

Nr. 54291 / 05.05.2026

PROFILUL CELOR 3 ADMINISTRATORI ȘI AL CANDIDATULUI

Societatea "Alba Iulia Transport Local" SRL este persoană juridică română, având formă de societate cu răspundere limitată constituită potrivit Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată cu modificările și completările ulterioare, și își desfășoară activitatea în vederea realizării obiectului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor societății așa cum sunt stabilite prin Actul Constitutiv.

Societatea este înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Alba sub nr. J 2025099262001. Codul de Identificare Fiscală este: 53153650.

Sediul social al Societății este în România, municipiul Alba Iulia, Str. Calea Moșilor, nr. 5A, camera 110, etaj.I, jud. ALBA.

Capital social în valoare 100.000 de lei, format din 1000 de părți sociale fiecare în valoare de 100 lei. Asociatul unic deține integral capitalul social în suma de 100.000 lei, contribuind la beneficii și pierderi în procent de 100%.

Domeniul principal de activitate este: Alte transporturi terestre de călători (CAEN: 493).

Activitatea principală este: Transporturi terestre de călători, pe bază de grafic. (CAEN: 4931).

Alte activități: potrivit Actului Constitutiv.

Societatea "Alba Iulia Transport Local" SRL. se încadrează în categoria întreprinderilor publice prevăzute la art. 2, pct. 2, lit. b din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Organizarea și funcționarea societății este reglementată de respectivul act normativ și unde acesta nu dispune, de dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de dispozițiile Legii nr. 27/2009 privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Organul de conducere al Societății este Adunarea Generală a Asociaților (Asociat unic).

Consiliul Local al Municipiului Alba Iulia, în calitate de Asociat unic, exercită drepturile și îndeplinește obligațiile care, potrivit legii, revin adunării generale și adoptă hotărârile atât în privința societății, cât și referitoare la politicile sale economice și comerciale.

Administrarea societății se va face, respectându-se prevederile art. 28, alin. (6¹) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificările și completările ulterioare.

Un singur administrator poate fi funcționar public al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice.

Administratorii sunt desemnați de către autoritatea publică tutelară și numiți de către Adunarea Generală a Asociaților la propunerea unei comisii constituite la nivelul autorității publice tutelare.

Mandatul Administratorilor nu poate depăși 4 (patru) ani, potrivit prevederile art. 28, alineat (8). Selecția administratorilor se face potrivit prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Anexa 1b din normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin H.G. nr. 639/2023.

Responsabilitățile celor 3 administratori

Urmare a HCL nr. 363/26.11.2025 privind înființarea Societății ”Alba Iulia Transport Local” SRL și a HCL nr. 395/09.12.2025 privind modificarea și completarea statutului Societății ”Alba Iulia Transport Local” SRL, în data de 18.12.2025 a fost înmatriculată la Oficiul Registrul Comerțului

În conformitate cu prevederile art.28 (6¹) și art. 29⁵ ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind Guvernanta Corporativă a Întreprinderilor, în cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor este de 3, dintre care cel mult unul poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1), (3) și (6) - (8). Toate referirile din OUG 109/2011 la consiliu de administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la adunarea generală a acționarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociaților.

Prin actul administrativ de constituire vor fi desemnați administratorii societății, care trebuie să îndeplinească condițiile de studii și vechime, prevăzute la art. 28 alin. (3) din ordonanță. Mandatul primilor administratori încetează de drept la data desemnării, de către adunarea generală a acționarilor, a

administratorilor selectați potrivit procedurii de selecție și nominalizare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.

Deaemenea, potrivit art. 29[^]5 (3) din OUG nr. 109/2011 în termen de 2 luni de la data înmatriculării societății la registrul comerțului, autoritatea publică tutelară va declanșa procedura de selecție și nominalizare a administratorilor, potrivit prezentei ordonanțe de urgență.

Având în vedere prevederile legale mai sus menționate a fost necesară declanșarea procedurii de selecție pentru cele 3 posturi de administratori.

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat și de cele special prevăzute în Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Pentru ca numirea unui administrator, director, respectiv a unui membru al directoratului sau al consiliului de supraveghere să fie valabilă din punct de vedere juridic, persoana numită trebuie să o accepte în mod expres.

Atribuțiile celor 3 administratori privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății, a obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat, respectiv a planului de management al acestora.

Administratorii societății este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru adunarea generală a asociaților.

Administratorii societății are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

- α) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- β) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- χ) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- δ) supravegherea activității directorilor;
- ε) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a asociaților și implementarea hotărârilor acesteia;
- φ) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății, potrivit Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.

De asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de către Administratorii societății din partea adunării generale a asociaților, în conformitate cu art. 114 din Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Administratorii societății poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general.

Directorii pot fi numiți dintre administratori sau din afara celor 3 administratori.

Componența celor 3 administratori ai societății

Cei 3 administratori ai societății "Alba Iulia Transport Local" SRL vor avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a competențelor și experiențelor la nivelul administrării societății. Fiecare administrator trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății. Administratorii trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a acestora în domeniile care oglindesc activitatea societății astfel încât să poată anticipa provocările societății în următorii ani. Un membru poate avea mai multe domenii de competență. Nu este necesar ca toți membrii să aibă experiența profesională în industria în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale este cea care poate da substanță discuțiilor și activităților administratorilor. Cu toate acestea, cel puțin un membru este indicat să aibă și acest tip de experiență sectorială. Este recomandat ca cel puțin unul dintre cei 3 administratori să aibă experiență în activitatea întreprinderii publice pentru o mai bună eficientizare în desfășurarea activităților.

Dintre cei 3 administratori, unul va fi desemnat administrator cu drept de reprezentare legală a societății în relația cu terții (administrator executiv), conform prevederilor art. 28 alin. (1¹) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale Actului Constitutiv. Ceilalți 2 administratori vor avea calitatea de administratori neexecutivi și independenți (în sensul art. 138² din Legea 31/1990) și vor exercita funcțiile de supraveghere și control. Administratorul cu reprezentare legală asigură semnătura juridică pe actele societății, reprezintă societatea în fața autorităților publice, instituțiilor financiare și partenerilor contractuali și răspunde de implementarea hotărârilor adoptate colectiv de cei 3 administratori, sub supravegherea celorlalți 2 administratori neexecutivi. Numirea administratorului cu reprezentare legală

se realizează printr-un Contract de mandat care va include atribuțiile, obiectivele de performanță și remunerația aferentă calității de administrator executiv.

