

**PROIECT DE HOTĂRÂRE**  
**privind avizarea profilului consiliului de administrație, al candidaților și  
matricea consiliului de administrație al SC TERMICA BRAD S.A.**

**Consiliul Local al Municipiului Brad, Județul Hunedoara.**

Având în vedere EXPUNEREA DE MOTIVE nr.81/165/30.07.2017 a Primarului municipiului Brad prin care se propune avizarea profilului consiliului de administrație, al candidaților și matricea consiliului de administrație al SC TERMICA BRAD S.A.;

În conformitate cu prevederile art. 34 lit. b și art. 36 alin 1 din H.G.R. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;

În temeiul prevederilor art. 36 alin. 3 lit. c, alin. 6 lit. a și art. 45 alin.1 din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale art. 11 alin. 4 din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, actualizată precum și ale Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică,

**HOTĂRĂȘTE:**

**Art.1.** - Se avizează profilul consiliului de administrație, al SC TERMICA BRAD S.A., conform Anexei nr. 1 care face integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.2.** - Se avizează profilul candidaților pentru poziția de membri în consiliul de administrație, al SC TERMICA BRAD S.A., conform Anexei nr. 2 care face integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.3.** - Se avizează matricea profilului consiliului de administrație, al SC TERMICA BRAD S.A., conform Anexei nr. 3 care face integrantă din prezenta hotărâre.

**Art. 4.** – Cu ducerea la îndeplinire se împuternicește Compartimentul U.L.M..

**Art. 5.** - Prezenta hotărâre poate fi atacată, conform procedurii și termenelor prevăzute de Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, actualizată.

**Art. 6** – Prezenta hotărâre se comunică:

- Instituției Prefectului – Județul Hunedoara;
- Primarului Municipiului Brad;
- Comisiei de selecție a candidaților;
- Compartimentului Resurse Umane;
- Compartimentului U.L.M..

**Inițiator:**  
**P R I M A R**  
**Florin Cazacu**

**R O M Â N I A**  
**JUDEȚUL HUNEDOARA**  
**P R I M Ă R I A**  
**MUNICIPIUL BRAD**  
Nr. 81/165/30.06.2017

**EXPUNERE DE MOTIVE**

**privind avizarea profilului consiliului de administrație, al candidaților și matricea consiliului de administrație al SC TERMICA BRAD S.A.**

Consiliul Local Municipiul Brad este acționar unic al SC TERMICA BRAD S.A. iar potrivit art.2 pct.3 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice îndeplinește calitatea de autoritate publică tutelară.

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.

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

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

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.

Componentele profilului consiliului 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..

Profilul candidatului și profilul consiliului se aprobă, 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.

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.

Proiectul matricei profilului consiliului se elaborează după cum urmează:

a) de comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului în funcție, cu consultarea autorității publice tutelare;

b) 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.

Matricea profilului pentru fiecare consiliu trebuie să conțină următoarele: 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, dacă există sau se aplică; subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

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, dacă s-a hotărât contractarea acestuia, să stabilească, dar fără a se limita la acestea, următoarele: balanța competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, în prezent și în viitor, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice ale întreprinderii publice; caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne ale întreprinderii publice; identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltare profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate; definirea 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 publică tutelară.

În contextul celor de mai sus propun plenului Consiliului Local Brad dezbateră proiectului de hotărâre în forma prezentată.

Invoc în susținerea propunerii mele prevederile art. 34 lit. b și art. 36 alin 1 din H.G.R. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;

**P R I M A R**  
**Florin Cazacu**

**PROFILUL**  
**Consiliului de Administrație**  
**al SC Termica Brad SA**

**I. Aspecte generale ale profilului Consiliului de Administrație**

**1. Context organizațional**

SC Termica Brad SA este înființată în baza Hotărârii Consiliului Local al municipiului Brad nr. 96/2010, fiind administrată în sistem unitar, conform prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale. Societatea are ca obiect de activitate producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice către populația municipiului Brad.

Consiliul de Administrație al SC Termica Brad SA (denumit în continuare "Consiliul" este alcătuit din 3 membri.

**2. Atribuții și așteptări**

Consiliul este însărcinat cu îndeplinirea actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală Acționarilor. Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului executiv și situația generală a afacerilor din cadrul societății.

