

ROMÂNIA
JUDEȚUL BACĂU
PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU
NR. 150980 /2.08.2021

PROIECT AVIZAT
SECRETARUL GENERAL AL MUNICIPIULUI BACĂU
NICOLAE-OVIDIU POPOVICI

PROIECT DE HOTĂRÂRE
privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI BACĂU

Având în vedere :

- Adresa nr. MP12807/28.07.2021 a SC Pluri Consultants România SRL, înregistrată la Primaria Municipiului Bacău cu nr. 150957/2.08.2021 prin care transmite varianta revizuită a Profilului Consiliului de Administrație al SSPM Bacău SA;

-Referatul nr. 150978/2.08.2021 al Compartimentului Unitatea Municipală pentru Monitorizare pentru inițierea unui proiect de hotărâre privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilul candidatului pentru poziția de Membru în Consiliul de administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA.;

- Expunerea de motive a Primarului Municipiului Bacău nr. 150981/2.08.2021;

- Raportele compartimentelor de resort favorabile/nefavorabile;

- HCL nr. 106 din 31.03.2021 privind modificarea Actului Constitutiv al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, aprobat prin HCL nr.352/6.12.2016 și mandatarea împuterniciților Municipiului Bacău în Adunarea Generală a Acționarilor Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, să aprobe modificarea Actului Constitutiv;

- Dispozițiile art. 28, alin (2), (3), (5) și (6) și ale art. 33 ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;

- Prevederile Legii nr. 111 din 27 mai 2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;

- Dispozițiile art. 1 pct. 14 și pct 15, art. 19, art.20, alin.(1) și (2), art. 22, art. 23, art. 24, art. 25 alin (1), art.31, art.32, art. 33, art. 34, lit "b", art. 35 și ale art.36, art.37 și ale art.38 din Anexa I și Anexei 1a ale HG nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice;

- Prevederile art. 140 alin.(1) și alin.(3), ale art. 154 alin.(1), ale art. 196 alin.(1) lit.”a”, ale art. 197 alin.(1) și ale art. 243 alin.(1) lit.”a” și lit. ”b” din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ.

În baza dispozițiilor art.129 alin.(2) lit.”a” și ale alin.(3) lit.”d” din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ:

H O T Ă R Ă Ș T E:

Art. 1. Se aprobă Profilul Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. , conform Anexei nr.1, parte integrantă din prezenta hotărâre;

Art.2. Se aprobă Profilul personalizat al membrilor Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A., conform Anexei nr.2, parte integrantă din prezenta hotărâre;

Art.3. Primarul Municipiului Bacău prin Comisia de selecție va aduce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

Art.4. Hotărârea va fi comunicată, Structurii de guvernare corporativă, Comisiei de selecție, Compartimentului Unitatea Municipală pentru Monitorizare, și Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.

Art.5. Prin grija Secretarului General al Municipiului Bacău prezenta hotărâre se comunică în termen legal Instituției Prefectului – Județul Bacău pentru verificarea legalității.

PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU

Lucian-Daniel Stanciu-Viziteu

ANEXA Nr. 1 LA HCL NR...../.....

**PROFILUL
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
SOCIETATEA DE SERVICII PUBLICE MUNICIPALE BACĂU S.A.**

**PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU
LUCIAN-DANIEL STANCIU-VIZITEU**

**UNITATEA MUNICIPALĂ PENTRU MONITORIZARE
ISABELA-MARGARETA PINTILIE**

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE SOCIETATEA DE SERVICII PUBLICE MUNICIPALE BACĂU S.A.

Conform art. 1 alin (18) din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul consiliului vizează procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care Consiliul de Administrație 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.

Parte a planului de selecție, profilul personalizat al Consiliului de Administrație este realizat de către autoritatea publică tutelară, ținând cont de următoarele aspecte: (Art. 19 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016):

- a) minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesare pentru buna îndeplinire a mandatului de administrator;
- b) responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;
- c) capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- d) cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg.

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

SSPM Bacău SA s-a înființat ca societate pe acțiuni cu capital public, având unic acționar Municipiul Bacău. Societatea a fost înființată pentru a desfășura, potrivit legii, următoare activități principale:

- Salubritatea
- Iluminat public
- Administrarea domeniului public și privat.

Ulterior, prin HCL nr. 434/14.11.2018 a fost aprobat atribuirea contractului de delegare prin concesiune a gestiunii serviciilor publice de administrare a drumurilor, străzilor, precum și a cimitirelor umane din municipiul Bacău;

Obiective, strategii, politici și programe guvernamentale :

- Dezvoltarea și consolidarea rolului Bacăului de nod logistic intermodal de importanță regională și națională;
- regenerarea, dezvoltarea și consolidarea economiei municipiului Bacău, ca pol regional și competitiv;

- Regenerarea, dezvoltarea și promovarea valorilor culturale pentru creșterea mândriei locale și a atașamentului comunității locale față de acestea;
- Alinierea la standardele privind mediul și calitatea vieții urbane, la exigențele Uniunii Europene;
- Dezvoltarea rolului regional și național al Bacăului, ca pol metropolitan competitiv, inovativ și sustenabil.

Alte obiective:

Eficacitatea actului de administrare și conducere:

- aplicarea principiilor de guvernanta corporativă, în special și fără a se limita la transparența decizională;
 - articularea componentelor strategice și manageriale/operationale într-un plan de administrare coerent;
 - promovarea, dezvoltarea și mentinerea unor relații pozitive și de durată cu toți colaboratorii interni și externi ai societății;
 - dezvoltarea capabilităților de raportare, control și management al riscului;
 - auditarea principalelor funcțiuni și activități ale societății;
 - creșterea și protejarea valorii societății;
- îndeplinirea obligațiilor către Bugetul de Stat și Bugetul Local;
- creșterea cotei de piață a societății;
 - alinierea la directivele U.E. privitoare la managementul calității și protecției mediului;
 - reducerea pierderilor specifice și optimizarea consumurilor de materii prime, materiale și energie.

Eficiența economică

- optimizarea costurilor de producție și de logistică, în vederea atingerii performanțelor dorite și la nivelul serviciilor cerute de consumatori;
- promovarea unei metodologii de stabilire a tarifelor;
- autofinanțarea costurilor de exploatare, modernizare și dezvoltare,
- aplicarea principiului eficienței costului și a calității maxime în funcționare, luând în considerare gradul de suportabilitate al populației;
- atragerea fonduri pentru creșterea independenței financiare.

