacitate de anticipare a nevoilor de schimbare, ceea ce îi permite să planifice în detaliu și din timp procese de schimbare pe care le implementează fără presiunea timpului.• Are calitatea de a „vinde” schimbarea în societate ca fiind o adevărată oportunitate.
Are capacitatea de a urmări permanent progresul activităților planificate și evoluția rezultatelor și de a lua din timp măsurile corective ce se impun. Are capacitatea de a elabora, implementa și utiliza instrumente performante de control intermediar pe procesele cheie ale societății.		
I.3.2	Dialogul social	<ul style="list-style-type: none">• Analizează și discută modul în care resursele alocate și serviciile furnizate și-au atins ținta, eventualele schimbări economice și concordanța acțiunilor întreprinse pentru implementarea proiectului cu standardele și cerințele existente.• Inițiază întâlniri cu scopul de a colecta și analiza datele financiare și materiale (folosește metode statistice, metode calitative)
Capacitatea de a întreține dialoguri.		
I.3.3	Managementul performanței	<ul style="list-style-type: none">• Pentru a înțelege pe deplin importanța asumării rolului de monitorizare și control, controlează periodic progresul asupra obiectivelor, monitorizează încasarile și randamentul, și funcționarea proceselor și în plus incită părți ale societății spre autocontrol responsabilizându-le astfel.• Constată existența și după caz crează sau optimizează sisteme eficace de monitorizare și control în care capturează periodic informațiile esențiale care să permită urmărirea evoluției indicatorilor cheie de performanță ce descriu starea proceselor cheie ale societății.• Susține implementarea și optimizarea permanentă a sistemului de management al performanței în



Pluri Consultants

	<p>cadrul companiei, corelându-l cu evoluția indicatorilor cheie de performanță</p> <ul style="list-style-type: none">• Este în permanentă în căutarea de metode creative de creștere a performanței atât în plan individual cât și de grup și face demersurile necesare pentru implementarea celor mai eficiente dintre ele.• Elaborează și stabilește obiective de performanță intercorelate (individual-grup).• Face eforturile necesare pentru a implementa în cadrul companiei un sistem performant și echitabil de recompensare a performanței, în acord cu legislația muncii în vigoare dar și cu cele mai bune practici internaționale de management. Este preocupat și face demersurile necesare pentru a integra calitatea, dezvoltarea durabilă și performanța în rândul valorilor, normelor și al ritualurilor companiei.• Comunică intens atât în interiorul cât și în exteriorul companiei despre performanțele de excepție obținute și pune în lumină performerii
<p>Capacitatea de a urmări permanent progresul activităților planificate și evoluția rezultatelor și de a lua din timp măsurile corective ce se impun. Capacitatea de a elabora, implementa și utiliza instrumente performante de control intermediar pe procesele cheie ale societății. Capacitatea de a identifica și de a lua măsurile necesare pentru a elabora, implementa și a optimiza continuu procesul de management al performanței societății. Capacitatea de a armoniza prin decizii inspirate performanță în plan individual cu cea în plan colectiv. Capacitatea de a identifica și recompensa performanța și performerii. Capacitatea de a instaura o cultură a calității, a dezvoltării durabile și a performanței în întreaga societate. Capacitatea de a transmite în exterior orientarea către performanță, dezvoltare durabilă și calitate a societății.</p>	

I.4. Competențe sociale și personale

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați
I.4.1	Comunicare orală și scrisă la nivelul cerințelor postului	<ul style="list-style-type: none">• Folosește corect limba română în conformitate cu subiectul dezbătut
Capacitatea de a se exprima corect, atât în scris cât și oral.		
I.4.2	Capacitate de a iniția, menține și dezvolta relații bazate pe încredere-relaționare	<ul style="list-style-type: none">• Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau statut;• Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;• Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze: Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației
Relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.		
Capacitatea de a convinge, de a pune interesele companiei pe primul loc și de a încheia contracte benefice.		
I.4.3	Reprezentativitate	<ul style="list-style-type: none">• Participa la conferințe și simpozioane• Poate susține prezentări pe diverse teme specific sectorului;



Pluri Consultants

	<ul style="list-style-type: none"> Ajuta consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru societate; Asista consiliul în înțelegerea politicii și contextului reglementar de la nivel European/internațional.
Participarea în organizații internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante.	

