



MINISTERUL ENERGIEI

PROIECT PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL FILIALEI SOCIETĂȚII NAȚIONALE NUCLEARELECTRICA S.A. SOCIETATEA FABRICA DE PRELUCRARE A CONCENTRATELOR DE URANIU- FELDIOARA S.R.L.

I. Introducere

Profilul Consiliului de administrație al Societății Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L., filială a Societății Naționale Nuclearelectrica S.A., cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate, stabilite potrivit prevederilor din Anexa 1 la *Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice* (denumită în continuare H.G. nr. 639/2023).

Prin Decizia nr. 8/19.04.2024 a Asociatului Unic al Societății Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L. s-a aprobat inițierea/declansarea procedurilor de selecție a administratorilor filialei Societatea Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara SRL în conformitate cu prevederile *O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare* (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Procedura de selecție se derulează de către Comisia de selecție și nominalizare desemnată prin Ordin al Ministrului Energiei, în conformitate cu prevederile art.4⁹ din O.U.G. nr.109/2011 și art. 4 alin. (2) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2003.

Procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al filialei Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L. se finalizează în termen de cel mult 150 zile de la declansare, conform prevederilor art. 29 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011.

Potrivit prevederilor art. 12 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, prezentul proiect al Profilului Consiliului de administrație este elaborat de Autoritatea Publică Tutelară (denumită în continuare APT), prin Compartimentul de Guvernanta Corporativă, iar Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a Planului de

MINISTERUL ENERGIEI

selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către APT.

În conformitate cu art. 13 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, „(1) Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente: a) analiza cerințelor contextuale; b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare; c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

(2) Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente: a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale; b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite; c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia; d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă; e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz”,

iar art. 14 din același act normativ prevede: „Profilul candidatului este alcătuit din două componente: a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări; b) descrierea criteriilor de selecție.”

II. Rolul Consiliului derivat din cerințele contextuale și din Scrisoarea de așteptări

Societatea Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L. (denumită în continuare și „Societatea” sau F.P.C.U.-Feldioara S.R.L.) este o întreprindere publică cu personalitate juridică română, având forma de societate cu răspundere limitată (S.R.L.), filiala a Societății Naționale Nuclearelectrice S.A. (denumită în continuare „SNN” sau „Asociat Unic”).

Societatea Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L. are sediul social în Feldioara, Str. Dumbravii nr. 1, Clădirea Administrativă, nivel parter, județul Brașov, fiind înregistrată la Registrul Comerțului cu numărul J8/2729/2021, Cod Unic de Înregistrare 44958790.

Societatea are ca principal obiect de activitate „Prelucrarea combustibililor nucleari - Cod CAEN 2446”, iar capitalul social al societății este deținut în cota de 100% de SNN în calitate de Asociat Unic.

F.P.C.U.-Feldioara S.R.L. a fost înființată ca filială a SNN, iar activitatea Societății se circumscrie principiilor privind asigurarea strategiei naționale a României referitoare la **menținerea ciclului nuclear integrat**, prin asigurarea materiei prime pentru fabricarea combustibilului nuclear necesar funcționării unităților de la Centrala Nuclearelectrică de la Cernavodă.

Produsul finit al F.P.C.U.-Feldioara S.R.L. reprezintă materia primă pentru fabricarea fasciculelor de combustibil nuclear în cadrul Sucursalei Fabrica de Combustibil Nuclear Pitesti (FCN Pitesti) a SNN. Fasciculele de combustibil nuclear produse de FCN Pitesti

MINISTERUL ENERGIEI

sunt necesare funcționării celor două unități nuclear-electrice (Unitatea 1 și Unitatea 2) de la Sucursala CNE Cernavodă.

Drepturile și obligațiile aferente capitalului social al societății, aflat integral în proprietatea SNN, sunt exercitate exclusiv de către aceasta. Astfel, societatea este definită ca o întreprindere publică în sensul prevederilor art. 2 pct. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 109/2011, iar SNN exercită cu privire la acestea drepturile conferite de O.U.G. nr. 109/2011 întreprinderii publice prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) din acest act normativ.

Conducerea societății se realizează prin Asociații Unice.

Asociații Unice va decide în legătura cu activitatea Societății și va asigura politica economică și comercială a acesteia.

Societatea este administrată de un Consiliu de administrație format din 5 membri. Potrivit Actului Constitutiv al Societății și art. 29 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de patru ani, de către Asociații Unice, la propunerea Comisiei de selecție și nominalizare prevăzute la art. 2 pct. 27, care înaintează APT, în vederea formulării de propuneri pentru desemnarea în Adunarea Generală a Asociațiilor, o listă scurtă pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, pe baza criteriilor de selecție comunicate public, prin anunț, în ordinea clasamentului candidaților pentru postul respectiv.

Procedura de selecție a administratorilor filialei Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L. se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 639/2023.

Viziunea și Misiunea Societății Fabrica de Prelucrare a Concentratelor de Uraniu-Feldioara S.R.L. este prezentată în detaliu în Scrisoarea de așteptări, parte integrantă a Componentei inițiale a Planului de selecție, potrivit prevederilor art. 11 alin. (2) din H.G. nr. 639/2023.