În cadrul administrării societății, vor fi constituite următoarele Comitete, conform prevederilor legale:

- Comitetul de nominalizare și remunerare;
- Comitetul de audit și de gestionare a riscurilor.

Comitetul de nominalizare și remunerare poate fi format din cel puțin 2 administratori, dintre care un membru neexecutiv, iar președintele comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent, conform Legii nr. 31/1990 privind societățile republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Principalele atribuții ale Comitetului de Nominalizare și Remunerare sunt:

- propune celor 3 administratori procedura de selecție a candidaților pentru funcția de director și recomandă numirea directorilor;
- evaluează cumulul de competențe profesionale, cunoștințe și experiențe la nivelul celor 3 administratori;
- actualizează permanent competențele profesionale ale membrilor celor 3 administratori, coordonând îmbunătățirea cunoștințelor acestora în scopul aplicării celor mai bune practici de guvernare corporativă;
- organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului;
- formulează propuneri privind remunerarea administratorilor și directorilor, în ceea ce privește cuantumul și condițiile de acordare a remunerațiilor cuvenite, cu respectarea politicii de remunerare;
- în stabilirea remunerației administratorilor, Comitetul de Nominalizare și Remunerare va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul alocat exercitării funcțiilor de către aceștia, în cadrul Comitetelor consultative constituite la nivelul celor 3 administratori;
- identifică criterii și obiective privind orice scheme de remunerare pe bază de performanță (alte beneficii financiare), fiind autorizat de către Consiliul de Administrație să solicite orice informații pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale;
- analizează, evaluează și propune celor 3 administratori orice angajament de plată sau compensație ce urmează a fi prevăzută în Contractul de mandat al administratorilor sau directorilor;

- supraveghează aplicarea principiilor politicii de remunerare a administratorilor și a directorilor și informează Consiliul de Administrație cu privire la aceasta;

- prezintă celor 3 administratori și Adunării Generale Ordinare a Asociaților care aprobă situațiile financiare anuale un raport anual, cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar anterior, raport structurat conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Comitetul de Audit și de Gestionare a Riscurilor reunește, într-o singură structură consultativă permanentă, atribuțiile celor două funcții esențiale de supraveghere — auditul statutar și gestionarea integrată a riscurilor (OUG 109/2011, **Art. 34**, (1) În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.)

Comitetul este format din administratori neexecutivi, majoritatea fiind independenți (în sensul art. 138² din Legea 31/1990). Cel puțin un membru trebuie să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru al Uniunii Europene, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție, este competentă să facă parte din Comitet și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar. Președintele Comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent.

Atribuțiile Comitetului de Audit și de Gestionare a Riscurilor sunt cele prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate, completate cu atribuțiile specifice managementului riscului prevăzute în reglementările aplicabile întreprinderilor publice (OUG nr. 109/2011 și HG nr. 639/2023).

Principalele atribuții ale Comitetului de Audit și de Gestionare a Riscurilor sunt:

- examinează în mod regulat eficiența raportării financiare, controlului intern și sistemului de administrare a riscului adoptat de societate;
- monitorizează procesul de raportare financiară, fiind informat de către auditorul extern cu privire la deficiențele semnificative ale controlului intern;

- monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate;

- informează administratorii societății cu privire la rezultatele auditului statutar și explică în ce mod a contribuit auditul statutar la integritatea raportării financiare și care a fost rolul Comitetului în acest proces;

- monitorizează eficacitatea sistemelor controlului intern de calitate și a sistemelor de management al riscului entității și, după caz, a auditului intern în ceea ce privește raportarea financiară a societății, fără a încălca independența acestuia;

- evaluează și monitorizează independența auditorilor financiari sau a firmelor de audit;

- înaintează spre avizare celor 3 administratori propunerile privind selectarea, numirea, renumirea, revocarea auditorului financiar extern, precum și termenii și condițiile pentru remunerarea acestuia;

- asistă cei 3 administratori în clasificarea riscurilor specifice societății și implementarea unui sistem de management al riscului, astfel încât riscurile cu care se confruntă societatea, precum și potențialele riscuri, să fie prevăzute, corect identificate, administrate și diseminate către administratori;

- asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului;

- identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează celor 3 administratori riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, respectiv alte măsuri luate de conducerea executivă;

- este responsabil cu măsurarea solvabilității societății prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia;

- întocmește anual un Raport care va fi prezentat Adunării Generale a Asociaților, în care va fi descrisă componența Comitetului, responsabilitățile și recomandările acestuia, precum și orice alte informații în concordanță cu actele normative în vigoare;

- informează, respectiv propune celor 3 administratori orice măsuri pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale.

Administratorii societății al societății "Alba Iulia Transport Local" SRL sunt în număr de 3 (trei) membri, iar prezenta procedura de selecție se realizează pentru aceștia.

Profilul postului de administrator

Postul de administrator în cadrul societății „Alba Iulia Transport Local” SRL este un post de conducere strategică, cu mandat de 4 ani, care implică responsabilitatea colectivă a celor 3 administratori pentru direcția generală a societății, supravegherea conducerii executive, asigurarea conformității cu legislația și cu obiectivele autorității publice tutelare (Municipiul Alba Iulia, în calitate de Asociat Unic), precum și pentru performanța financiară și operațională a societății.

Scopul postului

Asigurarea administrării eficiente, transparente și sustenabile a Societății „Alba Iulia Transport Local” SRL, în vederea îndeplinirii obiectului de activitate (transport public local de călători — CAEN 4931), a obiectivelor strategice stabilite prin Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare și a obligațiilor de serviciu public asumate față de comunitatea Municipiului Alba Iulia, cu respectarea principiilor de guvernare corporativă prevăzute de OUG nr. 109/2011.