Modernizarea și îmbunătățirea serviciilor

- modernizarea și reabilitarea infrastructurii specifice;
- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității societății;
- îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității
- dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

Orientarea către cetățeni

- creșterea gradului de încredere al cetățenilor
 - asigurarea unei transparențe vis-a-vis de acțiunile întreprinse;
- îmbunătățirea calității vieții populației
- asigurarea permanentă a serviciilor publice delegate la nivelul standardelor europene;
- informarea eficientă a cetățenilor beneficiari ai serviciilor publice cu privire la aspectele de mediu și la pericolele deversării anumitor substanțe în mediul natural.

Competența profesională

- creșterea eficienței generale a societății,
- informarea și motivarea personalului societății;
- instruirea permanentă a personalului, pentru creșterea gradului de profesionalism;

- crearea unui mediu favorabil învățării în cadrul societății
- sprijinirea angajaților în a-și dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training.

Grija pentru mediu

- gestionarea rațională a resurselor naturale;
- eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului;
- implementarea eficientă a tehnologiilor moderne conform standardelor europene;
- implementarea metodelor eficiente de gestionare a deșeurilor specifice activităților societății.

Grija pentru sănătatea populației

- protejarea sănătății publice prin modernizarea sistemelor, echipamentelor și dotărilor, în conformitate cu normele U.E.

Obiectivele formulate în Planul de Administrare:

- Monitorizarea activităților care pot influența parametrii de calitate ai mediului, în vederea respectării Directivelor UE privind managementul calității și protecției mediului;
- Dezvoltarea pieței, prin investiții ce vor urmări creșterea calității serviciilor oferite de către societate și a productivității;
- Creșterea eficienței economice
- Creșterea eficacității actului de administrare și conducere;
- Eficientizarea procesului de producție prin asigurarea forței de muncă corespunzătoare.

Misiune, viziune, valori

Misiune	Furnizarea de servicii și lucrări de calitate, în condiții de siguranță, eficiență economică, grijă față de cetățeni și mediul înconjurător.
Viziune	SSPM Bacău SA se încadrează în categoria întreprinderilor publice care prestează servicii publice și lucrări de interes local, în a căror organizare, funcționare și dezvoltare primează interesul general al comunității locale. Astfel se urmărește satisfacerea cerințelor cetățenilor, protejarea intereselor acestora, întărirea coeziunii economico-financiare la nivelul colectivității locale, cât și dezvoltarea durabilă a UAT Municipiul Bacău.
Valori	<ul style="list-style-type: none"> ○ Eficiență ○ Credibilitate ○ Profesionalism ○ Transparență ○ Dezvoltare durabilă ○ Calitate

Structura Consiliului de Administrație al SOCIETĂȚII DE SERVICII PUBLICE MUNICIPALE BACĂU S.A.

În prezent Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice S.A. este constituit din 7 membri, din care toate vacante.

Membrii consiliului de administrație sunt numiți de către AGA societății în baza mandatului primit de la Autoritatea Publică Tutelară prin intermediul Consiliului Local Bacău. Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Structura viitorului Consiliu de Administrație este următoarea:

- 7 membri

MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Matricea consiliului, Anexa 1 a prezentului document, reprezintă un 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 matricei, așa cum este prevăzut la art. 28 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Matricea profilului conține următoarele elemente:

- definirea criteriilor și precizarea de indicatori pentru acestea;
- identificarea criteriilor obligatorii și a celor opționale;
- definirea unei grile comune de evaluare pentru toate criteriile;
- ponderi pentru fiecare criteriu, în funcție de importanța acestora;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar;
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Prin intermediul matricei se reliefează avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului care pot fi îmbunătățite. Conform art. 30 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, matricea profilului consiliului oferă informațiile necesare pentru determinarea:

- a) balanței competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice;
- b) caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne;
- c) identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate;
- d) definirea profilului de candidat pentru consiliu;

e) 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 Consiliul Local Bacău.

Criteriile aferente matricei consiliului au un caracter obligatoriu, sau unul opțional; criteriile obligatorii reprezentând 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. Pe de altă parte, criteriile opționale vizează 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 (art. 31 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016). Criteriile obligatorii trebuie îndeplinite de toți candidații, fiind condiții minime de experiență și pregătire pe care APT le consideră necesare, iar în același timp criteriile opționale ajută la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai consiliului de administrație având profilurile dorite de APT.

Matricea conține un nivel minim al pragurilor indicatorilor de competență, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacitate al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Ținând cont de faptul că, în momentul de față, Consiliul de Administrație al **SOCIETĂȚII DE SERVICII PUBLICE MUNICIPALE BACĂU S.A.** este format din 7 membri, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, procedura de selecție se va axa pe cele 7 poziții vacante.

Pentru cele 7 poziții vacante de membru al Consiliului de Administrație, Consiliul Local Bacău va selecta persoane care:

- Să nu facă parte din mai mult de 3 consilii de administrație, fapt ce ar conduce la încălcarea art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, sau în cazul în care fac parte din 3 consilii de Administrație să renunțe la cel puțin unul înainte de numirea în calitate sa de administrator.
- Să aibă o stare de sănătate corespunzătoare nevoilor exercitării funcției, certificate conform legii, atestată pe baza unei adeverințe medicale.
- Să aibă capacitate deplină de exercițiu.
- Să cunoască limba română scris și citit.
- Să nu aibă nici un fel de înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar.
- Să nu fi contribuit la înrăutățirea rezultatelor economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator pe perioada exercitării mandatului.

Autoritatea Publică Tutelară consideră necesar că din cei 7 membri ai Consiliului de Administrație al **SOCIETATEA DE SERVICII PUBLICE MUNICIPALE BACĂU S.A.**, cel puțin unul din administratori trebuie să aibă un profil juridic și să dețină cunoștințe atestate în domeniul juridic, cel puțin unul trebuie să aibă profil economic și să dețină cunoștințe atestate în domeniul economic și cel puțin un membru trebuie să aibă profil tehnic și să dețină cunoștințe atestate în domeniul tehnic.