În conformitate cu reglementările legale prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011, coroborat cu prevederile *Legii nr. 31/1990 a societăților cu modificările și completările ulterioare*, având în vedere și dispozițiile Actului Constitutiv al societății, Consiliul de administrație este format din 5 membri, din care cel mult unul va fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul APT ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, iar majoritatea membrilor trebuie să fie administratori independenți în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare.

Organizarea, funcționarea și atribuțiile Consiliului de administrație sunt detaliate în Actul Constitutiv al societății.

Administratorii societății vor fi selectați în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și numiți de Asociații Unice în conformitate cu prevederile legale în materie. Fiecare administrator trebuie să accepte în mod expres exercitarea mandatului.

MINISTERUL ENERGIEI

Societatea este administrata de catre Consiliul de administratie, format din 5 (cinci) membri dintre care unul va fi desemnat Presedinte. Membrii Consiliului de administratie sunt numiti pentru un mandat de 4 ani care poate fi revocat oricand de catre Asociatul Unic sau prelungit pentru perioade succesive, in baza Hotărârii Asociatului Unic. Mandatul administratorilor numiti ca urmare a incetarii, sub orice forma, a mandatului administratorilor initiali coincide cu durata ramasa din mandatul administratorului care a fost inlocuit.

Pe durata indeplinirii mandatului, administratorii nu pot incheia cu societatea un contract de munca. In cazul in care administratorii au fost desemnati dintre salariatii societatii, contractul de munca incheiat se suspenda de drept de la data acceptarii mandatului.

Membrii Consiliului de administratie au obligatia de a-si exercita mandatul cu prudenta si diligenta unui bun administrator, exercitandu-si puterile ce li s-au conferit impreuna, cu loialitate, in interesul societatii si nu au voie sa divulge informatii confidentiale si secrete de afaceri ale societatii.

Consiliul de administratie este condus de un Presedinte. Presedintele Consiliului de administratie este ales de catre consiliu dintre membrii sai. O persoana nu va putea, in acelasi timp, sa fie numita si Presedinte al Consiliului de administratie si Director General in cadrul societatii. Presedintele Consiliului de administratie este numit pe o perioada care nu poate depasi durata mandatului său de administrator si poate fi revocat oricand de catre Consiliul de administratie. Presedintele coordoneaza activitatea Consiliului si raporteaza cu privire la aceasta Asociatului Unic. Presedintele vegheaza la buna functionare a organelor de decizie ale societatii.

Consiliul de administratie poate delega conducerea societății către Directorul General. Directorul General poate fi numit dintre administratori, care devine astfel administrator executiv sau din afara Consiliului de administratie, in urma finalizarii procedurii de selectie desfasurate in conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011. Potrivit Actului Constitutiv, în cadrul Consiliului de administratie doar un singur administrator poate fi administrator executiv.

Consiliul de administratie reprezinta Societatea in relația cu Directorul General, iar Directorul General reprezinta Societatea in relatiile cu terții și in justiție.

Membrii Consiliului de administratie sunt solidar răspunzători față de societate pentru:

- a) realitatea varsamintelor efectuate de asociati;
- b) existenta reala a dividendelor platite;
- c) existenta registrelor cerute de lege si corecta lor tinere;
- d) exacta indeplinire a Decizilor Asociatului Unic;
- e) stricta indeplinire a indatoririlor pe care legea si actul constitutiv le impun.

MINISTERUL ENERGIEI

Atributiile Consiliului de administratie

Consiliul de administratie este insarcinat cu indeplinirea tuturor actelor necesare si utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii, cu exceptia celor rezervate de lege Asociatului Unic.

Consiliul de administratie are urmatoarele atributii care nu pot fi delegate directorilor:

- a) stabilirea directiilor principale de activitate si de dezvoltare ale Societatii;
- b) stabilirea politicilor contabile si a sistemului de control financiar, precum si aprobarea planificarii financiare;
- c) numirea si revocarea Directorului General si stabilirea remuneratiei;
- d) supravegherea activitatii Directorului General;
- e) pregatirea raportului anual si implementarea deciziilor Asociatului Unic;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolventei societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Consiliul de administratie mai are si urmatoarele atributii:

- a) exercita controlul asupra modului in care Directorul General conduce Societatea;
- b) avizeaza bugetul de venituri si cheltuieli;
- c) aproba planul de management intocmit de Directorul General;
- d) prezinta Asociatului Unic un raport anual privind activitatea de administrare;
- e) reprezinta Societatea in raporturile cu Directorul General;
- f) avizeaza situatiile financiare ale Societatii;
- g) aproba Raportul anual al Directorului General;
- h) propune Asociatului Unic numirea si revocarea auditorului financiar, precum si durata minima a contractului de audit;
- i) aproba contractul de mandat al Directorului General numit;
- j) aproba Regulamentul de Organizare si Functionare a Consiliului de administratie;
- k) aproba structura organizatorica a Societatii si numarul de posturi precum si Regulamentul de Organizare si Functionare a Societatii;
- l) aproba planul de administrare a Societatii;
- m) aproba programele de activitate;