I.5. Experiența pe plan local/național

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați					
I.5. 1	Experiență pe plan local și național	Rating	1	2	3	4	5
		Experiență similară pe plan local și național	Niciun mandat de membru într-un consiliu de administrație minimă experiență managerială la nivel operațional	1 mandat de membru într-un consiliu de administrație sau experiență managerială la nivel operațional	2 mandate de membru într-un consiliu de administrație și/sau experiență relevantă de middle manager	3 mandate de membru într-un consiliu de administrație și/sau minimă experiență la nivel de top management	4 mandate de membru într-un consiliu de administrație și/sau experiență ca top manager
I.5. 2	Experiența similară pe plan internațional	Opțional					

II. Trăsături

II.6 Reputație personală și profesională

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați
----	-------------------------	---------------------



Pluri Consultants

II.6.1	Notorietate în mediul personal apropiat	Rating	1	2	3	4	5
		Notorietate în mediul personal apropiat	Referințe total negative	Referințe negative	Referințe neutre	Referințe pozitive	Referințe total pozitive
Referințe furnizate de persoanele indicate de candidat din mediu personal apropiat indică o persoană care are încredere în capacitatea proprie de a relaționa, de a învăța, având drept obiectiv însușirea cunoștințelor atât în raport cu poziția actuală, cât și cu cea viitoare.							
II.6.2	Notorietate în mediul profesional apropiat	Rating	1	2	3	4	5
		Notorietate în mediul profesional apropiat	Referințe total negative	Referințe negative	Referințe neutre	Referințe pozitive	Referințe total pozitive
Referințe furnizate de persoanele din mediu profesional apropiat indică o persoană cu solide cunoștințe teoretice și practice, cu o pregătire profesională complexă.							

II.7. Independența

Nr	Criteriul de competență	Indicatori asociați
II.7.1	Spirit intraprenorial	<ul style="list-style-type: none">Negociază cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;Soluționează diferențele cu minimum de impact;Poate obține concesii fără a deteriora relațiile;Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă;
Este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.		



Pluri Consultants

II.7.2	Viziune	<ul style="list-style-type: none"> • Descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; • Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; • Poate modela problema în termeni abstracți; • Nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres; • Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante; • Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.
Poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component.		

II.8. Expunere politică

II.8.1	Expunere politică	Rating	1	2	3	4	5
		Expunere politică	Expunere politică				Lipsa expunere politică

II.9. Integritate

II.9.1	Integritate	Rating	1	2	3	4	5
		Integritate	NU				DA

II.10. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

II.10.1	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 deloc cu scrisoarea de așteptări a	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a	Intenția exprimată se aliniază în oarecum cu scrisoarea de așteptări a	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a	Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor



Pluri Consultants

			acționarilor	acționarilor	acționarilor	acționarilor	

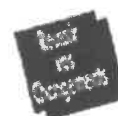
III. Cerințe prescriptive și proscriptive

III.11 Număr mandate

III.11		Rating	1	2	3	4	5
	Număr mandate	Număr mandate	Nu are				Are minim 3 mandate

III.12. Cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și cel puțin 3 ani de experiență în domeniul studiilor

III.12	Cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și cel puțin 3 ani de experiență în domeniul studiilor						
Rating		1	2	3	4	5	
Vechime		NU					DA



Pluri Consultants

III.13 Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar de cel putin 5 ani si 5 ani vechime in munca

III.13	Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar de cel putin 5 ani si 5 ani vechime in munca						
		Rating	1	2	3	4	5
		Studii/experienta	NU				DA

III.14 . Experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat

III.14	Experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat						
		Rating	1	2	3	4	5
		Experienta	NU				DA

III.15. Înscrieri în cazierul judiciar

III.13	Înscrieri în cazierul judiciar	Rating	1	2	3	4	5
		Înscrieri în cazierul judiciar	Are				Nu are

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "limitat" la "expert", conform exemplului de mai jos:

Scor	Nivel de competență	Descriere
DA/NU		Îndeplinirea sau nu a cerinței.
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<p>Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<p>Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrată această aptitudine independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	<p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul societății curente ca un (o) expert(a) în aceasta competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior; • Sunteți capabil/a să interactionați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.