		Criteria	Obligatorii (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere
I. Competente		1. Competente specifice sectorului		
	1	1.1 Capacitatea de a integra specificitatile operatorilor de servicii publice	Opt.	1
	2	1.2 Capacitatea de a integra imperativele de mediu ce impacteaza activitatea operatorilor de servicii publice	Opt.	1
	3	1.3 Capacitatea de a depasi constrangerile operationale, sociale si financiare specifice unui operator de servicii publice	Opt.	1
		2. Competente profesionale de importanta strategica / tehnica		
	6	Managementul riscurilor	Opt.	0.8
	7	Capacitatea de management prin buget	Oblig.	0.8
	8	Managementul proiectelor	Opt.	0.8
	9	Capacitatea de a relationa eficace cu structuri sau organizatii publice sau private, relevante pentru companie	Oblig.	0.8
		3. Competente de management general		
	10	Planificare strategica	Opt.	1
	11	Managementul unei structuri organizationale complexe	Opt.	1
	12	Managementul resurselor umane	Opt.	1
	13	Dialog social	Opt.	1
	14	Monitorizarea rezultatelor si controlul proceselor	Oblig.	1
	15	Leadership	Opt.	1
	16	Capacitatea de decizie	Oblig.	1
	17	Capacitatea de delegare	Opt.	1
		4. Guvernanta corporativa		
	18	Capacitatea de a instaura si utiliza Managementul prin Obiective (MBO)	Opt.	0.3
	19	Capacitatea de a optimiza fluxul informatiilor de natura economica	Opt.	0.3
	20	Monitorizarea activa a performantei	Oblig.	0.3
21	Capacitatea de a raporta sustinut si fidel rezultate cantitative si calitative catre Autoritatea Tutelara	Oblig.	0.3	
	5. Competente sociale si personale			
22	Comunicare orala si scrisa cu stakeholderii (părțile interesate)	Oblig.	0.3	

	23	Orientarea catre munca in echipa	Oblig.	0.3
	24	Comunicare instituțională	Oblig.	0.3
	25	Competente IT&C	Opt.	0.3
	6. Experienta pe plan local, national si international			
	26	Experienta profesionala de administrare sau management pe plan local	Oblig.	0.3
	27	Experienta de implementare a proiectelor cu finanțare europeană	Opt.	0.3
	28	Participare la actiuni cu actori internationali din domeniul utilitatilor publice	Opt.	0.3
II. Trasaturi	29	Reputatie	Oblig.	0.5
	30	Conduita profesională	Oblig.	0.5
	31	Independenta fata de societate	Oblig.	0.5
	32	Expunerea sindicală	Opt.	0.5
	33	Expunere politica	Opt.	0.5
	34	Rigoare	Oblig.	0.5
	35	Orientarea spre rezultate	Oblig.	0.5
IV. Declaratia de intentie	36	Prezinta clar contextul strategic si operational al societății	Oblig.	1
	37	Formuleaza obiective realiste pentru viitorul mandat	Oblig.	1
	38	Declina obiectivele în actiuni concrete care vor conduce spre obtinerea rezultatelor scontate	Oblig.	1
	39	Respectă structura impusă de HG 722/2016	Oblig.	1
	40	Experienta de minim 5 ani in domeniul economic/juridic	Oblig.	0.3
V. Cerinte prescriptive si proscriptive	41	Experientă de conducere de minim 5 ani	Opt.	0.3
	42	Vechime totală de minimum 7 ani	Opt.	0.3
	43	Studii superioare finalizate cu diploma de licenta	Oblig.	0.3
	44	Studii postuniversitare absolvite in domenii relevante	Opt.	0.3

Conform cu prevederile Art.1/14 și 15 din HG 722/2016 care conține normele metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor cu capital majoritar de stat,

- matricea consiliului este tabelul 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;
- matricea profilului candidatului este tabelul care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia. în cazul în care doar o parte din membrii consiliului trebuie selectați, și nu toți, atunci matricea profilului candidatului conține un set mai restrâns de

criterii, cerințe sau elemente din matricea consiliului, a căror îndeplinire ar asigura complementaritatea cu profilul membrilor în funcție ai consiliului;

Conform Anexei 1a a HG 722/2916, paragraful C, ponderea (0—1) care este atribuită criteriilor din matrice 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.

Autoritatea publică tutelară stabilește ponderea criteriilor din matrice în conformitate cu strategia prezentată în scrisoarea de așteptări.

ANEXA 2 LA HCL NR./.....

**PROFILUL PERSONALIZAT
AL MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
Societatea de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.**

**PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU
LUCIAN-DANIEL STANCIU-VIZITEU**

**UNITATEA MUNICIPALĂ PENTRU MONITORIZARE
ISABELA- MARGARETA PINTILIE**

**PROFILUL PERSONALIZAT
AL MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
Societatea de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.**

SSPM Bacău S.A. s-a înființat ca societate pe acțiuni cu capital public, având unic acționar Municipiul Bacău. Societatea a fost înființată pentru a desfășura, potrivit legii, următoarele activități principale:

- Salubritatea
- Iluminat public
- Administrarea domeniului public și privat.

Ulterior, prin HCL nr. 434/14.11.2018 a fost aprobat atribuirea contractului de delegare prin concesiune a gestiunii serviciilor publice de administrare a drumurilor, străzilor, precum și a cimitirelor umane din municipiul Bacău.

Societatea de Servicii Publice Municipale Bacău SA, înființată prin HCL nr. 352/6.12.2016 cu modificările ulterioare, este o societate de interes public municipal pe bază de gestiune și autonomie financiară. Relațiile SSPM Bacău SA cu autoritatea publică tutelară sunt cuprinse în Actul Constitutiv. Societatea este responsabilă cu administrarea domeniului public și privat al Municipiului Bacău, în conformitate cu Contractul de delegare prin concesiune a gestiunii serviciilor publice de administrare a drumurilor, străzilor, precum și a cimitirelor umane din municipiul Bacău, nr. 69786/2333/4.12.2018 și sub autoritatea administrației publice locale.

Obiective, strategii, politici și programe guvernamentale :

- Dezvoltarea și consolidarea rolului Bacăului de nod logistic intermodal de importanță regională și națională;
- regenerarea, dezvoltarea și consolidarea economiei municipiului Bacău, ca pol regional și competitiv;
- Regenerarea, dezvoltarea și promovarea valorilor culturale pentru creșterea mândriei locale și a atașamentului comunității locale față de acestea;
- Alinierea la standardele privind mediul și calitatea vieții urbane, la exigențele Uniunii Europene;
- Dezvoltarea rolului regional și național al Bacăului, ca pol metropolitan competitiv, inovativ și sustenabil.