MINISTERUL ENERGIEI

- n) aproba incheierea de orice contract/document care naste obligatii legale in sarcina Societatii (de exemplu: acte de dobandire, instrainare, schimb sau de constituire in garantie a unor active din categoria activelor imobilizate ale Societatii), a caror valoare nu depaseste, individual sau cumulata, pe durata unui exercitiu financiar, 20% din totalul activelor imobilizate ale Societatii minus creantele;
- o) aproba inchirierile de active corporale, pentru o perioada mai mare de 1 an, a caror valoare individuala sau cumulata fata de acelasi co-contractant sau persoane implicate ori care actioneaza in mod concertat nu depaseste 20% din valoarea totalului activelor imobilizate, mai putin creantele la data incheierii actului juridic, precum si asocierile pe o perioada mai mare de un an, care nu depasesc aceeasi valoare;

III. Condiții generale minime obligatorii de participare la selecția pentru pozițiile de membri ai Consiliului de administratie si cerinte optionale

Se impune ca membrii Consiliului de administrație să îndeplinească următoarele cerințe contextuale:

1. să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în contextul proiectelor de dezvoltare ale SNN, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
2. 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;
3. să aibă capacitatea de a analiza situații diverse și de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să răspundă într-o cât mai mare măsură contextului societății;
4. să fie capabili ca, prin măsuri și acțiuni potrivite, să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice coroborate cu obiectivele din Planul de administrare al SNN;
5. să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

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

1. să aiba minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
2. să aiba o bună viziune asupra specificului nuclear al proiectelor majore de dezvoltare ale SNN;

MINISTERUL ENERGIEI

3. să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
4. să aiba capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență;
5. să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
6. să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiența în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultura financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg;
7. să fie familiarizat cu cerințele guvernancei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;
8. să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

În ceea ce privește etica, integritatea și responsabilitatea corporativă, membrii Consiliului de administrație vor menține o activitate susținută pentru implementarea și respectarea valorilor și principiilor ce trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional la nivelul Societății, promovând următoarele:

Profesionalismul-toate atribuțiile de serviciu care revin administratorilor trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale;

Imparțialitatea și nediscriminarea-principiu conform căruia administratorii sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

Integritatea morală-principiu conform căruia administratorilor le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, sau să abuzeze de funcția pe care o deține;

Libertatea de gândire și exprimare-principiul conform căruia administratorii pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

Onestitatea, cinstea și corectitudinea-principiu conform căruia administratorii în exercitarea mandatului trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, legislația în vigoare;

MINISTERUL ENERGIEI

Deschiderea și transparența-principiul conform căruia activitățile desfășurate de administrator în exercitarea funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;

Confidențialitatea-principiu conform căruia administratorii trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor;

Evitarea conflictului de interese-referitor la interesele financiare sau de altă natură, ce pot corupe sau afecta luarea deciziilor corecte și imparțiale de către acea persoană sau organizație pentru ca deciziile să fie nu influențate de interese secundare;

Transparența-referitor la îndeplinirea unor acțiuni care prevăd implementarea și aplicarea reală a acestui principiu care să permită beneficiarilor o mai mare încredere în activitatea decizională a administratorilor Societății;

Prudența-principiul independenței exercițiului, în vederea evitării unei supraevaluări sau subevaluări a oricărei situații care s-ar putea răsfârânge asupra actului decizional;

Obiectivitatea-principiul care obligă membrii Consiliului de administrație să dețină abilitățile profesionale corespunzătoare și necesare emiterii celor mai bune decizii în interesul Societății.

REGULI PENTRU ALCĂTUIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII

În conformitate cu prevederile *O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare*, sunt aplicabile următoarele reguli generale privind componența Consiliului de administrație:

- a) nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane (art. 4):
- senatorii;
 - deputații;
 - membrii Guvernului;
 - prefectii și subprefecții;
 - primarii și viceprimarii;
 - persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
 - persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
 - persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director,

MINISTERUL ENERGIEI

conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții;

- b) membrii Consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani (conform art. 28, alin. 3);
- c) membrii Consiliului de administrație trebuie să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (conform art. 28, alin. 1);
- d) în cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, Comitetul de audit este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este 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 (conform art. 34, alin. 4¹);
- e) cel mult un membru al Consiliului de administrație va 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 (conform art. 28, alin. 6¹);
- f) majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți (conform art. 28, alin. 6);
- g) stabilirea numărului de membri ai Consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de *Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, astfel încât **cel puțin o treime din**

MINISTERUL ENERGIEI

totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; Consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen (conform art. 28, alin. 7);

- h) o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator (conform art. 33);
- i) administratorii, revocați din motive imputabile pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege (conform art. 30, alin. 9).