Atribuțiile principale ale postului

Administratorii societății au, conform OUG nr. 109/2011 și actului constitutiv, următoarele atribuții principale:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare strategică ale societății, în corelare cu Scrisoarea de Așteptări a APT;
- stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare anuale și multianuale;
- numirea și revocarea directorilor (inclusiv directorul general), stabilirea remunerației acestora și supravegherea activității lor;
- aprobarea Planului de Management și a Planului de Administrare al societății;
- monitorizarea performanței directorilor prin evaluarea anuală a contractelor de mandat și a indicatorilor-cheie de performanță (KPI);
- pregătirea raportului anual al administratorilor, organizarea Adunării Generale a Asociaților și implementarea hotărârilor acesteia;
- aprobarea bugetelor anuale și a investițiilor majore propuse de conducerea executivă;
- supravegherea conformității societății cu legislația aplicabilă (OUG nr. 109/2011, Legea nr. 31/1990, Legea nr. 51/2006, Legea nr. 92/2007, Regulamentul UE 1370/2007 etc.);

- asigurarea raportării periodice către Autoritatea Publică Tutelară și către AMEPIP, conform legislației aplicabile;
- introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței, dacă este cazul, conform legislației în vigoare;
- participarea efectivă la lucrările Comitetelor consultative (Comitetul de Nominalizare și Remunerare, Comitetul de Audit și de Gestionare a Riscurilor) și asumarea responsabilităților specifice acestora.

Cerințe minime obligatorii ale postului de administrator

- studii superioare absolvite cu diplomă de licență (sau echivalent), în orice domeniu de licență;
- experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (art. 28 alin. 1 din OUG nr. 109/2011);
- pentru cel puțin un administrator: studii superioare și experiență în domeniul juridic de cel puțin 7 ani (art. 28 alin. 3 din OUG nr. 109/2011);
- pentru cel puțin un administrator: calificare ca auditor financiar sau experiență de minim 3 ani în audit statutar;
- fără înscrisuri în cazierul judiciar și fiscal;
- să nu se afle în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 4, 7, 28, 30 alin. (9), 33 și art. 36 alin. (7) din OUG nr. 109/2011;
- să nu se afle în conflict de interese sau incompatibilitate;
- stare de sănătate corespunzătoare ocupării postului (adeverință medicală);
- cunoașterea limbii române (scris și vorbit) la nivel avansat;
- cetățenie română sau a unui stat membru UE, cu domiciliul în România.

Competențe-cheie căutate

- competențe specifice sectorului transportului public de călători (operare flotă, infrastructură, reglementare ANRSC/ARR, Regulamentul UE 1370/2007);
- competențe profesionale strategice (planificare, atragerea investițiilor, analiza financiară, gestionarea riscurilor);
- competențe de guvernanță corporativă (cunoașterea OUG 109/2011, HG 639/2023, principiilor OCDE);
- competențe sociale și personale (comunicare interpersonală și instituțională, etică și integritate);

- experiență în relația cu autoritățile publice locale și centrale;
- trăsături personale: integritate, reputație profesională, orientare către rezultate, capacitate de analiză și sinteză, independență, fără expunere politică.

Relațiile postului

- relații de subordonare: față de Adunarea Generală a Asociaților (Consiliul Local al Municipiului Alba Iulia, în calitate de Asociat Unic);
- relații funcționale: cu directorii societății (numiți de cei 3 administratori), cu Comitetele consultative și cu auditorul financiar extern;
- relații de reprezentare: prin administratorul cu drept de reprezentare legală — față de terți, autorități publice, instituții financiare, parteneri contractuali, sindicate;
- relații instituționale: cu Autoritatea Publică Tutelară (Municipiul Alba Iulia), AMEPIP, ANRSC, ARR și alte instituții reglementatoare relevante.

Criterii de selecție

Criterii de eligibilitate/ *Condiții generale minime obligatorii de participare:*

În baza prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se vor aplica următoarele reguli generale :

- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (art.28, alin. (1) din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare).
- să aibă studii superioare și experiență în domeniul juridic de cel puțin 7 ani (art. 28 alin. 3 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- să nu se afle în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 4, 7, 28, 30 alin. (9), 33 și art. 36 alin. (7) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- să nu aibă înregistrări în cazierul fiscal;
- să nu aibă înregistrări în cazierul judiciar;

- să nu se afle în conflict de interese sau incompatibilitate cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- să nu fi făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- să aibă o stare de sănătate corespunzătoare ocupării postului și atestă acest lucru prin adeverință medicală, nu mai veche de 6 luni anterior derulării concursului, emisă de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate;
- să cunoască limba română (scris și vorbit) la nivel avansat;
- să aibă cetățenie română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene cu condiția să aibă domiciliul în România.
- Candidații trebuie să îndeplinească toate criteriile, specificate deja mai sus, cerute prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

Criterii de formare a celor 3 administratori

- Administrarea societății va fi formată din 3 (trei) membri (art. 28 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și actul constitutiv al societății);
- poate fi numit administrator cel mult 1 membru din rândul funcționarilor publici sau personal al autorității publice tutelare ori din cadrul altor instituții sau autorități publice (art. 28 alin. 5 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare).
- Un administrator va fi calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

- Majoritatea administratorilor este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art.138² din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor instituții sau autorități publice nu pot fi considerați independenți (art. 28 alin. 6 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator (art. 33 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- La desemnarea administratorilor se vor avea în vedere criteriile de eligibilitate prezentate mai sus și rezultatele finale ale evaluării;
- Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentul egal, transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății;
- Structura celor 3 administratori ai societății va fi astfel formată încât se va asigura o diversificare a competențelor și o pluralitate de experiențe profesionale pentru îndeplinirea pragului minim colectiv de 60% astfel cum acesta este definit în cele ce urmează;
- Administratorii numiți directori dintre persoanele care au încheiat cu societatea un contract de mandat vor fi administratori executivi.