Alte obiective:

Eficacitatea actului de administrare și conducere:

- aplicarea principiilor de guvernare corporativă, în special și fără a se limita la transparența decizională;
- articularea componentelor strategice și manageriale/operationale într-un plan de administrare coerent;
- promovarea, dezvoltarea și menținerea unor relații pozitive și de durată cu toți colaboratorii interni și externi ai societății;
- dezvoltarea capacităților de raportare, control și management al riscului;
- auditarea principalelor funcțiuni și activități ale societății;
- creșterea și protejarea valorii societății;
- îndeplinirea obligațiilor către Bugetul de Stat și Bugetul Local;
- creșterea cotei de piață a societății;
- alinierea la directivele U.E. privitoare la managementul calității și protecției mediului;

- reducerea pierderilor specifice și optimizarea consumurilor de materii prime, materiale și energie.

Eficiența economică

- optimizarea costurilor de producție și de logistică, în vederea atingerii performanțelor dorite și la nivelul serviciilor cerute de consumatori;
- promovarea unei metodologii de stabilire a tarifelor;
- autofinanțarea costurilor de exploatare, modernizare și dezvoltare,
- aplicarea principiului eficienței costului și a calității maxime în funcționare, luând în considerare gradul de suportabilitate al populației;
- atragerea fonduri pentru creșterea independenței financiare.

Modernizarea și îmbunătățirea serviciilor

- modernizarea și reabilitarea infrastructurii specifice;
- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității societății;
- îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității
- dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

Orientarea către cetățeni

- creșterea gradului de încredere al cetățenilor
 - asigurarea unei transparențe vis-a-vis de acțiunile întreprinse;
- îmbunătățirea calității vieții populației
- asigurarea permanentă a serviciilor publice delegate la nivelul standardelor europene;
- informarea eficientă a cetățenilor beneficiari ai serviciilor publice cu privire la aspectele de mediu și la pericolele deversării anumitor substanțe în mediul natural.

Competența profesională

- creșterea eficienței generale a societății,
- informarea și motivarea personalului societății;
- instruirea permanentă a personalului, pentru creșterea gradului de profesionalism;
- crearea unui mediu favorabil învățării în cadrul societății
- sprijinirea angajaților în a-și dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training.

Grija pentru mediu

- gestionarea rațională a resurselor naturale;
- eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului;
- implementarea eficientă a tehnologiilor moderne conform standardelor europene;
- implementarea metodelor eficiente de gestionare a deșeurilor specifice activităților societății.

Grija pentru sănătatea populației

- protejarea sănătății publice prin modernizarea sistemelor, echipamentelor și dotărilor, în conformitate cu normele U.E.

Obiectivele formulate in Planul de Administrare:

- Monitorizarea activităților care pot influența parametrii de calitate ai mediului, în vederea respectării Directivelor UE privind managementul calității și protecției mediului;
- Dezvoltarea pieței, prin investiții ce vor urmări creșterea calității serviciilor oferite de către societate și a productivității;
- Creșterea eficienței economice
- Creșterea eficacității actului de administrare și conducere;
- Eficientizarea procesului de producție prin asigurarea forței de muncă corespunzătoare.

În prezent, compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din 7 membri. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare. Este responsabilitatea Consiliului de Administrație să întreprindă toate acțiunile necesare pentru ca societatea să își atingă toate obiectivele strategice. În virtutea acestui imperativ, Consiliul de Administrație trebuie să fie format din persoane competente și motivate, capabile și dornice să depună efortul necesar pentru ca societatea să își atingă obiectivele strategice stabilite.

Cerințele contextuale în funcție de care se determină profilul consiliului și implicit și profilul candidaților ce vor compune noul consiliu trebuie să integreze viziunea, misiunea și valorile societății.

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 strategiei pe care aceasta trebuie să o formuleze și să o pună în operă pentru a-și putea îndeplini misiunea încredințată;
- Să aibă o bună și permanentă vedere globală asupra constrângerilor cu care societatea se confruntă dar și asupra oportunităților pe care le are și pe care trebuie să le fructifice în mod profitabil;
- 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, diminuându-le, dar de a răspunde optim în egală măsură oportunităților identificate, fructificându-le;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adaptate 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 integrarea valorilor societății;
- Să își asume responsabilitatea de a administra societatea în limitele stabilite de către autoritatea publică tutelară și de a face toate diligențele necesare și permise pentru ca aceasta să producă rezultatele anticipate;
- Să inițieze, să mențină și să dezvolte bune relații de colaborare cu reprezentanții Municipiului Bacău în calitatea sa de autoritate publică tutelară.

În plus, membrii viitorului Consiliu de Administrație trebuie să poată satisface și următoarele cerințe generice:

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini/abilități, atitudini/comportamente și experiență necesare pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;

- Să aibă capacitatea de a reprezenta în mod corect interesele și imaginea societății în mediul economic și de a iniția, menține și dezvolta relații bazate pe încredere cu furnizorii, clienții și autoritățile;
- Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- Să aibă dezvoltate capacități de critică constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură managerială, financiară și operațională, de luare de decizii și de detectare și evitare/eliminarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg;
- Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei corporative și cu practicile contemporane de management;
- Să fie familiarizat cu practicile moderne eficiente de management financiar, inclusiv cu responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;
- Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Pentru ca membrii Consiliului de Administrație să poată îndeplini aceste cerințe contextuale, trebuie să își fi dezvoltat la un nivel cât mai ridicat următoarele competențe și trăsături:

		Criteria	Obligatorii (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere	
		1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert			
I. Competente	1. Competente specifice sectorului				
	1	1.1 Capacitatea de a integra specificitățile operatorilor de servicii publice	Opt.	1	
	2	1.2 Capacitatea de a integra imperativele de mediu ce impactează activitatea operatorilor de servicii publice	Opt.	1	
	3	1.3 Capacitatea de a depăși constrângerile operaționale, sociale și financiare specifice unui operator de servicii publice	Opt.	1	
	2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnică				
6	Managementul riscurilor	Opt.	0.8		