Cerințe comune de participare pentru toate pozițiile de membri în Consiliul de administrație:

- a) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- b) nu se află în conflict de interese sau în stare de incompatibilitate cu exercitarea calității de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care au aplicat;
- c) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 30, alin. (9) din O.U.G. nr. 109/2011;
- d) nu au înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, conform art. 16, punctul C, lit. b) din H.G. nr. 639/2023;
- e) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra îndeplinirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, săvârșite cu intenție, care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- f) au capacitate deplină de exercițiu;
- g) sunt apți din punct de vedere medical;

MINISTERUL ENERGIEI

h) îndeplinesc criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 639/2023;

Cerințe specifice de participare

A. Pentru postul de membru în Consiliul de administrație cu calificare de 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 sau 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:

a) studii superioare absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;

b) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă;

c) experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de cel puțin 5 ani în cazul membrului cu experiență de cel puțin 3 ani în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public. Pentru membrul cu calificare de 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 sau 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, nu se aplică această cerință.

B. Pentru cele 4 posturi de membru în Consiliul de administrație cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății:

a) studii superioare în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății, absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;

b) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite sau în domeniul de activitate al societății și cel puțin 10 ani vechime totală în muncă.

Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; aceste criterii sunt grupate în

MINISTERUL ENERGIEI

următoarele grupe: competențe specifice sectorului de activitate al societății, competențe de importanță strategică/tehnică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, trăsături specifice postului, alinierea cu scrisoarea de așteptări.

Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la profilul candidatului.

Criterii de selecție ce constituie avantaj în procesul de selecție:

- experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății;
- absolvirea de studii de masterat, doctorat, MBA sau postuniversitare;
- experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății;
- experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar, juridic, managementul riscului;
- experiență în relația cu instituțiile europene.

Criteriile de competență și matricea consiliului

A. Competențe

1	Competențe specifice sectorului de activitate a ÎP - pondere 20%	
1.1 - 2%	Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al societății	
<u>Descriere</u>	Cunoașterea domeniului de activitate al societății, înțelegerea specificului și reglementările din domeniu, precum și cunoașterea bunelor practici în domeniul societății.	<u>Indicatori</u> - integrează specificitatea activității; - identifica aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul energetic și arată cum acestea pot influența activitatea societății; - înțelege punctele critice și caută soluții de prevenire/diminuare a efectelor acestora.
1.2 - 2%	Capacitatea demonstrată de creștere a performanței	
<u>Descriere</u>	Capacitatea de a exploata optim infrastructura societății și de a obține randamente ridicate în producția de energie.	<u>Indicatori</u> -integrează în întreaga lor complexitate procesele/instalațiile de producere a energiei; -decelează situații în care a intervenit în sensul eliminării unor avarii, al optimizării unor procese sau al eliminării unor pierderi și a obținut randamente crescute.
1.3 - 2%	Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității	
<u>Descriere</u>	Capacitatea de a diminua impactul negativ al	<u>Indicatori</u> - identifică surse de finanțare pentru

Adresa: Str. Academiei nr. 39-41, Sector 1, București, cod postal 010013

Tel.: 0374.496.825

E-mail: comunicare@energie.gov.ro; birou.presa@energie.gov.ro

<https://energie.gov.ro/>

MINISTERUL ENERGIEI

	activitatilor societatii asupra mediului, de a propune adoptarea de catre societate a masurilor optime de protectia mediului.	sustinerea masurilor de protectie a mediului; - cunoaste prevederile legale in domeniul protectiei mediului; - implementeaza in activitatea societatii introducerea si respectarea standardelor complexe de protectie a mediului.
1.4 - 2%	Capacitatea de integrare a standardelor de siguranta in deciziile si actiunile sale	
	<u>Descriere</u> Capacitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii societatii.	<u>Indicatori</u> - intocmeste/solicita si interpreteaza corect analizele necesitatii investitiilor; - prioritizeaza efortul investitional al societatii in functie de contextul national si/sau international; - face demersurile necesare analizei fezabilitatii investitiilor prognozate; - reprezinta intern si international societatea pentru a facilita aprobarea investitiilor vitale.
1.5 - 2%	Capacitatea de intelegere a necesitatii si de facilitare a realizarii investitiilor necesare pentru atingerea obiectivele strategice	
	<u>Descriere</u> Are viziune pe termen lung care ii permite sa inteleaga necesitatea de a face investitii care vor permite in viitor optimizarea rezultatelor.	<u>Indicatori</u> -intelege necesitatea investitiilor; -este capabil sa analizeze si sa argumenteze necesitatea investitiilor; -intreprinde demersuri coerente si convergente pentru a facilita activitatea investitionala; -intreprinde constant demersuri concrete pentru a obtine finantarea necesara investitiilor.
1.6 - 2%	Capacitatea de integrare si utilizare in societate a principiilor de management al calitatii	
	<u>Descriere</u> Capacitatea de a face diligentele necesare pentru ca in organizatie sa fie implementat si certificat sau recertificat un sistem fiabil de management al calitatii care sa fie cunoscut si utilizat de intreaga structura organizationala.	<u>Indicatori</u> - cunoaste si implementeaza standardele de calitate; - analizeaza, actualizeaza si optimizeaza sistemul de management al calitatii; - favorizeaza si aplica instrumente de imbunatatire continua; - contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calitatii; - da curs recomandarilor reiesite din concluziile auditorilor de calitate; - se asigura de alocarea resurselor necesare functionarii sistemului de management al calitatii.
1.7 - 2%	Experienta in elaborarea si implementarea proiectelor de importanta strategica nationala si internationala	
	<u>Descriere</u> Expunerea anterioara (elaborarea, implementarea,	<u>Indicatori</u> - a participat la implementarea unor