Definirea unei grile comune de evaluare a candidaților

Grila profilului administratorilor reprezintă tabelul care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de titularul postului, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute.

Grila conține următoarele elemente:

- criterii de selecție și indicatori ai acestora;
- încadrarea criteriilor de selecție în obligatorii și opționale;

DIRECȚIA CHELTUIELI – COMPARTIMENT MONITORIZARE, TRANSPORT, LIBERĂ INIȚIATIVĂ

Primăria Municipiului Alba Iulia, Str. Calea Moșilor N. 5 A, Alba Iulia, Județul Alba, 510134

Datele cu caracter personal prelucrate cu respectarea principiilor din Regulamentul (UE) 2016/679

Tel: +40 258 819 462, Fax: +40 258 812 545

Internet: www.apulum.ro, E-mail: office@apulum.ro

Facebook: www.facebook.com/primariaalbaulia

- ponderile alocate criteriilor;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- grila comună pentru evaluarea criteriilor;
- pragul minim colectiv.
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii.

Criteriile reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din grila profilului administratorilor. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de administrator. Se precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

Criteriile obligatorii sunt competențe, trăsături și condiții necesare care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

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

Încadrarea criteriilor în obligatorii sau opționale este realizată în baza analizei contextuale, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății.

Ponderea (0-1)

Ponderea 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. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Ponderile pot avea valori cu o zecimală. Ponderile sunt evidențiate în grila profilului administratorilor în coloana „Pondere (0-1)”.

- Criteriul stabilit la T5 expunere politică va fi notat invers respectiv, 5 - fără expunere și 1- expunere politică

- T4 independența- acesta nu este un criteriu obligatoriu. Consiliul conform prevederilor legislative, trebuie să fie constituit din membri majoritatea independenți

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „Nivel de bază” la „Expert”.

DIRECȚIA CHELTUIELI – COMPARTIMENT MONITORIZARE, TRANSPORT, LIBERĂ INIȚIATIVĂ

Primăria Municipiului Alba Iulia, Str. Calea Moșilor N. 5 A, Alba Iulia, Județul Alba, 510134

Datele cu caracter personal prelucrate cu respectarea principiilor din Regulamentul (UE) 2016/679

Tel: +40 258 819 462, Fax: +40 258 812 545

Internet: www.apulum.ro, E-mail: office@apulum.ro

Facebook: www.facebook.com/primariaalbaulia

Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Criteriile sunt grupate în competențe, trăsături și condiții prescriptive și proscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidați să se realizeze cu ușurință.

Competențele reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.-

Trăsăturile se definesc drept calități distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.

Condițiile prescriptive și proscriptive reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Și în cazul lor, de regulă, grila de punctaj este de la 1 până la 5.

Pragul minim colectiv

Pragul minim colectiv (PMC) reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali dintre cei 3 administratori trebuie să o posede împreună, astfel încât aceștia să fie capabili să întrunească nivelul de capacități identificat în analiza cerințelor contextuale. Pragul minim colectiv se calculează pe baza formulei următoare:

$$PMC = \frac{\text{Punctaj minim acceptat pentru criteriu în total}}{\text{Punctaj maxim pentru criteriu} \times \text{numărul candidaților nominalizați}} \times 100$$

Autoritatea Publică Tutelară stabilește pragul minim colectiv de 60%.

Pragul minim pentru fiecare criteriu individual (PMI) reflectă nivelul minim al competenței pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede. ***Autoritatea Publică Tutelară stabilește pragul minim individual de 3 (nivel Competent).***

Grila de punctaj

Candidații vor fi evaluați pe parcursul procedurii de selecție în funcție de următoarele criterii:

Criterii

Obligatorii

(OB)

sau

Opțional

(Opț)

1= Nivel de bază; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert

COMPETENȚE

C1 Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

C1.1	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice activității societății	OB	1
C1.2	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficiente pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1
C1.3	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1

C2 Competențe profesionale de importanță strategică

C2.1	Competențe fundamentale de strategie în ceea ce privește activitatea societății	OB	1
C2.2	Competență financiară și de analiză a afacerii	Opt.	1
C2.3	Abilități de identificare și gestionare a riscurilor specifice managementului întreprinderilor	Opt.	0,5
C2.4	Experiență în atragerea și gestionarea investițiilor	Opt.	0,5
C2.5	Experiența anterioară în domeniul de activitate al societății	Opt.	0,5

C3 Competențe de guvernanță corporativă

C3.1	Cunoștințe despre principii și bune practici de guvernanță corporativă aplicată	OB	1
C3.2	Capacitatea de a lua decizii	OB	1
C3.3	Cunoștințe despre monitorizarea performanței întreprinderilor publice	OB.	1

C4 Competențe sociale și personale

C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională	OB	1
C4.2	Cunoașterea și aplicarea eticii și integrității în activitatea profesională/managerială	OB	1

C5 Experiență pe plan local și național

C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan local/național	Opt.	0,5
------	--	------	-----

C6 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

C6.1	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal	OB	1
------	---	----	---

C7 Competențe specifice asociațiilor și autorității publice tutelare

C7.1	Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății	OB	1
C7.2	Experiență anterioară în relația cu autoritățile publice, locale/centrale	Opt.	0,5

TRĂSĂTURI

T1	Integritate și reputație personală și profesională	OB	1
T2	Orientare către rezultate	Opt.	0,5
T3	Capacitate de analiză și sinteză	Opt.	0,5
T4	Independența	Opt.	1
T5	Expunere politică	OB	1

T6 Alinierea cu scrisoarea de așteptări

T6.1	Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat în directă corelare cu așteptările asociațiilor	OB	1
T6.2	Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	OB	1
T6.3	Prezintă clar legătura dintre profilul personal și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări	OB	1
T6.4	Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului și/sau pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, corelați cu obiectivele formulate, adiționali	Opt.	0,5

indicatorilor din

scrisoarea de așteptări

T6.5	Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	Opț	0,5
------	--	-----	-----

CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE

Cpp1	Număr de mandate concomitent, de administrator (maxim 2)	OB	1
Cpp2	Fără înscrisuri în cazierele fiscal și judiciar	OB	1
Cpp3	Respectarea prevederilor art. 4, 28, 30, 33, 36 din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare	OB	1
Cpp4	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director	OB	1

Definițiile criteriilor de evaluare

Pentru fiecare criteriu din matricea de evaluare prezentată în secțiunea anterioară, secțiunea de mai jos conține definiția (explicitarea conținutului criteriului) și indicatorii pe baza cărora se realizează evaluarea candidatului. Definițiile sunt grupate în cele trei categorii ale matricei: Competențe (I), Trăsături (II) și Condiții prescriptive și proscriptive (III).