II. Trasaturi	7	Capacitatea de management prin buget	Oblig.	0.8		
	8	Managementul proiectelor	Opt.	0.8		
	9	Capacitatea de a relationa eficace cu structuri sau organizatii publice sau private, relevante pentru companie	Oblig.	0.8		
	3. Competente de management general					
	10	Planificare strategica	Opt.	1		
	11	Managementul unei structuri organizationale complexe	Opt.	1		
	12	Managementul resurselor umane	Opt.	1		
	13	Dialog social	Opt.	1		
	14	Monitorizarea rezultatelor si controlul proceselor	Oblig	1		
	15	Leadership	Opt.	1		
	16	Capacitatea de decizie	Oblig	1		
	17	Capacitatea de delegare	Opt.	1		
	4. Guvernanta corporativa					
	18	Capacitatea de a instaura si utiliza Managementul prin Obiective (MBO)	Opt.	0.3		
	19	Capacitatea de a optimiza fluxul informatiilor de natura economica	Opt.	0.3		
	20	Monitorizarea activa a performantei	Oblig.	0.3		
	21	Capacitatea de a raporta sustinut si fidel rezultate cantitative si calitative catre Autoritatea Tutelara	Oblig.	0.3		
	5. Competente sociale si personale					
	22	Comunicare orala si scrisa cu stakeholderii (părțile interesate)	Oblig.	0.3		
	23	Orientarea catre munca in echipa	Oblig.	0.3		
	24	Comunicare instituțională	Oblig.	0.3		
	25	Competente IT&C	Opt.	0.3		
	6. Experienta pe plan local, national si international					
	26	Experienta profesionala de administrare sau management pe plan local	Oblig.	0.3		
	27	Experienta de implementare a proiectelor cu finanțare europeană	Opt.	0.3		
	28	Participare la actiuni cu actori internationali din domeniul utilitatilor publice	Opt.	0.3		
	29	Reputatie	Oblig.	0.5		
	30	Conduita profesională	Oblig	0.5		
	31	Independenta fata de societate	Oblig.	0.5		
	32	Expunerea sindicală	Opt.	0.5		
	33	Expunere politica	Opt.	0.5		
	34	Rigoare	Oblig.	0.5		
	35	Orientarea spre rezultate	Oblig.	0.5		

IV.Declaratia de intentie	36	Prezinta clar contextul strategic si operational al societății	Oblig.	1	
	37	Formuleaza obiective realiste pentru viitorul mandat	Oblig.	1	
	38	Declina obiectivele in actiuni concrete care vor conduce spre obtinerea rezultatelor scontate	Oblig.	1	
	39	Respectă structura impusă de HG 722/2016	Oblig.	1	
	40	Experienta de minim 5 ani in domeniul economic/juridic	Oblig.	0.3	
V. Cerinte prescriptive si proscriptive	41	Experientă de conducere de minim 5 ani	Opt.	0.3	
	42	Vechime totală de minimum 7 ani/5 ani	Opt.	0.3	
	43	Studii superioare finalizate cu diploma de licenta	Oblig.	0.3	
	44	Studii postuniversitare absolvite in domenii relevante	Opt	0.3	

Structura noului Consiliu de Administrație trebuie să respecte următoarele cerințe legale:

- 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;
- În cadrul Consiliului 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;
- 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;
- Consiliul de administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație;
- Un membru poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator.

Acest cumul de cerințe referitoare la membrii Consiliului de Administrație poate fi declinat astfel:

Administrator 1 - 5:

- studii superioare de lungă durată în domenii relevante;
- au cel puțin 7 ani vechime în muncă;
- competențele de importanță strategică dezvoltate la un nivel de peste 45%;
- competențele de governanță corporativă dezvoltate la un nivel minim de 50%;
- competențe sociale și personale dezvoltate la un nivel minim de 50%;
- capacitate de decizie și o dezvoltată capacitate de delegare.

Administrator 6 și 7:

- studii superioare de lungă durată în domeniile economic sau juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- au cel puțin 7 ani vechime în muncă și cel puțin 5 ani experiență în domeniul economic sau juridic, contabilitate, de audit sau financiar; acest criteriu e aplicabil candidaților care aplică pentru cele minim 2 posturi din structura Consiliului de Administrație ce trebuie ocupate de administratori cu studii și expertiză în domeniile economic sau juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- competențele specifice domeniului de activitate al societății dezvoltate la un nivel de peste 50%;
- dezvoltată capacitate de înțelegere a mecanismelor economice și financiare/ juridice ale societății;
- buna cunoaștere și capacitate de utilizare creativă a legislației în vigoare;
- capacitatea de a explica celorlalți membri ai consiliului implicațiile economice, financiare și/sau juridice ale deciziilor operaționale.

Cerințele considerate pentru calificarea candidaților pe lista lungă a procesului de recrutare și selecție sunt:

- a) cunosc limba română – înțelegere (ascultare, citire) , scris și vorbit;
- b) cel puțin un candidat să fie absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență sau echivalent în cadrul unei instituții de învățământ superior, cel puțin un candidat să fie absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare în domeniul economic și cel puțin un candidat să fie absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare în domeniul juridic finalizat cu diplomă de licență sau echivalent în cadrul unei instituții de învățământ superior
- c) au cel puțin 7 ani vechime în muncă și cel puțin 5 ani experiență profesională specifică în domeniul studiilor absolvite;
- d) au experiență relevantă de administrare, conducere, management sau coordonare în cadrul unor societăți / regii cu capital de stat sau privat; constituie avantaj experiența profesională anterioară în companii sau entități de talie similară cu Societatea de Servicii Publice Municipale S.A. Bacău;
- e) sunt apti din punct de vedere medical, au capacitate deplină de exercițiu;
- f) nu au fost destituiți(te) dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice în ultimii 7 ani sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat pentru motive imputabile lor în ultimii 2 ani sau nu au avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimele 12 luni;

- g) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de Membru al Consiliului de Administrație al Societății Servicii Publice Municipale Bacău S.A;
- h) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni 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 de prevenire a insolvenței și de insolvență, săvârșite cu intenție, care i-ar face incompatibili(e) cu exercitarea funcției, sau orice alte antecedente penale;
- i) nu au înscrisuri în cazierul fiscal care să împiedice înregistrarea la O.N.R.C. în calitatea de administrator
- j) nu au cazier judiciar;
- k) nu au făcut poliție politică, așa cum este aceasta definită prin lege;
- l) îndeplinesc toate exigențele prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și în Hotărârea de Guvern nr. 722/2016.
- m) nu exercită concomitent mai mult de 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice, conform art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016

ROMÂNIA
JUDEȚUL BACĂU
PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU
Nr. 150981/2.08.2021

EXPUNERE DE MOTIVE

privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.