MINISTERUL ENERGIEI

	revizuirea, relansarea) pe proiecte într-un domeniu similar	proiecte relevante; - a avut un rol activ în atingerea scopului acelor proiecte; - detine un set de bune practici de implementare a unor astfel de proiecte; - poate stabili standarde de referință coerente ale practicilor de implementare a proiectelor.
1.8 - 2%	Experiență relevantă în realizarea unor investiții sau proiecte de rețehnologizare de mari dimensiuni în domeniul energetic sau similare	
	<u>Descriere</u> A participat la implementarea unor proiecte de investiții sau a unora de rețehnologizare în domeniul energetic sau similare în alte industrii, ceea ce îi permite să replice aceleași bune practici într-un nou context	<u>Indicatori</u> -are în parcursul profesional anterior experiență de participare la realizarea unor investiții în domeniul producerii de energie sau în alte domenii industriale; -a jucat un rol major în procese de rețehnologizare a unor facilități de producere a energiei sau din industrii similare.
1.9 - 2%	Capacitatea de implementare și exploatare a culturii organizaționale	
	<u>Descriere</u> A participat efectiv la realizarea cu succes a unor proiecte de cultura organizațională	<u>Indicatori</u> - a obținut rezultate foarte bune în urma implementării acestor proiecte.
1.10 - 2%	Capacitatea de negociere și de colaborare cu parteneri naționali și internaționali	
	<u>Descriere</u> Capacitatea de a iniția și parcurge cu succes procese de negociere și colaborare cu parteneri naționali și internaționali	<u>Indicatori</u> - identifică în mod clar miza negocierii; - își stabilește strategia de negociere în funcție de vectorii de putere; - planifică riguros elementele și etapele negocierii; - își asumă un rol activ în negociere; - gestionează calm instrumentele de negociere; - parcurge toate etapele de negociere urmărindu-și scopurile, abordează corect schimbul concesiilor/compensărilor; - stăpânește tehnicile de negociere.
2	Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică - pondere 20%	
2.1 - 3%	Managementul proiectelor	
	<u>Descriere</u> Are capacitatea de a participa competent la identificarea proiectelor potențiale, la analiza fezabilității proiectelor identificate, la pregătirea proiectelor aprobate, la implementarea proiectelor inițiate, la încheierea proiectelor implementate, utilizând corect instrumente moderne și performante de management al proiectelor.	<u>Indicatori</u> - identifică în mod operativ proiecte potențiale; - analizează atent fezabilitatea proiectelor potențiale; - identifică surse de finanțare pentru proiectele potențiale; - alcatuiește și conduce echipe de proiect performante; - planifică proiecte; - elaborează structura de descompunere a activităților, cartă proiectului, etc.; - monitorizează activ implementarea proiectelor, luând măsuri de corectare,

MINISTERUL ENERGIEI

		daca este cazul.
2.2 - 3%	Planificare strategica	
<p><u>Descriere</u> Capacitatea de a formula obiective strategice ce conduc către îndeplinirea misiunii și realizarea viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiune care să permită atingerea acestor obiective strategice.</p>		<p><u>Indicatori</u> - înțelege forțele concurențiale care influențează alegerile strategice; - formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung; - prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective; - prognozează rezultatele așteptate; - elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste.</p>
2.3 - 3%	Leadership	
<p><u>Descriere</u> Capacitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.</p>		<p><u>Indicatori</u> - evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească; - utilizează deseori exemplul personal; - are o bună capacitate de persuasiune; - își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională; - își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional; - imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației; - este promotor al schimbării; - este un exemplu de integrare a valorilor organizației.</p>
2.4 - 3%	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	
<p><u>Descriere</u> Capacitatea de a acoperi toate activitățile care concură la atingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.</p>		<p><u>Indicatori</u> - înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace; - are o abordare procesuală a organizării; - comunică eficient deciziile de organizare; - se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și actualizate la zi cu ultimele decizii de organizare; - formalizează deciziile de organizare; - nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.</p>
2.5 - 2%	Management prin bugete	
<p><u>Descriere</u> Capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.</p>		<p><u>Indicatori</u> - a participat activ la activitatea de bugetare anuală; - are experiență în execuția bugetară; - are abilități de control bugetar; - are experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.</p>