I. COMPETENȚE — C1: Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

C1.1 — Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice activității societății

Capacitatea candidatului de a înțelege, asimila și transpune în deciziile manageriale principiile și metodele de organizare specifice transportului public local de călători (CAEN 4931). Aceasta presupune cunoașterea modelelor operaționale ale transportului public urban — planificare rute, dispecerizare, optimizare grafice de circulație, mentenanță flotă autobuze și troleibuze, gestiunea relației cu călătorii și cu autoritatea contractantă (Municipiul Alba Iulia).

Indicatori:

- cunoaște specificul operațional al transportului public local de călători;
- înțelege regimul juridic al delegării gestiunii serviciului public (Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legea 92/2007 a serviciilor publice de transport);
- aplică principii de organizare adaptate societăților publice de transport;
- integrează în decizii standardele de calitate ale serviciului (frecvență curse, punctualitate, accesibilitate);
- asigură coerența între strategia operațională și obiectivele autorității publice tutelare.

C1.2 — Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne

Capacitatea de a identifica, evalua și prioritiza investițiile necesare pentru modernizarea bazei materiale a societății — flotă de autobuze și troleibuze (inclusiv electrice și pe hidrogen), depouri, stații de încărcare, sisteme de e-ticketing, infrastructură de monitorizare GPS și sisteme inteligente de informare a călătorilor.

Indicatori:

- identifică nevoile de modernizare a flotei și infrastructurii;
- fundamentează studii de fezabilitate pentru investiții majore;
- evaluează surse de finanțare (PNRR, POR, POIDS, Fondul de Modernizare);
- prioritizează investițiile pe criterii obiective (uzură, impact, sustenabilitate);
- urmărește execuția bugetelor de investiții.

C1.3 — Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă

Capacitatea de a proiecta, propune și menține o structură organizatorică adecvată dimensiunii și obiectului de activitate al societății, care să asigure separarea atribuțiilor (CA / direcție executivă), coerența între departamente operaționale (exploatare, mentenanță, comercial, financiar, IT) și conformitatea cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă.

Indicatori:

- propune organigrame eficiente și adaptate dimensiunii societății;
- asigură separarea funcțiilor incompatibile (control intern);
- urmărește optimizarea numărului de niveluri ierarhice;

- promovează un raport echilibrat între personal direct productiv și suport;
- asigură conformitatea cu OUG 109/2011 și HG 639/2023.

C2: Competențe profesionale de importanță strategică

C2.1 — Competențe fundamentale de strategie în ceea ce privește activitatea societății

Capacitatea de a formula, evalua și revizui strategia societății pe termen mediu și lung, având în vedere contextul tranziției verzi a transportului public (electrificare, hidrogen), evoluția cererii de transport, schimbările demografice ale municipiului Alba Iulia și prioritățile europene (Pactul Verde, Strategia UE pentru Mobilitate Sustenabilă și Inteligentă).

Indicatori:

- cunoaște și aplică instrumente de planificare strategică (analiză SWOT, PESTEL, OKR);
- fundamentează direcțiile strategice pe analize cantitative și calitative;
- corelează strategia societății cu Strategia Integrată de Dezvoltare Urbană a Municipiului Alba Iulia;
- identifică direcții realiste de creștere și de eficientizare;
- aliniază strategia cu Scrisoarea de Așteptări a APT.

C2.2 — Competență financiară și de analiză a afacerii

Capacitatea de a analiza situațiile financiare ale societății (bilanț, cont de profit și pierdere, cash-flow), de a interpreta indicatorii financiari relevanți (lichiditate, solvabilitate, rentabilitate, viteză de rotație a creanțelor) și de a fundamenta deciziile financiare în acord cu obiectivele strategice ale societății și cu cadrul Legii 273/2006 privind finanțele publice locale.

Indicatori:

- interpretează corect situațiile financiare;
- utilizează indicatori financiari relevanți pentru transportul public;
- analizează raportul cost-beneficiu pentru investiții și operațiuni;
- monitorizează performanța financiară a societății;
- identifică riscuri financiare și propune măsuri de mitigare.

C2.3 — Abilități de identificare și gestionare a riscurilor specifice managementului întreprinderilor



Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile specifice activității de transport public — riscuri operaționale (accidente, defecțiuni majore, lipsa pieselor de schimb), riscuri financiare (dependența de subvenții, fluctuații prețuri carburanți/energie), riscuri de conformitate (sanctiuni ANRSC, ARR), riscuri reputaționale (calitatea serviciului, satisfacția călătorilor).

Indicatori:

- identifică riscurile materiale specifice transportului public;
- aplică instrumente de evaluare a riscurilor (matrice impact-probabilitate);
- propune planuri de tratare a riscurilor și planuri de continuitate;
- monitorizează indicatorii cheie de risc (KRI);
- asigură funcționarea Comitetului de Audit și de Gestionare a Riscurilor.

C2.4 — Experiență în atragerea și gestionarea investițiilor

Experiență practică și demonstrabilă în identificarea, atragerea, contractarea și implementarea unor proiecte de investiții — fie cu finanțare europeană sau națională (PNRR, POR, POIDS), fie din împrumuturi (BEI, BERD), fie din parteneriate public-privat.

Indicatori:

- experiență anterioară în proiecte de investiții documentate;
- cunoaște regulile de eligibilitate ale fondurilor europene;
- cunoaște procedurile de achiziție publică (Legea 98/2016);
- are capacitatea de a fundamenta cereri de finanțare;
- urmărește sustenabilitatea post-implementare a investițiilor.