Pluri Consultants

5	Expert	<p>Sunteți cunoscut/a ca un (o) expert/a în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație si/sau societăți;• Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, societatea și/sau societățile din afară.
---	--------	--

Elaborat

Ioana Mădălina POPESCU

Pluri Consultants Romania SRL



Avizat comisia de selecție,

Președinte dl. Marcu Valentin

membru dna. Popescu Georgeta - Simona

membru dl. Tudor Aurelian - Dumitru

membru dl. Sîrbu Simion - Gheorghe

membru dl. Enescu Răzvan

**PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU POZIȚIA DE MEMBRU
ÎN CADRUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL
S.C. HALE ȘI PIEȚE S.A. PLOIEȘTI**

Întocmit de Mădălina Popescu

2021

Profilul candidatului este întocmit în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare introduse prin Legea 111/2016 și ale normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

1. Rolul postului

În definirea rolului acestui post de administrator din cadrul Consiliului de Administrație al S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiești am pornit de la obiectivele strategice pe care societatea și-a propus să le atingă și de la cerințele contextuale ale societății:

Obiective ale S.C. HALE ȘI PIEȚE S.A. PLOIEȘTI

Pentru realizarea misiunii sale, societatea își propune următoarele obiective strategice:

A. Eficiența economică

- Optimizarea permanentă a costurilor;

B. Orientarea către beneficiari

- Preocuparea permanentă pentru creșterea gradului de încredere al beneficiarilor și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse.

C. Competența profesională

- Creșterea eficienței generale a societății, prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societății;
- Instruirea permanentă a personalului, pentru creșterea gradului de profesionalism.

Obiective si criterii de performanta

Planul de Administrare va include modul de realizare a obiectivelor de performanta, respectiv:

- Îndeplinirea obligatiilor catre Bugetul de stat si Bugetul asigurarilor sociale de stat si fonduri speciale;
- Îndeplinirea obligatiilor cuprinse in Contractul de Delegare;
- Creșterea veniturilor totale;
- Reducerea cheltuielilor la 1000 lei venituri;
- Creșterea gradului de achitare către bugetul de stat, local și fonduri speciale;
- Creșterea gradului de recuperare a creanțelor;
- Diminuarea pierderilor;



- Cresterea gradului de ocupare a spațiilor comerciale;
- Productivitatea muncii;
- Transparență și comunicare;
- Performanța conducerii;
- Remunerația directorilor.

2. Mixul de cerințe, criterii de competență și trăsături ale acestui post

Candidații pe acest post trebuie să satisfacă următorul mix de cerințe, criterii de competență profesională, trăsături și criterii prescriptive și proscriptive:

Cerințe:

- a) au cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c) sunt absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență (sau echivalent) în cadrul unei instituții de învățământ superior;
- d) au experiență în management, funcții de conducere/coordonare în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora sau unități/autorități de implementare;
- e) au cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și minim 3 ani de experiență în domeniul studiilor absolvite,
- f) au cel puțin 5 ani de vechime totală în muncă și minim 5 ani de experiență în domeniul economic sau juridic; acest criteriu e aplicabil candidaților cu studii și expertiză în domeniile economic sau juridic;
- g) nu se află în conflict de interese care să îi(le)facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de administrator neexecutiv în Consiliul de Administrație al SC HALE SI PIETE SA. Ploiesti;
- h) nu au fost destituiți(te) dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- i) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru



Pluri Consultants

infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;

- j) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- k) Îndeplinesc criteriile cerute prin OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;
- l) au capacitate deplină de exercițiu;
- m) sunt apți din punct de vedere medical, au capacitate deplină de exercițiu;
- n) nu exercită concomitent mai mult de 3 mandate de administrator și/sau membru al unui Consiliu de supraveghere în societăți pe acțiuni/întreprinderi publice conform art. 7 din OUG 109/2011 actualizată prin Legea nr. 111/2016 - declarație pe propria răspundere.

Acest context impune ca membrii Consiliului de Administrație să satisfacă următoarele **cerințe contextuale**:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, membrii consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele **trasături și condiții**:

1. Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator.
2. Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung.
3. Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență.
4. Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea.



Pluri Consultants

5. Sa aiba cunostintele necesare, aptitudini si experienta în critica constructiva, munca în echipa, comunicare, cultura financiara, luarea de decizii si detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.
6. Sa fie familiarizat cu cerintele guvernantei financiare si cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitatile fiduciare ale consiliului si principiile de contabilitate financiara, audit financiar si raportare financiara.
7. Sa înțeleaga importanta evaluarii si medierii riscurilor organizationale si sa fie familiarizat cu metodologiile si procesele de management al riscului.