MINISTERUL ENERGIEI

2.6 - 2%	Experiență în accesare de fonduri europene și obținere de finanțări din diferite surse	
<u>Descriere</u> A reușit să atragă finanțare europeană A reușit să obțină credite cu scopul de a finanța proiecte de investiții.	<u>Indicatori</u> - poate identifica surse alternative de finanțare; - este capabil să gestioneze elaborarea unei cerei de finanțare; - are experiență în colectarea informațiilor necesare argumentării la structurile surselor de finanțare a necesarului de finanțare.	
2.7 - 2%	Managementul riscurilor	
<u>Descriere</u> Are capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem eficient de identificare permanentă a riscurilor potențiale, de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.	<u>Indicatori</u> - are o abordare sistemică; - înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale; - capacitează organizația pentru a gestiona eficient riscurile apărute; - capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței, cât și a impactului riscurilor identificate; - capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.	
2.8 - 2%	Competențe de importanță strategică	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a identifica și a face diligențele necesare capitalizării bursiere și creșterii constante a valorii acțiunilor societății.	<u>Indicatori:</u> - înțelege pârgھیile pieței bursiere; - are experiență dovedită în creșterea valorii acțiunilor; - are capacitatea de a lua decizii organizatorice necesare optimizării rezultatelor globale ale societății care, corect comunicate, conduc la creșterea rentabilității; - identifică și contracarează activ riscurile bursiere.	
3	Competențe de guvernare corporativă - pondere 15%	
3.1 - 5%	Management prin obiective	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a stabili obiective coerente, cuantificabile, SMART și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății, cât și motivarea angajaților implicați. Capacitatea de organizare de comitete consultative, implicarea în aspectele ce tin de etica și integritate, cooperarea cu directorii și supravegherea activității acestora, respectarea politicilor de transparență și comunicare, implementarea efectivă a managementului riscului.	<u>Indicatori</u> - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART; - setează interactiv și formalizează obiective; - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipă, individual, de performanță); - conduce organizația spre adoptarea managementului prin obiective; - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progesează în atingerea obiectivelor; - are experiență de succes în raportarea periodică către organismul de	

MINISTERUL ENERGIEI

		implementare și către autoritatea de management.
3.2 - 5%	Rolul consiliului	
<u>Descriere</u> Are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului.	<u>Indicatori</u> - înțelege structura și compoziția consiliului; - înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului; - recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională; - comunică transparent asupra subiectelor complexe și importante.	
3.3 - 5%	Monitorizarea performanței	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora	<u>Indicatori</u> - înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale; - stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție; - informează structurile abilitate în scopul luării măsurilor de corectare a diferențelor; - stimulează întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite; - face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante; - se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la îndeplinirea obiectivelor stabilite.	
4	Competențe sociale și personale - pondere 15%	
4.1 - 5%	Comunicare instituțională	
<u>Descriere</u> Elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate în interiorul societății sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.	<u>Indicatori</u> - elaborează documente conforme și clare; - are capacitatea de a sintetiza și prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură; - este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.	
4.2 - 5%	Experiență în negocieri, dialog social	
<u>Descriere</u> Acționează coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății	<u>Indicatori</u> - evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților; - ia parte activă la acțiuni de negociere socială, dialog, informare, consultare;	

MINISTERUL ENERGIEI

		<ul style="list-style-type: none"> - urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale; - evita abilitățile comportamentale de tip „lider sindical” și soluțiile populiste, dar costisitoare; - contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social; - militează pentru abilitarea managerilor societății de a derula un dialog social pozitiv și fluent.
4.3 - 5%	Cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională	
	<p>Descriere Este utilizator al unei limbi străine de circulație internațională</p>	<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - este capabil să citească și să scrie fluent - este capabil să-și exprime fluent și cursiv ideile; - poate înțelege ideile principale din texte complexe pe teme concrete sau abstracte, inclusiv discuții tehnice din câmpul de expertiză; - poate explica punctul de vedere, producând și exprimând argumente pro și contra, avantaje și dezavantaje ale diferitelor opțiuni de lucru; - poate susține prezentari; - poate redacta documente complexe.
5	Experiența pe plan local și internațional - pondere 15%	
5.1 - 10%	Experiență profesională pe plan național în cadrul unor structuri organizaționale relevante	
	<p>Descriere A acumulat experiența de administrare a societății sau a unor procese cheie ale unei societăți naționale de talie comparabilă.</p>	<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - demonstrează cunoașterea și aplicarea de bune practici de administrare; - demonstrează cunoașterea și utilizarea de tehnici eficiente de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor; - demonstrează cunoașterea și implementarea sau adaptarea standardelor de performanță în actuala societate utilizând modelele constatate în cadrul unor prestigioase companii naționale.
5.2 - 5%	Experiență profesională pe plan internațional în cadrul unor structuri internaționale relevante	
	<p>Descriere A acumulat experiența de administrare a societății sau a unor procese cheie ale unei societăți multinaționale de talie comparabilă.</p>	<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - demonstrează cunoașterea și aplicarea de bune practici de administrare; - demonstrează cunoașterea și utilizarea de tehnici eficiente de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor; - demonstrează cunoașterea și implementarea sau adaptarea standardelor de performanță în actuala societate utilizând modelele constatate în

MINISTERUL ENERGIEI

	cadrul unor prestigioase companii internaționale; - este deschis catre multiculturalitate.
6	Alinierea cu Scrisoarea de asteptari - pondere 15%
<p><u>Descriere</u> Aliniere a viziunii proprii asupra misiunii sale in cadrul viitorului Consiliu de administratie cu rolul si responsabilitatile atribuite, precum si a profilului personal cu cel al administratorului</p>	<p><u>indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat; - prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective; - formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice; - formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative; - propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate; - 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.