Consiliul are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorului, conform actului constitutiv;

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) supravegherea activității directorului;
- d) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- e) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, precum și atribuțiile primite de la adunarea generală a acționarilor.

Conform actului constitutiv Consiliul are următoarele atribuții principale:

- supune adunării generale ordinare, raportul cu privire la exercițiul financiar din anul precedent, bilanțul contabil, contul de profit și pierderi precum și proiectele de programe și buget pentru exercițiul financiar în curs;
- stabilește politica de personal;
- numește, stabilește remunerația și revocă din funcție, conducerile compartimentelor funcționale ale societății și ale secțiilor de producție și decid sesizarea instanțelor de judecată pentru pagubele produse de către aceștia;
- propune adunării generale a acționarilor cu privire la contractarea de împrumuturi pe termen scurt, mediu și lung, în condițiile legii;
- hotărăște în probleme privind protecția muncii, protecția mediului, pază, PSI;
- aprobă trecerea în conservare a mijloacelor fixe, scoaterea din funcțiune, casarea mijloacelor fixe amortizate integral și valorificarea acestora;
- adoptă regulamentul de organizare și funcționare a societății (ROF) și regulamentul de ordine interioară (ROI) prezentate de directorul societății;
- stabilește strategia și tactica de marketing;
- aprobă tarifele pentru prestațiile care intră în competența societății;
- decide asupra încheierii de acte juridice prin care societatea urmează să dobândească, să înstrăineze, să concesioneze sau să constituie în garanție bunurile aflate în patrimoniul societății a căror valoare depășește jumătate din valoarea contabilă a activelor societății la data încheierii actului juridic, numai cu aprobarea adunării generale a acționarilor;

- desemnează reprezentanții angajatorului în comisia de negociere a contractului colectiv de muncă;
- delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general ;
- validează componența echipei de management a societății propusă de director;
- semnează contractul de management cu directorul societății și urmărește îndeplinirea și respectarea prevederilor acestuia; Membrii echipei de management sunt parte în Contractul de management și răspund solidar cu directorul de îndeplinirea prevederilor contractului;
- prezintă adunării generale spre aprobare rezultatul concursului pentru ocuparea postului de director, membrii echipei de management și prevederile Contractului de management;
- aprobă deplasările directorului în interesul serviciului și rapoartele acestuia după întoarcerea din deplasare;
- stabilește competențele și responsabilitățile directorului;
- aprobă stimulentele materiale ce se pot acorda salariaților, în conformitate cu ROI, CCM și legislația în vigoare, în cadrul BVC aprobat.
- orice alte atribuții stabilite de adunarea generală ordinară sau extraordinară a acționarilor.

### 3. Componența Consiliului

Componența Consiliului se stabilește astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre ei și cu managementul executiv, să acționeze critic și independent, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt. Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Reguli pentru alcătuirea consiliului de administrație – art. 28 din OUG 109/2011:

- a) 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.
- b) În cadrul consiliului de administrație nu poate 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
- c) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138<sup>2</sup> din [Legea nr. 31/1990](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare
- d) 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
- e) Consiliul va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului.

#### II. Profilul individual al membrilor Consiliului

Condițiile minime care vor fi îndeplinite de membrii consiliului sunt următoarele:

- a) Studii superioare de lungă durată absolvite cu diploma de licență
- b) Cunoașterea limbii române
- c) Capacitate deplină de exercițiu
- d) Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar și fiscal
- e) Experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-a administrat sau condus
- f) Minim 5 ani experiență profesională
- g) Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică sau să nu fi încetat contractul individual de muncă pentru motive imputabile salariatului în ultimii 5 ani
- h) Persoanele care nu pot fi fondatori, potrivit art. 6 alin. 2 din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările ulterioare, nu vor putea fi nici administratori.

Candidații selectați conform condițiilor de mai sus, vor fi evaluați pe baza matricei Consiliului.

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care care oglindesc activitatea societății și anticipează provocările societății în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de experiență/competență.

#### **A. Competențe specifice activității SC Termica Brad SA**

Obiectivul general asociației este de a asigura un serviciu modern, de încredere și avantajos pentru populația municipiului Brad. Serviciul de alimentare centralizată cu energie termică trebuie să devină o alternativă viabilă la celelalte sisteme alternative de încălzire pe care le folosește în prezent o parte a populației.

Următoarele obiective specifice principale vor fi avute în vedere la stabilirea competențelor în domeniul de activității al societății:

- Orientarea serviciilor către cerere
- Marketing și informarea consumatorilor
- Expertiză în domeniul producerii, transportului și furnizării energiei termice
- Implementarea de tehnologii moderne din sfera IT în domeniul producerii și distribuției energiei termice
- Reducerea cheltuielilor
- Dezvoltarea rețelei de distribuție a energiei termice prin atragerea unor noi consumatori, inclusiv agenți economici

#### **B. Competențe profesionale de importanță strategică**

Membrii Consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-au administrat sau condus, capacități strategice excelente și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea și părțile interesate ale acesteia.

#### **C. Guvernanța corporativă**

Se va evalua experiența membrilor Consiliului în domeniul finanțelor întreprinderilor, procedurilor de control al afacerilor, amnagementului riscului, al autoamțizării proceselor administrative și al guvernanței corporative, precum și experiența în managementul resurselor umane.

#### **D. Social și personal**

Se au în vedere următoarele abilități:

- Abilități de comunicare și negociere
- Inițiativa, capacitatea de adaptare
- Capacitate de analiză și sinteză
- Abilități de relaționare bine dezvoltate
- Abilități manageriale

**PROFILUL CANDIDATULUI**  
**pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație**  
**al SC Termica Brad SA**

În conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/2016 de adoptare a OUG nr. 109/2011 și ale HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011, Comitetul de Nominalizare și Remunerare în colaborare cu Comisia de selecție, având în vedere contextul organizațional, obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, strategia întreprinderii publice și elementele cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice, precum și atribuțiile consiliului, au stabilit Profilul Candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al societății.

Obiectivul general al societății este de a asigura un serviciu modern, de încredere și avantajos pentru populația municipiului Brad. Serviciul de alimentare centralizată cu energie termică trebuie să devină o alternativă viabilă la celelalte sisteme alternative de încălzire pe care le folosește în prezent o parte a populației.

Următoarele obiective specifice principale vor fi avute în vedere la stabilirea competențelor în domeniul de activitate al societății:

- Orientarea serviciilor către cerere
- Marketing și informarea consumatorilor
- Expertiză în domeniul producerii, transportului și furnizării energiei termice
- Implementarea de tehnologii moderne din sfera IT în domeniul producerii și distribuției energiei termice
- Reducerea cheltuielilor
- Dezvoltarea rețelei de distribuție a energiei termice prin atragerea unor noi consumatori, inclusiv agenți economici

**A. Condițiile minime care vor fi îndeplinite de membrii consiliului sunt următoarele:**

- i) Studii superioare de lungă durată absolvite cu diploma de licență
- j) Cunoașterea limbii române
- k) Capacitate deplină de exercițiu
- l) Să nu aibă înscriseri în cazierul judiciar și fiscal
- m) Experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-a administrat sau condus
- n) Minim 5 ani experiență profesională
- o) Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică sau să nu fi încetat contractul individual de muncă pentru motive imputabile salariatului în ultimii 5 ani
- p) Persoanele care nu pot fi fondatori, potrivit art. 6 alin. 2 din Legea nr. 31/1990 privind societățile, cu modificările ulterioare, nu vor putea fi nici administratori

Candidații selectați conform condițiilor de mai sus, vor fi evaluați pe baza matricei Consiliului.

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea societății și anticipează provocările societății în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de experiență/competență.

**B. Pentru a se califica pentru poziție, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, abilități și aptitudini:**

**a) Competențe specifice activității SC Termica Brad SA**

- Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul producerii, transportului, distribuției și furnizării energiei termice
- Experiență relevantă în domeniul producerii, transportului, distribuției și furnizării energiei termice

**b) Competențe profesionale de importanță strategică**

Membrii Consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-au administrat sau condus, capacități strategice și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind societatea și părțile interesate ale acesteia.

Se au în vedere următoarele abilități:

- Viziune și planificare strategică
- Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia
- Marketing strategic
- Managementului riscului
- Legislație
- Finanțe și contabilitate

**c) Guvernanță corporativă**

Se are în vedere cunoașterea de bune practici și principii de guvernanță corporativă, politicile guvernamentale referitoare la guvernanță corporativă, înțelegerea importanței gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

**d) Social și personal**

Se au în vedere următoarele abilități:

- Abilități de comunicare și negociere
- Capacitate de analiză și sinteză
- Abilități de relaționare bine dezvoltate