Facem toate aceste solicitari pentru a ne asigura ca sunt identificate capacitatile necesare pentru alcatuirea celui mai bun consiliu.

Astfel, tinand cont de toate cele mentionate mai sus, cumulul de criterii de evaluare ce vor fi utilizate in selectarea membrilor Consiliului de Administratie este:

	Criterii	Obligatorii (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere
I. Competente	1. Competente specifice sectorului		
	1.1 Capacitatea de a sugera actiuni pertinente care sa conduca la imbunatatirea rezultatelor organizatiei	Oblig.	1
	1.2 Capacitatea de a exploata optim si de a asigura mentenanta infrastructurii societatii	Oblig.	1
	1.3 Capacitatea de a depasi constrangerile operationale, financiare si sociale cu care se confrunta organizatia	Oblig.	1
	1.4 Capacitatea de a federa interesele actionarilor si imperativele organizatiei- negociere integrativa	Oblig.	1
	2. Competente profesionale de importanta strategica / tehnica		
	2.1 Planificare strategica	Oblig.	1
	2.2 Leadership	Oblig.	0.8
	2.3 Bugetare	Oblig.	1
	2.4 Managementul unei afaceri	Oblig.	1
	2.5 Managementul riscurilor	Oblig.	1
	2.6 Luarea deciziilor	Oblig.	1
	2.7 Managementul talentelor	oblig	0.5
	2.8 Organizare pe procese	Oblig	0.7
	3. Competente de guvernanta corporativa		
	3.1 Management prin obiective	Oblig.	0.8
	3.2 Dialogul social	Oblig.	1
	3.3 Monitorizarea performantei	Oblig.	1
	4. Competente sociale si personale		

Trasaturi	4.1 Comunicare orală și scrisă în limba română la nivelul cerințelor postului	Oblig.	0.7
	4.2 Capacitate de a iniția, menține și dezvolta relații bazate pe încredere - relaționare	Oblig.	1
	4.3 Capacitatea de a reprezenta în exterior interesele organizației - reprezentativitate	Oblig.	1
	5. Experiență pe plan local și național		
	5.1 Experiență similară pe plan local și național	Oblig.	1
	5.2 Experiență similară pe plan internațional	Opt.	1
	Sub-total		
	Sub-total ponderat		
	6. Reputație personală și profesională		
	6.2 Notorietate în mediul personal apropiat	Opt.	0.5
Trasaturi	6.3 Notorietate în mediul profesional apropiat	Oblig.	1
	7. Independență		
	7.1 Spirit antreprenorial/intraprenorial	Oblig.	1
	7.2 Viziune	Oblig.	1
	8. Expunere politică		
	8.1 Lipsa expunerii politice	Oblig.	1
	9. Integritate		
	9.1 Integritate	Oblig.	1
	10. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor		
III. Cerințe prescriptive și proscriptive	10.1 Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Oblig.	1
	Sub-total		
	11. Număr mandate	Oblig.	1
	12. au cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și cel puțin 3 ani de experiență în domeniul studiilor;	Oblig.	1
	13. Studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar de cel puțin 5 ani și 5 ani vechime în muncă	Oblig.	1
III. Cerințe prescriptive și proscriptive	14. Experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat	Oblig.	1
	15. Înscrisuri în cazierul judiciar/fiscal	Oblig.	1
	Sub-total		

Dintre cei 5 membri ai Consiliului de Administrație:

- A. Minim 2 trebuie să aibă studii universitare de lungă durată absolvite în domeniile economic sau juridic;
- B. Trebuie să aibă studii superioare de lungă durată absolvite cu diploma de licență;



Pluri Consultants

- C. Nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Acest cumul de competente ale consiliului se declina la nivelul mebrilor astfel:

- Membrii subpunctului B si C trebuie sa aiba:
 - o studii superioare de lunga durata
 - o dezvoltate la un nivel de peste 75% competentele specifice societatii
 - o Dezvoltate la un nivel de minim pragul mediu colectiv competentele de importanta strategica
 - o Dezvoltate la un nivel de minim pragul minim colectiv competentele sociale si personale
 - o Sa aiba capacitate de decizie si o dezvoltata capacitate de delegare
- Membrii Subpunctului A. trebuie sa aiba:
 - o studii superioare de lunga durata in domeniile economic sau juridic,
 - o Dezvoltata capacitate de intelegere a mecanismelor economice si financiare ale societatii
 - o Buna cunoastere a legislatiei in vigoare
 - o Capacitatea de a explica celorlalti membri ai consiliului implicatiile economice, financiare si/sau juridice ale deciziilor operationale

Elaborat

Ioana Madalina POPESCU

Pluri Consultants Romania SRL





Pluri Consultants

Avizat comisia de selecție,

Președinte dl. Marcu Valentin

membru dna. Popescu Georgeta - Simona

membru dl. Tudor Aurelian - Dumitru

membru dl. Sîrbu Simion - Gheorghe

membru dl. Enescu Răzvan

**Matricea profilului candidatului
consiliului de administrație
al S.C. Hale și Piețe S.A. Ploiesti**



OCTOMBRIE 2021

Criterii	Obligatorii (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere
1. Competente specifice sectorului		
1.1 Capacitatea de a sugera actiuni pertinente care sa conduca la imbunatatirea rezultatelor organizatiei	Oblig.	1
1.2 Capacitatea de a exploata optim si de a asigura mentenanta infrastructurii societatii	Oblig.	1
1.3 Capacitatea de a depasi constrangerile operationale, financiare si sociale cu care se confrunta organizatia	Oblig.	1
1.4 Capacitatea de a federa interesele actionarilor si imperativele organizatiei- negociere integrativa	Oblig.	1
2. Competente profesionale de importanta strategica / tehnica		
2.1 Planificare strategica	Oblig.	1
2.2 Leadership	Oblig.	0.8
2.3 Bugetare	Oblig.	1
2.4 Managementul unei afaceri	Oblig.	1
2.5 Managementul riscurilor	Oblig.	1
2.6 Luarea deciziilor	Oblig.	1
2.7 Managementul talentelor	oblig.	0.5
2.8 Organizare pe procese	Oblig.	0.7
3. Competente de guvernanta corporativa		
3.1 Management prin obiective	Oblig.	0.8
3.2 Dialogul social	Oblig.	1
3.3 Monitorizarea performantei	Oblig.	1
4. Competente sociale si personale		
4.1 Comunicare orala si scrisa in limba romana la nivelul cerintelor postului	Oblig.	0.7
4.2 Capacitate de a initia, mentine si dezbolta relatii bazate pe incredere - relationare	Oblig.	1
4.3 Capacitatea de a reprezenta in exterior interesele organizatiei - reprezentativitate	Oblig.	1
5. Experienta pe plan local si national		
5.1 Experienta similara pe plan local si national	Oblig.	1
5.2 Experienta similara pe plan international	Opt.	1
Sub-total		
Sub-total ponderat		
6. Reputatie personala si profesionala		
6.2 Notorietate in mediul personal apropiat	Opt.	0.5
6.3 Notorietate in mediul profesional apropiat	Oblig.	1
7. Independenta		
7.1 Spirit antreprenorial/intraprenorial	Oblig.	1

7.2 Viziune	Oblig.	1
8. Expunere politica		
8.1 Lipsa expunerii politice	Oblig.	1
9. Integritate		
9.1 Integritate	Oblig.	1
10. Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor		
10.1 Aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor	Oblig.	1
Sub-total		
11. Numar mandate	Oblig.	1
12. au cel puțin 3 ani de vechime totală în muncă și cel puțin 3 ani de experiență în domeniul studiilor;	Oblig	1
13. Studii economice sau juridice si experienta in domeniul economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar de cel puțin 5 ani si 5 ani vechime in munca	Oblig	1
14. Experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat	Oblig	1
15. Inscrisi in cazierul judiciar/fiscal	Oblig.	1
Sub-total		
TOTAL		
Total ponderat		

Elaborat,
Ioana Mădălina POPESCU
Pluri Consultants Romania SRL



Avizat comisia de selecție,

Președinte dl. Marcu Valentin

membru dna. Popescu Georgeta - Simona

membru dl. Tudor Aurelian - Dumitru

membru dl. Sîrbu Simion - Gheorghe

membru dl. Enescu Răzvan