MINISTERUL ENERGIEI

B. Trăsături:

1.	Reputație personală și profesională
2.	Integritate
3.	Independența
4.	Expunere politica
5.	Abilitati de comunicare interpersonală
6.	Criterii de gen
7.	Calități personale

1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu prudență, profesionalism, loialitate și cu diligența unui bun administrator.

Indicatori:

- dă dovadă de abilități de leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal);
- se comportă cu profesionalism;
- respectă legile și reglementările în vigoare.

2. Integritate

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din Consiliu vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile Consiliului; se abține de la deciziile Consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor Consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

3. Independența

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/a să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor.

Indicatori:

- este dispus/a să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul potențial personal;

MINISTERUL ENERGIEI

- solicita clarificari si explicatii;
- este dispus sa adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

4. Expunere politică

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

5. Abilitati de comunicare interpersonală

Descriere: capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- își subliniază mesajele verbale prin gesturi;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si functia acestuia, comunicarea este desfasurata sub nota de respect;
- adapteaza mesajul la interlocutor, foloseste diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita intelegerea;
- are coerenta si logica atat in discurs cat si in scris;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- compune și utilizează corect atât argumente logice, cât și pseudo-argumente emoționale;
- este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

6. Criterii de gen: masculin/feminin

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați.

Consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

7. Calități personale

Descriere: demonstrează lucru în echipă, implicare activă în actul decizional, capacitate de analiză și sinteză, lucru în condiții de stres, determinare în atingerea obiectivelor, gândire logică, identificare și management al riscurilor.

Indicatori:

- are capacitatea de a lucra in mod cooperant in cadrul unei echipe;

MINISTERUL ENERGIEI

- dovedeste dinamism si determinare;
- are rezistenta la stres;
- are capacitatea de gestionare a timpului;
- are capacitatea de implicare si participare la actul decizional;
- are capacitatea de identificare si control al riscului managerial;
- are capacitate de analiza, sinteza si decizie manageriala;
- contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând avantajele pe termen lung al organizației;
- nu este predispus/ă la decizii pripite, ci analizează problemele și ia în calcul riscurile și cursul optim;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante;
- poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și de a previziona evoluția acelu sistem în condițiile modificării unui element component;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile forte și punctele slabe.
- în situații de stres, poate sintetiza informația și identifica elementele esențiale.

C. Alte criterii: Cerințe prescriptive (condiții eliminatorii)

1.	Număr de mandate
2.	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
3.	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
4.	Studii superioare absolvite cu diploma de licență și experiență în domeniu
5.	Vechime în muncă

1. Număr de mandate

O persoana fizica/juridica poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator in societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României.

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o conditie eliminatorie, candidatii nu vor putea participa la selectie in cazul in care au inscrieri in cazierul judiciar sau fiscal.

Inscrieri in cazierul fiscal si judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are inscrieri in cazierul fiscal si judiciar
5	Minor	Nu are inscrieri in cazierul fiscal si judiciar

MINISTERUL ENERGIEI

3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: să nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea.

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului
5	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului

4. Studii superioare absolvite cu diploma de licență și experiență în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu studii superioare și fără experiență în management	Cu studii superioare și cu experiență nerelevantă în activitatea de conducere pentru obiectul de activitate al societății	Cu studii superioare și cu experiență în activitatea de conducere relevantă pentru domeniul de activitate al societății	Cu studii superioare și cu experiență în activitatea de conducere de peste 5 ani	Cu studii superioare de lungă durată și alte studii realizate și absolvite (master, doctorat, MBA, etc.) și cu experiență în activitatea de conducere de peste 10 ani

5. Vechime în muncă

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Fără vechime în muncă	Cu vechime în muncă și fără experiență în management/administrare	Cu vechime în muncă și experiență de management/administrare	Vechime de peste 10 ani și de peste 5 ani în domeniul managementului	Vechime de peste 15 ani și de cel puțin 10 ani în domeniul managementului

Grila de punctaj a competențelor

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

MINISTERUL ENERGIEI

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<p>Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<p>Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	<p>Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.</p> <p>Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	<p>Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

Având în vedere pragul minim colectiv aprobat pentru fiecare criteriu, punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu este 3 (nivelul „Competent”). Neîndeplinirea punctajului minim pentru oricare dintre criterii atrage neîndeplinirea pragului minim colectiv și respingerea candidaturii.