Societatea de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. Bacău, societate cu capital public deținut integral de Unitatea Administrativ-Teritorială Municipiul Bacău în calitate de unic acționar își desfășoară activitatea în conformitate cu principiile de guvernare corporativă impuse de prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și a normelor de aplicare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Prin HCL nr. 7/11.01.2021 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție pentru membrii Consiliului de Administrație la societate și contractarea unui expert independent, specializat în recrutarea resurselor umane. Procedura de selecție s-a declanșat cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea consiliilor de administrație, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice și în considerarea faptului că eficiența unui operator economic depinde, în mod determinant, de performanța echipei de administrare și de conducere.

Procedura de selecție, aflată în plină desfășurare, cuprinde etape ce trebuie parcurse în mod obligatoriu, astfel:

- constituire comisie de selecție în cadrul autorității publice tutelare;
- aprobare scrisoare de așteptare
- elaborare componentă inițială plan de selecție
- elaborare profil consiliu în funcție, profilului noului consiliu, profilul fiecărui membru, profilul fiecărui director executiv**
- HCL aprobare profil consiliu și profil candidat**
- elaborare componentă integrală plan de selecție
- publicare anunț privind selecția
- elaborare listă lungă candidați
- analiza dosarelor depuse
- creare listă scurtă a candidaților
- depunerea declarațiilor de intenție

- derularea interviurilor
- întocmirea raportului pentru numirile finale
- HCL aprobare membri CA, pe baza raportului pentru numirile finale.

Menționăm că prin HCL nr. 106 din 31.03.2021 privind modificarea Actului Constitutiv al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, aprobat prin HCL nr.352/6.12.2016 și mandatarea împuterniciților Municipiului Bacău în Adunarea Generală a Acționarilor Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, să aprobe modificarea Actului Constitutiv, numărul membrilor Consiliului de Administrație a fost modificat de la 5 membri la 7 membri.

În conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a normelor de aplicare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice au fost elaborate profilul noului Consiliu de Administrație și profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A..

Profilul Consiliului de Administrație 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.

Profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație reprezintă descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. Bacău, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. La întocmirea profilului s-au menționat, pe de o parte, criteriile și nivelurile de calificare obligatorii, pe de altă parte criteriile și nivelurile de calificare opționale, atât la nivel individual, cât și la nivelul colectiv al întregului consiliu, sub formă de praguri minime de competență.

În vederea determinării profilului Consiliului de Administrație și a profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație, s-au avut în vedere următoarele:

- a) scrisoarea de așteptări;
- b) planul de administrare;
- c) tendințe de reglementare și de piață pe termen mediu și lung;
- d) modelul de afaceri

Având în vedere că aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA este parte

integrantă a procedurii de selecție, aflată în derulare, vă rugăm doamnelor și domnilor consilieri, să deliberați.

**PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU,
Lucian-Daniel Stanciu-Viziteu**

ROMÂNIA
JUDEȚUL BACĂU
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BACĂU
COMPARTIMENTUL UNITATEA MUNICIPALĂ PENTRU MONITORIZARE
Nr. 150978/2.08.2021

APROBAT
PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU,
Lucian-Daniel Stanciu-Viziteu

REFERAT

Procedura de selecție, aprobată prin HCL nr. 7/11.01.2021, pentru membrii Consiliului de Administrație la Societatea de Servicii Publice Municipale Bacău S.A., s-a declanșat cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea consiliilor de administrație, potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și în considerarea faptului că eficiența unui operator economic depinde, în mod determinant, de performanța echipei de administrare și de conducere .

În conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a normelor de aplicare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, au fost elaborate profilul noului Consiliu de Administrație și profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.

Profilul Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A., se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- b) matricea unui profil al consiliului.

În vederea determinării profilului Consiliului de Administrație s-au avut în vedere următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) scrisoarea de asteptari;
- b) planul de administrare;
- c) tendințe de reglementare și de piață pe termen mediu și lung;
- d) modelul de afaceri

Elaborarea profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație la Societatea de Servicii Publice Municipale Bacău SA.a avut în vedere următoarele cerințe, fără a se limita la acestea:

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

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- ✓ descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA.;
- ✓ definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

Menționăm că prin HCL nr. 106 din 31.03.2021 privind modificarea Actului Constitutiv al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, aprobat prin HCL nr.352/6.12.2016 și mandatarea împuterniciților Municipiului Bacău în Adunarea Generală a Acționarilor Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, să aprobe modificarea Actului Constitutiv, numărul membrilor Consiliului de Administrație a fost modificat de la 5 membri la 7 membri.

Față de cele prezentate, vă rugăm domnule Primar să aprobați inițierea unui Proiect de hotărâre privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA.

**CONSILIER SUPERIOR,
Isabela-Margareta PINTILIE**

ROMÂNIA
JUDEȚUL BACĂU
PRIMARIA MUNICIPIULUI BACĂU
COMPARTIMENT UNITATEA MUNICIPALĂ PENTRU MONITORIZARE
Nr. 151063/2/02.08.2021

RAPORT

al compartimentelor de resort din cadrul aparatului de specialitate al primarului la proiectul de hotărâre privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.

Aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății este parte integrantă a procedurii de selecție. Profilul Consiliului de Administrație și Profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. respectă prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a normelor de aplicare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- ✓ descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. Bacău;
- ✓ definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

Profilul Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. elaborat în consultare cu membrii din Comisia de selecție din cadrul autorității publice tutelare, se bazează pe următoarele componente:

- ✓ analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- ✓ matricea unui profil al consiliului.

În vederea determinării profilului Consiliului de Administrație s-au avut în vedere următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) scrisoarea de asteptari;
- b) planul de administrare;
- c) tendințe de reglementare și de piață pe termen mediu și lung;
- d) modelul de afaceri

Având în vedere că Proiectul de hotărâre privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău SA, respectă prevederile legale în vigoare necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, îl considerăm oportun și îl avizăm favorabil.

**CONSILIER SUPERIOR,
Isabela-Margareta PINTILIE**

ROMÂNIA
JUDEȚUL BACĂU
DIRECȚIA JURIDICĂ ȘI ADMINISTRAȚIE LOCALĂ
NR. 151063/1/02.08.2021

RAPORT

al compartimentelor de resort din cadrul Aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Bacău la proiectul de hotărâre privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A.

Proiectul de hotărâre cu titlul de mai sus a fost elaborat în baza:

Dispozițiilor art. 28, alin (2), (3), (5) și (6) și ale art. 33 din Ordonanța de Urgență nr.109 din 30 noiembrie 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, care precizează:

Art. 28 alin (1), (2), (3), (5) și (6) (1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație este format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.

(2) Consiliul de administrație este format din 5-9 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați.

(3) 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.

(5) În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (2), nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(6) 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.

Dispozițiilor art. 1 pct. 14 și pct 15, art. 19, art.20, alin.(1) și (2), art. 22, art. 23, art. 24, art. 25 alin (1), art.31, art.32, art. 33, art. 34, lit "b", art. 35 și ale art.36, art.37 și ale art.38 din Anexa I și Anexei 1a ale HG nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, care precizează:

Art. 1 pct. 14 și pct 15 În sensul prezentelor norme, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

14. 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;

15. matricea profilului candidatului - tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia. În cazul în care doar o parte din membrii consiliului trebuie selectați, și nu toți, atunci matricea profilului candidatului conține un set mai restrâns de criterii, cerințe sau elemente din matricea consiliului, a căror îndeplinire ar asigura complementaritatea cu profilul membrilor în funcție ai consiliului;

Art.19 Pentru constituirea profilului membrilor consiliului pot fi avute în vedere următoarele cerințe, fără a se limita la acestea:

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

Art.20 (1) Fiecare autoritate publică tutelară sau societate elaborează un profil personalizat al consiliului într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu.

(2) Autoritatea publică tutelară sau societatea, după caz, elaborează profilul consiliului prin cuantificarea cerințelor prevăzute la art. 19 în cadrul matricei.

Art. 22 În cazul societăților, profilul consiliului este elaborat de comitetul de nominalizare și remunerare al consiliului în consultare cu structura de guvernanță corporativă din cadrul autorității publice tutelare.

Art. 23 (1) Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- b) matricea unui profil al consiliului.

(2) Componentele profilului consiliului prevăzute la alin. (1) trebuie să aibă corespondent în cerințele legate de aptitudinile, cunoștințele, experiența și alți indicatori măsurabili stabiliți, astfel încât să satisfacă toate necesitățile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului sau pentru pozițiile din consiliu.

Art. 24 Analiza prevăzută la art. 23 alin. (1) lit. a) se efectuează pe baza:

- a) reglementărilor legale și recomandărilor de bune practici;
- b) poziționării strategice a întreprinderii publice stabilite în condițiile art. 25.

Art. 25 (1) Pentru poziționarea strategică prevăzută la art. 24 lit. b) în vederea determinării profilului consiliului se au în vedere următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) scrisoarea de așteptări;
- b) planul de administrare, după caz;

- c) tendințe de reglementare și de piață pe termen mediu și lung;
- d) modelul de afaceri.

Art.31 (1) Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale, necesare pentru un anumit consiliu bazat pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

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

(3) Criteriile opționale 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.

Art.32 Matricea conține un nivel minim colectiv al pragului indicatorilor de competență, care reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Art. 33 (1) Criteriile ce trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. competențe:

- a) competențe specifice sectorului;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- g) altele;

B. trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor;
- g) diversitate de gen;
- h) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. alte condiții care pot fi eliminatorii:

- a) rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și prevederile legale aplicabile.

(2) Modelul matricei, precum și instrucțiunile de întocmire și de interpretare a conținutului matricei sunt prezentate în anexa nr. 1a la prezenta normă.

(3) Autoritatea publică tutelară sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz, stabilește care dintre criteriile prevăzute la alin. (1) și exemplificate în anexa nr. 1a sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

(4) Criteriile prevăzute la alin. (1) se actualizează periodic de către Ministerul Finanțelor Publice, la propunerea autorităților publice tutelare, prin ordin.

Art. 34 Profilul consiliului se aprobă astfel:

...b) în cazul societăților, de către adunarea generală a acționarilor, după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară.

Art. 35

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- b) definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

Art. 36(1) Profilul candidatului se aprobă conform art. 34.

Art. 37 La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- a) contextul organizațional;
- b) obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- c) strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- d) atribuțiile consiliului;

Art. 38 Prezentarea criteriilor pentru candidați trebuie să fie efectuată în detaliu pentru a le permite candidaților să evalueze dacă îndeplinesc criteriile în vederea întocmirii dosarului de candidatură.

ANEXA 1a Matricea consiliului

Matricea consiliului - 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.

A. Criterii

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

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

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

C. Ponderea (0-1)

Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Administratori în funcție

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

E. Candidați nominalizați

Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Totaluri

(i) Total

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

(ii) 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)].

(iii) 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).

(iv) Pragul curent colectiv

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

G. Grila de punctaj a criteriilor

Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierile rândurilor

H. Competențe

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

I. Trăsături

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

J. 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.

K.

(i) 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].

(ii) Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

$\Sigma(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$

(i) Total

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

(ii) Total ponderat

Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

(iii) Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

Grila de punctaj a competențelor

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".

Scor	Nivel de competența	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <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	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <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	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. <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/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. <ul style="list-style-type: none"> ● Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; ● Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, organizația și/sau organizațiile din afară.

Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare servește ca exemplu ilustrativ pentru stabilirea definițiilor pe fiecare nivel. Ghidul de bune practici pentru guvernarea corporativă publicat de către Ministerul Finanțelor Publice reglementează și oferă exemple în ceea ce privește competențele și trăsăturile definite prin indicatori.

Toate criteriile folosite în cadrul matricei trebuie să fie descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, dar și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție.

Exemple de competențe

Exemplele următoare reprezintă competențe ce pot fi folosite împreună cu matricea și cu grila de punctaj a competențelor. Ghidurile publicate de către Ministerul Finanțelor Publice includ un set mai amplu de criterii, dar și reglementări adiționale de bune practici.

Finanțe și contabilitate

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

Indicatori:

1. Înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare;
4. Conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii;
5. Familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile;
6. Familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Indicatori:

1. Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului;
2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului;
3. Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului;
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
5. Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile;
6. Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului.

Etică și integritate

Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu întreprinderea.

Indicatori:

1. respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
2. denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
3. comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese.

4. obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente.

5. condițiile încetării mandatului în circumstanțe de absență a integrității, agreeate între părți conform contractului de mandat, precum situații de începere a urmăririi penale și altele.

Utilizări posibile ale matricei, criteriilor asociate și grilele de punctaj

Matricea personalizată, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul consiliului și ghidurile de bune practici ale Ministerului Finanțelor Publice, acestea fiind în permanență revizuite și actualizate, pot fi folosite pentru un număr de scopuri diferite, fără se limita la:

1. Informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție

a) Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței și performanței consiliului (inclusiv autoevaluare și evaluare de către terțe părți);

b) Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;

c) Identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale consiliului prin matricea consiliului în funcție, în vederea configurării structurii comitetului de nominalizare și remunerare al consiliului și a altor mecanisme, inclusiv apelarea la servicii profesionale externe, pentru asigurarea abilității consiliului de ași atinge capabilitățile necesare și îndeplini responsabilitățile fiduciare.

2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului

a) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernantei corporative pentru dezvoltarea continuă a membrilor consiliului, directori, precum și personalul din cadrul ministerelor (inclusiv, dar fără a se limita la, programele furnizate de Ministerul Finanțelor Publice).

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 consiliului.

3. Oferirea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de membru în consiliu

a) Notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun

b) Formularea întrebărilor pentru interviul candidaților

c) Informare referitoare la descrierea profilelor de candidat

d) Informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e)

4. Informare referitoare la elaborarea proceselor formale de inițiere pentru noii membri ai consiliului

a) Ghidarea președintelui consiliului în explicarea așteptărilor de comportament pentru consiliu ca întreg și membri individuali ai consiliului în particular

b) Informare referitoare la elaborarea programelor formale de inițiere și a evenimentelor asociate.

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului de administrație pe care consiliul le poate îmbunătăți, fie și temporar, cu ajutorul serviciilor profesionale sau prin cooptarea comitetelor de expertiză cu scopul de a se alinia cu îndatoririle fiduciare și îndatoririle de îngrijire.

Folosirea exclusivă a scorurilor medii calculate pentru decizii, fără alte judecăți personale, discuția și luarea de decizii în concordanță cu procedurile scrise și prezentate pentru comitetul

decizional, de oricare dintre organismele implicate în procesul de recrutare, și care, de asemenea, trebuie să ofere posibilitatea de a avea disidența înregistrată, nu este recomandată.

- Prevederilor art. 140 alin.(1) și alin.(3), ale art. 154 alin.(1), ale art. 196 alin.(1) lit.”a”, ale art. 197 alin.(1) și ale art. 243 alin.(1) lit.”a” și lit. ”b” din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, care precizează:

Art. 140 alin.(1) și alin.(3) (1) După desfășurarea ședinței, hotărârile consiliului local se semnează de către președintele de ședință și se contrasemnează, pentru legalitate, de către secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale.

(3) Secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale nu contrasemnează hotărârea în cazul în care consideră că aceasta este ilegală. În acest caz, în următoarea ședință a consiliului local, depune în scris și expune în fața acestuia opinia sa motivată, care se consemnează în procesul-verbal al ședinței.

Art. 154 alin.(1) Primarul asigura respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției, precum și punerea în aplicare a legilor, a decretelor Președintelui României, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului, a hotărârilor consiliului local. Primarul dispune măsurile necesare și acordă sprijin pentru aplicarea ordinelor și instrucțiunilor cu caracter normativ ale ministrilor, ale celorlalți conducători ai autorităților administrației publice centrale, ale prefectului, a dispozițiilor președintelui consiliului județean, precum și a hotărârilor consiliului județean, în condițiile legii

Art. 196 alin.(1) lit.”a” Tipurile de acte administrative

(1) În exercitarea atribuțiilor ce le revin, autoritățile administrației publice locale adoptă sau emit, după caz, acte administrative cu caracter normativ sau individual, după cum urmează:

a) consiliul local și consiliul județean adoptă hotărâri

Art. 197 alin.(1) Secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale comunică actele administrative prevăzute la art. 196 alin. (1) prefectului în cel mult 10 zile lucrătoare de la data adoptării, respectiv emiterii

Art. 243 alin.(1) lit.”a” și lit. ”b” (1) Secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale îndeplinește, în condițiile legii, următoarele atribuții:

a) avizează proiectele de hotărâri și contrasemnează pentru legalitate dispozițiile primarului, respectiv ale președintelui consiliului județean, hotărârile consiliului local, respectiv ale consiliului județean, după caz;

b) participă la ședințele consiliului local, respectiv ale consiliului județean

Prevederilor art.129 alin.(2) lit.”d” și ale alin.(7) lit.”n” din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, care precizează:

-Dispozițiilor art.129 alin.(2) lit.”a” și ale alin.(3) lit.”d” din Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, care precizează:

Art.129 alin.(2) lit.”a” (2) Consiliul local exercită următoarele categorii de atribuții:

a) atribuții privind unitatea administrativ-teritorială, organizarea proprie, precum și organizarea și funcționarea aparatului de specialitate al primarului, ale instituțiilor publice de interes local și ale societăților și regiilor autonome de interes local

(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (2) lit. a), consiliul local:

...d) exercita, in numele unitatii administrativ-teritoriale, toate drepturile si obligatiile corespunzatoare participatiilor detinute la societati sau regii autonome, in conditiile legii.
și poate fi supus spre dezbatare.

**DIRECTOR EXECUTIV,
CIPRIAN FANTAZA**

ROMÂNIA
JUDEȚUL BACĂU
PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU
SECRETARUL GENERAL AL MUNICIPIULUI BACĂU
NR. 151063/ 02.08.2021

CĂTRE

DIRECȚIA JURIDICĂ ȘI ADMINISTRAȚIE LOCALĂ
UNITATEA MUNICIPALĂ PENTRU MONITORIZARE

Având în vedere prevederile art. 136 alin. (3), alin. (4) și alin. (5) din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, modificată și completată, vă informăm că v-a fost transmis pe e-mail la proiectul de hotărâre privind aprobarea Profilului Consiliului de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A. și a Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății de Servicii Publice Municipale Bacău S.A., în vederea analizării și întocmirii rapoartelor de specialitate. Vă rugăm ca până la data de 03.08.2021 să le depuneți în format letric la Secretarul General al Municipiului Bacău.

PRIMARUL MUNICIPIULUI BACĂU
LUCIAN-DANIEL STANCIU-VIZITEU

SECRETARUL GENERAL
AL MUNICIPIULUI BACĂU
NICOLAE-OVIDIU POPOVICI