C2.5 — Experiență anterioară în domeniul de activitate al societății

Experiență profesională anterioară documentată în sectorul transportului public de călători (urban, județean sau interjudețean), în societăți de operare a transportului public sau în instituții publice cu atribuții în domeniul mobilității (ARR, ANRSC, autorități tutelare ale societăților de transport).

Indicatori:

- experiență în societăți de transport public sau structuri similare;
- cunoaște specificul operațional al sectorului;
- cunoaște relația cu ARR și ANRSC;
- a gestionat anterior aspecte tehnice/economice/juridice ale transportului public;

DIRECȚIA CHELTUIELI – COMPARTIMENT MONITORIZARE, TRANSPORT, LIBERĂ INIȚIATIVĂ

Primăria Municipiului Alba Iulia, Str. Calea Moșilor N. 5 A, Alba Iulia, Județul Alba, 510134

Datele cu caracter personal prelucrate cu respectarea principiilor din Regulamentul (UE) 2016/679

Tel: +40 258 819 462, Fax: +40 258 812 545

Internet: www.apulum.ro, E-mail: office@apulum.ro

Facebook: www.facebook.com/primariaalbaiulia

- rezultate concrete documentate.

C3: Competențe de guvernare corporativă

C3.1 — Cunoștințe despre principii și bune practici de guvernare corporativă aplicată

Cunoașterea și capacitatea de aplicare a principiilor de guvernare corporativă specifice întreprinderilor publice — OUG 109/2011 (cu modificările ulterioare), HG 639/2023 (norme metodologice de aplicare), Principiile OCDE pentru Guvernarea Întreprinderilor Publice. Înțelegerea rolurilor distincte ale Adunării Generale a Asociaților, ale celor 3 administratori și ale directorilor.

Indicatori:

- cunoaște prevederile OUG 109/2011 și HG 639/2023;
- aplică principiile transparenței și responsabilității;
- separă rolul administratorului de cel al directorului;
- asigură funcționarea Comitetelor obligatorii (Audit și Gestionare a Riscurilor, Nominalizare-Remunerare);
- respectă regimul incompatibilităților și conflictelor de interese.

C3.2 — Capacitatea de a lua decizii

Capacitatea de a analiza informații complexe, de a evalua alternative, de a-și asuma decizii fundamentate și de a le susține în fața CA, AGA și autorității publice tutelare. Capacitatea de a decide în timp util, chiar și în condiții de informație incompletă sau presiune.

Indicatori:

- analizează multidisciplinar problemele;
- identifică alternative și evaluează impactul;
- își asumă deciziile și responsabilitatea pentru ele;
- decide în timp util, fără tergiversare;
- colaborează cu ceilalți administratori pentru decizii colective.

C3.3 — Cunoștințe despre monitorizarea performanței întreprinderilor publice

Cunoașterea și capacitatea de aplicare a sistemului de indicatori-cheie de performanță (KPI) pentru întreprinderi publice — indicatori financiari, operaționali, de calitate a serviciului, de

conformitate. Înțelegerea cerințelor de raportare către autoritatea publică tutelară și AMEPIP (Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanței Întreprinderilor Publice).

Indicatori:

- cunoaște tipologia KPI relevante pentru transportul public;
- aplică principiile MBO (management prin obiective);
- monitorizează execuția planului de management al directorilor;
- asigură raportarea către APT și AMEPIP;
- utilizează datele în decizii corective.

C4: Competențe sociale și personale

C4.1 — Comunicare interpersonală și instituțională

Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și în scris în mod corect, fluent și coerent. Capacitatea de a relaționa cu colegi din CA, cu directorii, cu reprezentanții APT, cu sindicatele, cu mass-media și cu călătorii. Abilitatea de a argumenta și de a persuadea în context profesional și public.

Indicatori:

- exprimare fluentă și coerentă în scris și oral;
- ascultare activă a interlocutorilor;
- utilizarea corectă a tehnicii întrebărilor;
- argumentare logică și utilizarea corectă a argumentelor emoționale;
- capacitate de a iniția, menține și dezvolta relații bazate pe încredere.

C4.2 — Cunoașterea și aplicarea eticii și integrității în activitatea profesională/managerială

Cunoașterea și aplicarea standardelor de etică și integritate specifice administratorilor de întreprinderi publice — Codul de etică și conduită profesională, regimul declarațiilor de avere și interese, regimul incompatibilităților (Legea 161/2003), prevenirea și gestionarea conflictelor de interese.

Indicatori:

- cunoaște și respectă codul de etică profesională;
- declară conflictele de interese reale sau potențiale;
- protejează informațiile confidențiale ale societății;

- respectă regimul incompatibilităților legale;
- promovează cultura integrității în societate.

C5: Experiență pe plan local și național

C5.1 — Experiență de administrare sau management pe plan local/național

Experiență profesională anterioară în funcții de conducere (administrator, director, manager) la nivelul unor societăți comerciale, regii autonome, instituții publice sau organizații non-guvernamentale, în plan local sau național.

Indicatori:

- experiență de minim 3-5 ani în funcții de conducere;
- rezultate cuantificabile obținute în mandate anterioare;
- capacitate de coordonare a echipelor;
- experiență în relaționarea cu autorități publice;
- recomandări favorabile.

C6: Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal

C6.1 — Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal

Pentru candidații care sunt funcționari publici sau personal al APT (Municipiul Alba Iulia) ori al altor instituții publice — capacitatea de a respecta restricțiile legale aplicabile (incompatibilități, conflict de interese, regimul declarațiilor de avere, restricții la concurență neloială). Conform OUG 109/2011 art. 28 alin. (5), maxim 1 din cei 3 administratori poate fi funcționar public sau personal al APT/altor autorități publice. Acești administratori NU pot fi considerați independenți (art. 28 alin. 6).

Indicatori:

- cunoaște regimul incompatibilităților pentru funcționari publici (Legea 161/2003);
- respectă obligațiile declarative (avere, interese);
- aplică restricțiile la conflictul de interese;
- separă atribuțiile de funcționar public de cele de administrator;
- respectă plafonul de 1 administrator funcționar public din 3 (art. 28 alin. 5 OUG 109/2011).

C7: Competențe specifice asociațiilor și autorității publice tutelare

C7.1 — Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății

Cunoștințe specifice despre transportul public local de călători — modele operaționale, tehnologii actuale și emergente (autobuze electrice, troleibuze cu autonomie, vehicule pe hidrogen), reglementări sectoriale (Legea 92/2007 a serviciilor publice de transport, Regulamentul UE 1370/2007 privind serviciile publice de transport feroviar și rutier de călători), tarife și subvenții, drepturile și obligațiile operatorilor.

Indicatori:

- cunoaște specificul transportului public urban;
- înțelege Regulamentul UE 1370/2007 (obligația de serviciu public);
- cunoaște Legea 92/2007 și OUG 51/2019;
- înțelege regimul tarifelor și al compensației pentru obligația de serviciu public;
- cunoaște tendințele tehnologice (e-mobilitate, MaaS — Mobility as a Service).

C7.2 — Experiență anterioară în relația cu autoritățile publice, locale/centrale

Experiență profesională în interacțiunea cu autorități publice locale (consilii locale, primării), județene (consilii județene, prefecturi) sau centrale (ministere, agenții guvernamentale). Capacitatea de a naviga procesele administrative și de a susține relația instituțională cu APT (Municipiul Alba Iulia).

Indicatori:

- experiență documentată în relația cu autorități publice;
- cunoașterea proceselor administrative;
- rezultate concrete obținute în colaborări cu APT;
- capacitate de raportare și comunicare instituțională;
- recomandări de la instituții publice.

II. TRĂSĂTURI

T1 — Integritate și reputație personală și profesională

Comportament profesional ireproșabil, credibilitate și respectabilitate publică. Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, și își asumă

responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.

Indicatori:

- lipsa sancțiunilor disciplinare sau penale relevante;
- reputație profesională bună confirmată de recomandări;
- declarație onestă a istoricului profesional;
- conduită etică în mandatele anterioare;
- absența litigiilor cu foști angajatori sau parteneri.

T2 — Orientare către rezultate

Capacitatea de a focaliza eforturile, propriile și ale echipei, către atingerea obiectivelor stabilite. Capacitatea de a măsura, monitoriza și raporta progresul către rezultate concrete și de a ajusta cursul acțiunilor atunci când rezultatele nu sunt conform planului.

Indicatori:

- fixează obiective concrete și măsurabile;
- monitorizează indicatori de progres;
- ajustează acțiunile pentru atingerea rezultatelor;
- demonstrează rezultate cuantificabile în mandate anterioare;
- menține concentrarea pe priorități.

T3 — Capacitate de analiză și sinteză

Capacitatea de a colecta și procesa informații complexe din surse diverse, de a identifica esențialul și de a sintetiza concluzii utile pentru decizie. Abilitatea de a transforma date brute în informații cu valoare strategică pentru cei 3 administratori.

Indicatori:

- colectează și procesează informații din surse diverse;
- identifică elementele esențiale dintr-un volum mare de date;
- sintetizează coerent concluzii fundamentate;
- transformă datele în decizii;
- prezintă concluziile în mod clar și structurat.

T4 — Independența

Capacitatea de a lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe analiza profundă a datelor, fără presiuni externe, respectând standarde înalte de etică și integritate. Conform art. 138² din Legea 31/1990, administrator independent = persoana care nu are relații patrimoniale, contractuale sau de altă natură cu societatea sau cu acționarul majoritar care i-ar putea afecta judecata. NOTĂ: La AITL, majoritatea administratorilor trebuie să fie independenți (cei 2 care nu sunt funcționari publici/personal APT). Funcționarii publici nu pot fi considerați independenți (art. 28 alin. 6 OUG 109/2011). T4 nu este criteriu obligatoriu individual, dar este obligatoriu colectiv (majoritatea independentă).

Indicatori:

- absența relațiilor patrimoniale cu societatea;
- absența relațiilor contractuale recente cu societatea;
- absența legăturilor de rudenie cu acționarul majoritar (Municipiul Alba Iulia) care ar afecta judecata;
- capacitate demonstrată de decizie obiectivă;
- rezistă presiunilor externe.

T5 — Expunere politică (notare INVERSĂ: 5 = fără expunere; 1 = expunere)

Gradul în care candidatul are expunere politică prezentă sau recentă. ATENȚIE — La AITL, conform regulii speciale stabilite de APT, criteriul T5 se notează INVERS față de scoring-ul standard: scor 5 = fără expunere politică (admis fără rezerve); scor 1 = candidat cu expunere politică (sub PMI, candidat eliminat). Sub categoria de „expunere politică” intră: funcție de conducere într-o formațiune politică, mandat electoral curent sau recent (sub 5 ani), candidatură publică pentru o funcție electivă în mandat curent.

Indicatori:

- absența funcțiilor de conducere în formațiuni politice;
- absența mandatelor electorale curente sau foarte recente;
- transparență privind eventuala apartenență politică (membru fără funcție);
- capacitate demonstrată de a separa interesul public de afilieri politice;
- declarație pe propria răspundere privind expunerea politică.

T6: Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări



T6.1 — Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat în directă corelare cu așteptările asociaților

Capacitatea candidatului de a formula, în Declarația de Intenție prezentată conform HG 639/2023, obiective clare, concrete și măsurabile pentru viitorul mandat — direct corelate cu prioritățile transmise prin Scrisoarea de Așteptări de către Consiliul Local al Municipiului Alba Iulia (asociat unic).

Indicatori:

- obiective formulate SMART (Specifice, Măsurabile, Atingibile, Relevante, Temporale);
- corelare directă cu fiecare prioritate din Scrisoarea de Așteptări;
- prioritizare clară a obiectivelor pe orizontul mandatului (4 ani);
- angajament personal asumat pentru fiecare obiectiv;
- limbaj operațional, nu generic.

T6.2 — Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea

Capacitatea candidatului de a analiza și descrie corect provocările specifice cu care se confruntă AITL — context economic local, demografic, financiar, operațional (start-up de societate publică nou înființată în decembrie 2025), tehnologic (tranziția la flotă electrică), de conformitate (relația cu APT, AMEPIP, ANRSC).

Indicatori:

- analiză contextuală corectă și actualizată;
- identifică provocările specifice (nu generice) ale AITL;
- distinge provocările pe termen scurt vs. mediu vs. lung;
- corelează provocările cu contextul macroeconomic și sectorial;
- demonstrează cunoașterea aprofundată a societății și a sectorului.

T6.3 — Prezintă clar legătura dintre profilul personal și obiectivele pe care trebuie să le realizeze

Capacitatea candidatului de a articula clar cum experiența, competențele și calitățile sale personale îl fac potrivit pentru atingerea obiectivelor specifice ale mandatului — demonstrând coerența între CV / parcurs profesional / declarație de intenție.

Indicatori:



- corelare clară între experiența anterioară și obiectivele de mandat;
- evidențiază competențe specifice relevante pentru AITL;
- argumentează valoarea adăugată unică pe care o aduce;
- demonstrează auto-cunoaștere și realism privind propriile limite;
- oferă exemple concrete din cariera anterioară.

T6.4 — Propune indicatori pentru monitorizarea performanței și/sau pentru remunerația variabilă

Capacitatea candidatului de a propune un set coerent de indicatori-cheie de performanță (KPI) pentru monitorizarea AITL pe durata mandatului — indicatori financiari (EBITDA, marjă operațională, rotație creanțe), operaționali (km parcurși, rate de incident, punctualitate, grad ocupare flotă), de calitate a serviciului (NPS călători, sesizări soluționate), de sustenabilitate (emisii CO₂ pe km, consum energie/km).

Indicatori:

- set de indicatori echilibrat (financiar + operațional + calitate + ESG);
- KPI măsurabili și verificabili;
- corelare cu obiectivele asumate în Declarația de Intenție;
- propune ținte realiste pentru fiecare indicator;
- distinge KPI pentru evaluarea CA vs. KPI pentru remunerația variabilă a directorilor.

T6.5 — Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și planul de acțiuni de reducere

Capacitatea candidatului de a identifica și descrie realist constrângerile (bugetare, legale, operaționale), riscurile (financiare, de conformitate, reputaționale, operaționale) și limitările cu care se poate confrunta în executarea mandatului, însoțite de un plan de acțiuni concrete pentru atenuarea acestora.

Indicatori:

- identifică constrângerile bugetare și legale;
- mapează riscurile pe categorii (matrice probabilitate-impact);
- propune plan de acțiuni de mitigare pentru riscurile prioritare;
- distinge între riscuri controlabile și necontrolabile;
- demonstrează realism și absență a optimismului nefondat.

III. CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE

Cpp1 — Număr de mandate concomitent, de administrator (maxim 2)

Conform art. 33 din OUG 109/2011: o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator. Scor 5 = candidatul nu deține alt mandat / deține maxim 1 mandat concomitent. Scor 1 = candidatul ar depăși plafonul de 2 mandate (eliminator).

Indicatori:

- declarație pe propria răspundere privind mandatele deținute;
- extras CIM/REVISAL sau alte documente justificative;
- verificarea bazei de date publice a întreprinderilor publice;
- confirmarea că numirea la AITL nu va depăși plafonul de 2 mandate;
- angajament privind respectarea plafonului pe durata mandatului.

Cpp2 — Fără înregistrări în cazierul fiscal și judiciar (criteriu eliminatoriu)

Conform art. 28 alin. (3) lit. b și c din OUG 109/2011, candidații nu trebuie să aibă înregistrări în cazierul judiciar și în cazierul fiscal. Criteriul este ELIMINATORIU. Scor 5 = niciun înregistrat (admis); scor 1 = există înregistrări (respins). Punctaj minim individual obligatoriu = 5; pragul minim colectiv = 100%.

Indicatori:

- cazier judiciar fără înregistrări (eliberat de IGPR cu maxim 30 de zile înainte);
- cazier fiscal fără înregistrări (eliberat de ANAF cu maxim 30 de zile înainte);
- declarație pe propria răspundere privind absența unor proceduri în curs;
- absența condamnărilor pentru infracțiuni economice, financiar-fiscale sau de corupție;
- absența sancțiunilor administrative recente cu impact reputațional.

Cpp3 — Respectarea prevederilor art. 4, 28, 30, 33, 36 din OUG nr. 109/2011 (criteriu eliminatoriu)

Candidatul nu se află în niciuna din situațiile de incompatibilitate sau interdicție prevăzute la: art. 4 (sfera de aplicare a OUG); art. 28 (condiții de eligibilitate); art. 30 alin. (9) (interdicții privind activități

concurrente); art. 33 (plafon mandate); art. 36 alin. (7) (regimul auditului). Criteriul este ELIMINATORIU. Punctaj minim individual obligatoriu = 5; pragul minim colectiv = 100%.

Indicatori:

- declarație pe propria răspundere privind absența incompatibilităților din art. 4, 28, 30, 33, 36;
- verificarea statutului profesional și al apartenenței la organizații;
- verificarea declarațiilor de avere și de interese (dacă există);
- absența relațiilor de afiliere cu concurenți ai AITL;
- angajament de a notifica orice modificare a situației pe durata mandatului.

Cpp4 — Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul

Din documentele dosarului de candidatură rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat anterior mandatul de administrator sau director. Scor 1 = întreprinderea a intrat în faliment / insolvență pe perioada exercitării mandatului. Scor 5 = întreprinderea NU a intrat în faliment / insolvență pe perioada exercitării mandatului.

Indicatori:

- evoluția cifrei de afaceri în mandatele anterioare;
- evoluția profitabilității în mandatele anterioare;
- absența procedurilor de insolvență sau faliment în perioada mandatelor anterioare;
- respectarea obligațiilor bugetare ale societăților administrate anterior;
- recomandări de la consilii de administrație sau acționari anteriori.