MINISTERUL ENERGIEI

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

Grila de punctaj pentru evaluarea competențelor, trăsăturilor și a condițiilor necesare:

Criterii	Oblig sau Opt	Pondere	Curent					Nominalizați					Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice:																	
1.1 Cunoasterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al societatii	Opt	1														12	
1.2 Capacitatea demonstrată de creștere a performanței	Oblig	1														12	
1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității	Oblig	0,8														12	
1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale	Oblig	1														12	
1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivele strategice	Oblig	1														12	
1.6 Capacitatea de integrare și utilizare în societate a principiilor de management al calitatii	Oblig	1														12	
1.7 Experiența în elaborarea și implementarea proiectelor de importanță strategică națională și internațională	Oblig	1														12	
1.8 Experiență relevantă în realizarea de investiții sau proiecte de rețehnologizare de mari dimensiuni în domeniul energetic sau similare	Oblig	1														12	
1.9 Capacitatea de implementare și exploatare a culturii organizaționale	Opt	0,6														12	
1.10 Capacitatea de negociere și de colaborare cu parteneri naționali și internaționali	Oblig	1														12	
2. Competente profesionale de importanță strategică:																	
2.1 Managementul proiectelor	Oblig	1														12	

MINISTERUL ENERGIEI

2.2 Planificare strategica	Oblig	0,8																			12	
2.3 Leadership	Oblig	1																			12	
2.4 Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	Oblig	1																			12	
2.5 Management prin bugete	Oblig	1																			12	
2.6 Experiență în accesare de fonduri europene și obținere de finanțări din diferite surse	Oblig	0,8																			12	
2.7 Managementul riscurilor	Oblig	1																			12	
2.8 Competențe de importanta strategica	Oblig	1																			12	
3. Competențe de governanța corporativă:																						
3.1 Management prin obiective	Oblig	1																			12	
3.2 Rolul consiliului	Oblig	0,8																			12	
3.3 Monitorizarea performanței	Oblig	1																			12	
4. Competențe sociale și personale:																						
4.1 Comunicare instituțională	Oblig	1																			12	
4.2 Experiență în negocieri, dialog social	Oblig	1																			12	
4.3 Cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională	Opt	0,8																			12	
5. Experiența pe plan local și internațional:																						
5.1 Experiență profesională pe plan național în cadrul unor structuri organizaționale relevante	Oblig	1																			12	
5.2 Experiență profesională pe plan internațional în cadrul unor structuri internaționale relevante	Oblig	0,8																			12	
6. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări:																						
6.1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig	1																			12	
6.2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig	1																			12	
6.3 Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig	1																			12	
6.4 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig	1																			12	

MINISTERUL ENERGIEI

	6.5 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig	1																	12			
	6.6 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	Oblig	1																		12		
	6.7 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	Oblig	1																			12	
	6.8 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig	1																			12	
	6.9 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	Oblig	1																			12	
	6.10 Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	Oblig	1																			12	
	6.11 Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig	1																			12	
	6.12 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	Oblig	1																			12	
	Sub-Total																						
	Sub-Total Ponderat																						
B. Trăsături	1. Reputatie personală și profesională	Oblig	1																			12	
	2. Integritate	Oblig	1																			12	
	3. Independență	Oblig	1																			12	
	4. Expunere politică	Oblig	1																			12	
	5. Abilități de comunicare interpersonală	Oblig	1																			12	
	6. Criterii de gen	Opt	1																			12	
	7. Calități personale:																						
	7.1 Capacitate de lucru in mod cooperant si flexibil in cadrul unei echipe	Oblig	1																				12

MINISTERUL ENERGIEI

	7.2 Dinamism și determinare	Oblig	1																12		
	7.3 Rezistență la stres	Oblig	1																12		
	7.4 Capacitate de implicare și participare la actul decizional	Oblig	1																12		
	7.5 Capacitate de identificare și control al riscului managerial	Oblig	1																12		
	7.6 Capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială	Oblig	1																12		
	7.7 Capacitate de sinteză a informației și identificare elemente esențiale	Oblig	1																12		
	Sub-Total																				
C. Criterii prescriptive (eliminatorii)	1. Număr de mandate	Oblig	1																12		
	2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig	1																12		
	3. Rezultate economico-financiare ale ÎP în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau director	Oblig	1																12		
	4. Studii superioare absolvite cu diploma de licență și experiența în domeniu	Oblig	1																12		
	5. Vechime în muncă	Oblig	1																12		
	Sub-Total																				
	TOTAL																				
TOTAL PONDERAT																					
Clasament																					

În conformitate cu prevederile art. 15 din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023, Profilul consiliului diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

Comisia de selecție și nominalizare stabilește care sunt criteriile obligatorii și care sunt criteriile opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte, potrivit prevederilor din Anexa nr.1a la H.G. nr. 639/2023.

MINISTERUL ENERGIEI

În aplicarea prevederilor din Anexa nr.1a la H.G. nr. 639/2023, Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum 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.

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum 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 profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu, mai departe „Oblig.”, sau Opțional, mai departe „Opt.”

Stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. sau selectează Opt.

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

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic.

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

F. Totaluri

1. Total

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

MINISTERUL ENERGIEI

2. 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 lit. C.

3. 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).

4. 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 liniilor tabelului.

H. Competențe

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

I. Trăsături

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

J. Alte condiții eliminatorii

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

K.

1. Subtotal

Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat.

2. Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. $\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$

3. Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană.

MINISTERUL ENERGIEI

4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2.

5. Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut