



## MINISTERUL ENERGIEI

### PROIECT PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

#### AL FILIALEI SOCIETĂȚII NAȚIONALE NUCLEARELECTRICA S.A.- SOCIETATEA ENERGO NUCLEAR S.A.

#### I. Introducere

Profilul Consiliului de administrație al Societății EnergoNuclear S.A., 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 nr. 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 Hotărârea nr. 6/19.04.2024 a AGOA EnergoNuclear S.A. s-a aprobat initierea/declansarea procedurilor de selectie a administratorilor filialei Societatea EnergoNuclear S.A., in conformitate cu prevederile *O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, cu modificarile si 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, in conformitate cu prevederile art.4<sup>9</sup> din O.U.G. nr. 109/2011 si art. 4, alin. (2) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2003.

Procedura de selectie a membrilor Consiliului de administratie al filialei Societatea EnergoNuclear S.A. se finalizeaza in 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 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;

## MINISTERUL ENERGIEI

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 EnergoNuclear S.A. (denumită în continuare și „Societatea”) este o societate cu personalitate juridică română, având forma de societate pe acțiuni (S.A.), filială a Societății Naționale Nuclearelectrice S.A. (denumită în continuare „SNN” sau „Acționar Unic”).

Societatea EnergoNuclear S.A. are sediul social în București, bd. Lacul Tei, nr. 1-3, etaj 8, sector 2, camerele 829-830, 801, 802, 803, 804, 806, 807-808, 809-810, 811, 812 și 800, fiind înregistrată la Registrul Comerțului cu numărul J40/3999/2009, Cod Unic de Înregistrare 25344972.

Societatea are ca principal obiect de activitate „Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea-Cod CAEN 7112”, iar capitalul social al societății este detinut în cota de 100% de SNN în calitate de Acționar Unic.

EnergoNuclear S.A. îndeplinește un rol strategic în cadrul economiei naționale, reprezentând **compania de proiect pentru dezvoltarea, respectiv punerea în funcțiune și operarea a două unități x 720 MW CANDU 6 (Unitățile 3 și 4) pe amplasamentul existent Cernavodă, folosind tehnologia CANDU (CANadian Deuterium și Uranium)**. Finalizarea Proiectului Unitățile 3 și 4 de la CNE Cernavodă are în vedere valorificarea în condițiile legii a unor active existente aflate în patrimoniul public-apă grea și octoxid de uraniu-și, respectiv, în patrimoniul SNN-teren, clădiri și echipamente-și în cel al EnergoNuclear-active intangibile.

Realizarea Proiectului Unităților 3 și 4 va avea ca efect impulsivitatea investițiilor directe în firmele românești interesate să participe la finalizarea acestuia, pentru modernizarea și/sau extinderea capacităților de producție în sectorul nuclear și prin angajarea și formarea de noi specialiști în domeniul energiei nucleare. Astfel, se creează premisa reconectării industriei din România la un domeniu avansat de producție

## MINISTERUL ENERGIEI

de echipamente si prestare de servicii destinate construirii și operării centralelor nucleare, ceea ce va conduce la imbunatatirea si consolidarea nivelului tehnic local si la cresterea competitivitatii pe pietele externe.

Drepturile si obligatiile aferente capitalului social al societatii, aflat integral in 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 aceasta drepturile conferite de O.U.G. nr. 109/2011 întreprinderii publice prevăzute la art. 2, pct. 2, lit. b) din acest act normativ.

Societatea este administrată în sistem unitar de un Consiliu de administrație format din 5 membri. Potrivit Actului Constitutiv al Societatii și art. 29, alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, membrii Consiliului de administratie sunt numiți pentru un mandat de patru ani, de către Adunarea Generală a Acționarilor (denumită în continuare AGA), la propunerea Comisiei de selecție și nominalizare prevăzute la art. 2, pct. 27, care înaintea APT, în vederea formulării de propuneri pentru desemnarea în AGA, 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 selectie a administratorilor Societății EnergoNuclear S.A. se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 si H.G. nr. 639/2023.

Viziunea si misiunea Societății EnergoNuclear S.A. sunt prezentate in detaliu in Scrisoarea de așteptări, parte integrantă a Componentei initiale a Planului de selecție, potrivit prevederilor art.11, alin. (2), lit. f) 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 sa fie administratori independenti în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare.

Organizarea, functionarea si atributiile Consiliului de administratie sunt detaliate in Actul Constitutiv al societatii.

Administratorii societatii vor fi selectati in conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 si numiti de AGA in conformitate cu prevederile legale in materie. Fiecare administrator trebuie sa accepte in mod expres exercitarea mandatului.

Societatea este administrată de către Consiliul de administratie, format din 5 (cinci) membri dintre care unul va fi desemnat Presedinte. Membrii Consiliului de administratie sunt numiti

## MINISTERUL ENERGIEI

pentru un mandat de 4 ani care poate fi revocat oricând de către Acționarul Unic sau prelungit pentru perioade succesive, în baza Hotărârii AGA. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații Societății, contractul de muncă încheiat se suspendă de drept de la data acceptării mandatului.

Membrii Consiliului de administrație au obligația de a-și exercita mandatul cu prudență și diligența unui bun administrator, cu loialitate, în interesul Societății și nu au voie să divulge informații confidențiale și secrete de afaceri ale Societății.

Consiliul de administrație este condus de un Președinte. Președintele Consiliului de administrație este ales de către Consiliul de administrație dintre membrii săi. Nu poate îndeplini această calitate Directorul general al Societății, chiar dacă acesta este membru al Consiliului de administrație. Președintele Consiliului de administrație este numit pe o perioadă care nu poate depăși durata mandatului său de administrator și poate fi revocat oricând de către Consiliul de administrație. Președintele coordonează activitatea Consiliului și raportează cu privire la aceasta Adunării Generale a Acționarilor. Președintele veghează la buna funcționare a organelor de decizie ale Societății.

Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei Director General, stabilind totodată competențele acestora/acestuia. Directorul General poate fi numit dintre administratori, care devine astfel administrator executiv sau din afara Consiliului de administrație, în urma finalizării procedurii de selecție desfășurate în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011. Potrivit Actului Constitutiv, în cadrul Consiliului de administrație doar un singur administrator poate fi administrator executiv.

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

- a) realitatea vărsămintelor efectuate de acționari;
- b) existența reală a dividendelor plătite;
- c) existența registrelor cerute de lege și corectă lor ținere;
- d) exacta îndeplinire a hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor;
- e) stricta îndeplinire a îndatoririlor pe care legea și Actul Constitutiv le impun.

### **Atributiile Consiliului de administrație**

Consiliul de administrație 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 Acționarilor.

## MINISTERUL ENERGIEI

Principalele atribuții ale Consiliului de administrație sunt:

- a) în baza împuternicirii primite de la adunarea generală decide cu privire la: mutarea sediului societății, contractarea de credite în numele societății, extinderea obiectului de activitate al societății, majorarea capitalului social;
- b) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- c) numirea și revocarea Directorului General și stabilirea atribuțiilor și remunerației acestuia;
- d) supravegherea activității Directorului General;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței Societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Consiliul de administrație mai are și următoarele atribuții:

- a) exercita controlul asupra modului în care Directorul General conduce Societatea;
- b) avizează Bugetul de Venituri și Cheltuieli;
- c) aprobă Planul de management întocmit de Directorul General;
- d) prezintă Adunării Generale a Acționarilor un raport anual privind activitatea de administrare;
- e) reprezintă Societatea în raporturile cu Directorul General;
- f) avizează situațiile financiare ale Societății;
- g) aprobă Raportul Directorului General;
- h) propune adunării generale numirea și revocarea auditorului financiar, precum și durata minimă a contractului de audit;
- i) aprobă contractul de mandat al Directorului General;
- j) aprobă Regulamentul de Organizare și Funcționare a Consiliului de administrație;
- k) aprobă programele de activitate;

## MINISTERUL ENERGIEI

- l) aproba Planul de administrare a Societatii;
- m) aproba structura organizatorica a Societății si numarul de posturi, precum si Regulamentul de Organizare si Functionare a Societății;
- n) aproba incheierea de orice contract/document care naste obligatii legale in sarcina Societății (acte de dobandire, instrainare, schimb sau de constituire in garantie a unor active din categoria activelor imobilizate ale Societății), a caror valoare nu depaseste, individual sau cumulat, pe durata unui exercitiu financiar, 20% din totalul activelor imobilizate ale Societății minus creantele, cu respectarea limitelor de competenta prevazute in Anexa la Actul Constitutiv;
- 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 si 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 înțregii 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.

## MINISTERUL ENERGIEI

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 buna viziune asupra specificului nuclear al proiectelor majore de dezvoltare ale SNN;
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;



## MINISTERUL ENERGIEI

**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;

**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 răsfrânge 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



## MINISTERUL ENERGIEI

condamnată 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, 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. 4<sup>1</sup>);
- 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. 4);
- f) majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr.

## MINISTERUL ENERGIEI

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 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 înscrineri 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 înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea

## MINISTERUL ENERGIEI

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;
- 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:

## MINISTERUL ENERGIEI

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 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	<b>Competențe specifice sectorului de activitate a ÎP - pondere 20%</b>	
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; - identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul energetic și arată cum acestea pot influența activitatea societății; - înțelege punctele critice și caută soluții	

# MINISTERUL ENERGIEI

		de prevenire/diminuare a efectelor acestora.
1.2 - 2%	Capacitatea demonstrată de creștere a performanței	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a exploata optim infrastructura societatii și de a obtine randamente ridicate in productia 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 activitatilor societatii asupra mediului, de a propune adoptarea de catre societate a masurilor optime de protectia mediului.	<u>Indicatori</u> - identifică surse de finantare pentru susținerea măsurilor de protecție a mediului; - cunoaste prevederile legale in domeniul protectiei mediului; - implementează în activitatea societății introducerea și respectarea standardelor complexe de protecție a mediului.	
1.4 - 2%	Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii societatii.	<u>Indicatori</u> - întocmește/solicită și 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 înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivele strategice	
<u>Descriere</u> Are viziune pe termen lung care îi permite să înțeleagă necesitatea de a face investiții care vor permite în viitor optimizarea rezultatelor.	<u>Indicatori</u> -înțelege necesitatea investițiilor; -este capabil să analizeze și să argumenteze necesitatea investițiilor; -întreprinde demersuri coerente și convergente pentru a facilita activitatea investițională; -întreprinde constant demersuri concrete pentru a obține finanțarea necesară investițiilor.	
1.6 - 2%	Capacitatea de integrare și 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	<u>Indicatori</u> - cunoaste si implementează standardele de calitate;	

# MINISTERUL ENERGIEI

	sau recertificat un sistem fiabil de management al calitatii care sa fie cunoscut si utilizat de intreaga structura organizationala.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analizeaza, actualizează si optimizeaza sistemul de management al calitatii;</li> <li>- favorizeaza si aplica instrumente de imbunatatire continuă;</li> <li>- contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calității;</li> <li>- dă curs recomandarilor reiesite din concluziile auditorilor de calitate;</li> <li>- se asigura de alocarea resurselor necesare functionarii sistemului de management al calitatii.</li> </ul>
1.7 - 2%	Experienta in elaborarea și implementarea proiectelor de importanta strategica nationala si internationala	
	<p><u>Descriere</u> Expunerea anterioara (elaborarea, implementarea, revizuirea, relansarea) pe proiecte intr-un domeniu similar</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a participat la implementarea unor proiecte relevante;</li> <li>- a avut un rol activ in atingerea scopului acelor proiecte;</li> <li>- detine un set de bune practici de implementare a unor astfel de proiecte;</li> <li>- poate stabili standarde de referinta coerente ale practicilor de implementare a proiectelor.</li> </ul>
1.8 - 2%	Experiență relevantă în realizarea unor investiții sau proiecte de re tehnologizare de mari dimensiuni în domeniul energetic sau similare	
	<p><u>Descriere</u> A participat la implementarea unor proiecte de investiții sau a unora de re tehnologizare în domeniul energetic sau similare in alte industrii, ceea ce îi permite să replice aceleași bune practici într-un nou context</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-are in parcursul profesional anterior experiență de participare la realizarea unor investiții în domeniul producerii de energie sau în alte domenii industriale;</li> <li>-a jucat un rol major în procese de re tehnologizare a unor facilități de producere a energiei sau din industrii similare.</li> </ul>
1.9 - 2%	Capacitatea de implementare și exploatare a culturii organizaționale	
	<p><u>Descriere</u> A participat efectiv la realizarea cu succes a unor proiecte de cultura organizationala</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a obținut rezultate foarte bune în urma implementării acestor proiecte.</li> </ul>
1.10 - 2%	Capacitatea de negociere și de colaborare cu parteneri nationali si internationali	
	<p><u>Descriere</u> Capacitatea de a initia si parcurge cu succes procese de negociere și colaborare cu parteneri nationali si internationali</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifica în mod clar miza negocierii;</li> <li>- isi stabilește strategia de negociere in functie de vectorii de putere;</li> <li>- planifica riguros elementele si etapele negocierii;</li> <li>- isi asuma un rol activ in negociere;</li> <li>- gestioneaza calm instrumentele de negociere;</li> <li>- parcurge toate etapele de negociere urmarindu-si scopurile, abordeaza corect</li> </ul>

# MINISTERUL ENERGIEI

		schimbul concesiilor/compensatii; - stapânește tehnicile de negociere.
<b>2</b>	<b>Competente profesionale de importanta strategică/tehnică - pondere 20%</b>	
2.1 - 3%	Managementul proiectelor	
<u>Descriere</u> Are capacitatea de a participa competent la identificarea proiectelor potientiale, la analiza fezabilitatii proiectelor identificate, la pregatirea proiectelor aprobate, la implementarea proiectelor initiate, la inchiderea proiectelor implementate, utilizand corect instrumente moderne si performante de management al proiectelor.	<u>Indicatori</u> - identifica in mod operativ proiecte potientiale; - analizeaza atent fezabilitatea proiectelor potientiale; - identifica surse de finantare pentru proiectele potientiale; - alcatuieste si conduce echipe de proiect performante; - planifica proiecte; - elaboreaza structura de descompunere a activitatilor, carta proiectului, etc.; - monitorizeaza activ implementarea proiectelor, luand masuri de corectie, daca este cazul.	
2.2 - 3%	Planificare strategica	
<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.	<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.	
2.3 - 3%	Leadership	
<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.	<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.	
2.4 - 3%	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a acoperi toate activitățile care concură la atingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități	<u>Indicatori</u> - înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace; - are o abordare procesuală a organizării;	



# MINISTERUL ENERGIEI

	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comunică eficient deciziile de organizare;</li> <li>- 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;</li> <li>- formalizează deciziile de organizare;</li> <li>- nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.</li> </ul>
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></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a participat activ la activitatea de bugetare anuală;</li> <li>- are experiență în execuția bugetară;</li> <li>- are abilități de control bugetar;</li> <li>- are experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.</li> </ul>
2.6 - 2%	Experiență în accesare de fonduri europene și obținere de finanțări din diferite surse	
	<p><u>Descriere</u> A reușit să atragă finanțare europeană A reușit să obțină credite cu scopul de a finanța proiecte de investiții.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poate identifica surse alternative de finanțare;</li> <li>- este capabil să gestioneze elaborarea unei cerei de finanțare;</li> <li>- are experiență în colectarea informațiilor necesare argumentării la structurile surselor de finanțare a necesarului de finanțare.</li> </ul>
2.7 - 2%	Managementul riscurilor	
	<p><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.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- are o abordare sistemică;</li> <li>- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;</li> <li>- capacitează organizația pentru a gestiona eficient riscurile apărute;</li> <li>- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței, cât și a impactului riscurilor identificate;</li> <li>- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.</li> </ul>
2.8 - 2%	Competențe de importanta strategica	
	<p><u>Descriere</u> Capacitatea de a identifica și a face diligențele necesare capitalizării bursiere și creșterii constante a valorii acțiunilor societății.</p>	<p><u>Indicatori:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- înțelege pârghiile pieței bursiere;</li> <li>- are experiență dovedită în creșterea valorii acțiunilor;</li> <li>- are capacitatea de a lua decizii organizatorice necesare optimizării rezultatelor globale ale societății care,</li> </ul>

# MINISTERUL ENERGIEI

		corect comunicate, conduc la creșterea rentabilității; - identifică și contracarează activ riscurile bursiere.
<b>3</b>	<b>Competențe de guvernare corporativă - pondere 15%</b>	
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 (strategice, operaționale, de echipă, individuale, de performanță); - conduce organizația spre adoptarea managementului prin obiective; - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresaază în atingerea obiectivelor; - are experiență de succes în raportarea periodică către organismul de 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;	

# MINISTERUL ENERGIEI

		- se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la îndeplinirea obiectivelor stabilite.
<b>4</b>	<b>Competențe sociale și personale - pondere 15%</b>	
4.1 - 5%	Comunicare instituțională	
<u>Descriere</u>	<u>Indicatori</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.	- 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>	<u>Indicatori</u>	
Acționează coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății	- 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; - 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	
<u>Descriere</u>	<u>Indicatori</u>	
Este utilizator al unei limbi străine de circulație internațională	- 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 prezentări; - poate redacta documente complexe.	
<b>5</b>	<b>Experiența pe plan local și internațional - pondere 15%</b>	
5.1 - 10%	Experiență profesională pe plan național în cadrul unor structuri organizaționale relevante	
<u>Descriere</u>	<u>Indicatori</u>	

## MINISTERUL ENERGIEI

<p>A acumulat experienta de administrare a societatii sau a unor procese cheie ale unei societati nationale de talie comparabila.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- demonstrează cunoasterea si aplicarea de bune practici de administrare;</li> <li>- demonstrează cunoasterea si utilizarea de tehnici eficiente de luare a deciziilor si de rezolvare a problemelor;</li> <li>-demonstrează cunoasterea si implementarea sau adaptarea standardelor de performanță în actuala societate utilizând modelele constatate in cadrul unor prestigioase companii nationale.</li> </ul>
<p>5.2 - 5%</p>	<p>Experiență profesională pe plan internațional în cadrul unor structuri internaționale relevante</p>
<p><u>Descriere</u> A acumulat experienta de administrare a societatii sau a unor procese cheie ale unei societati multinationale de talie comparabila.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- demonstrează cunoasterea si aplicarea de bune practici de administrare;</li> <li>- demonstrează cunoasterea si utilizarea de tehnici eficiente de luare a deciziilor si de rezolvare a problemelor;</li> <li>- demonstrează cunoasterea si implementarea sau adaptarea standardelor de performanță în actuala societate utilizând modelele constatate in cadrul unor prestigioase companii internaționale;</li> <li>- este deschis catre multiculturalitate.</li> </ul>
<p><b>6</b></p>	<p><b>Alinierea cu Scrisoarea de asteptari - pondere 15%</b></p>
<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"> <li>- prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;</li> <li>- prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;</li> <li>- formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia;</li> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;</li> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;</li> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii;</li> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;</li> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;</li> <li>- formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative;</li> <li>- propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;</li> <li>- prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora.</li> </ul>
--	---

## 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;

## MINISTERUL ENERGIEI

- 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. Independență

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;
- solicită clarificări și explicații;
- este dispus să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

### 4. Expunere politică

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

### 5. Abilități 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 interlocutorii;
- arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub nota de respect;
- adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;

## MINISTERUL ENERGIEI

- 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 în mod cooperant în cadrul unei echipe;
- dovedeste dinamism și determinare;
- are rezistență la stres;
- are capacitatea de gestionare a timpului;
- are capacitatea de implicare și participare la actul decizional;
- are capacitatea de identificare și control al riscului managerial;
- are capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială;
- 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 prezice evoluția aceluși 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
----	------------------



# MINISTERUL ENERGIEI

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 persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României.

## 2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar sau fiscal.

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
5	Minor	Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

## 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
--------	---	---	---	---	---

## MINISTERUL ENERGIEI

Studii superioare	Cu studii superioare si fara experienta in management	Cu studii superioare si cu experienta nerelevanta in activitatea de conducere pentru obiectul de activitate al societatii	Cu studii superioare si cu experienta in activitatea de conducere relevanta pentru domeniul de activitate al societatii	Cu studii superioare si cu experienta in activitatea de conducere de peste 5 ani	Cu studii superioare de lunga durata si alte studii realizate si absolvite (master, doctorat, MBA, etc.) si cu experienta in activitatea de conducere de peste 10 ani
-------------------	---	---	---	--	---

### 5. Vechime în muncă

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Fara vechime in munca	Cu vechime in munca si fara experienta in management/administrare	Cu vechime in munca si experienta de management/administrare	Vechime de peste 10 ani si de peste 5 ani in domeniul managementului	Vechime de peste 15 ani si de cel puțin 10 ani in 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”.

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	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. <ul style="list-style-type: none"> <li>Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.</li> <li>Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.</li> </ul>

## MINISTERUL ENERGIEI

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"> <li>• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.</li> <li>• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.</li> </ul>
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"> <li>• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior.</li> <li>• Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.</li> </ul>
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"> <li>• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.</li> <li>• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.</li> </ul>

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 criteriile atrage neîndeplinirea pragului minim colectiv și respingerea candidaturii.

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				
<b>1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice:</b>																

# MINISTERUL ENERGIEI

1.1 Cunoasterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al societatii	Oblig	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 in societate a principiilor de management al calitatii	Oblig	1															12
1.7 Experienta in elaborarea și implementarea proiectelor de importanta strategica nationala si internationala	Oblig	1															12
1.8 Experiență relevantă în realizarea de investiții sau proiecte de re tehnologizare 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 nationali si internationali	Oblig	1															12
<b>2. Competente profesionale de importanță strategică:</b>																	
2.1 Managementul proiectelor	Oblig	1															12
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

# MINISTERUL ENERGIEI

2.8 Competențe de importanță strategică	Oblig	1																		12	
<b>3. Competențe de guvernanta corporativă:</b>																					
3.1 Management prin obiective	Oblig	1																		12	
3.2 Rolul consiliului	Oblig	0,8																		12	
3.3 Monitorizarea performanței	Oblig	1																		12	
<b>4. Competențe sociale și personale:</b>																					
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	
<b>5. Experiența pe plan local și internațional:</b>																					
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	
<b>6. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări:</b>																					
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	
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	

## MINISTERUL ENERGIEI

	6.8 Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la reducerea creanţelor	Oblig	1																12	
	6.9 Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	Oblig	1																12	
	6.10 Formulează obiective pertinente care răspund aşteptărilor în domeniul eticii, integrităţii şi guvernantei corporative	Oblig	1																12	
	6.11 Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanţei întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelaţi cu obiectivele formulate	Oblig	1																12	
	6.12 Prezintă realist şi comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse şi planul de acţiuni de reducere/eliminare a acestora	Oblig	1																12	
	<b>Sub-Total</b>																			
	<b>Sub-Total Ponderat</b>																			
B. Trăsături	1. Reputatie personală şi profesională	Oblig	1																12	
	2. Integritate	Oblig	1																12	
	3. Independenţă	Oblig	1																12	
	4. Expunere politică	Oblig	1																12	
	5. Abilităţi de comunicare interpersonală	Oblig	1																12	
	6. Criterii de gen	Opt	1																12	
	7. Calităţi personale:																			
	7.1 Capacitate de lucru in mod cooperant si flexibil in cadrul unei echipe	Oblig	1																12	
	7.2 Dinamism şi determinare	Oblig	1																12	
	7.3 Rezistenţă la stres	Oblig	1																12	
	7.4 Capacitate de implicare si participare la actul decizional	Oblig	1																12	
	7.5 Capacitate de identificare si control al riscului managerial	Oblig	1																12	
	7.6 Capacitate de analiză, sinteză si decizie managerială	Oblig	1																12	

# MINISTERUL ENERGIEI

	7.7 Capacitate de sinteză a informației și identificare elemente esențiale	Oblig	1																12		
	<b>Sub-Total</b>																				
<b>C. Criterii prescriptive (eliminatorii)</b>	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		
	<b>Sub-Total</b>																				
	<b>TOTAL</b>																				
<b>TOTAL PONDERAT</b>																					
<b>Clasament</b>																					

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.

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



## MINISTERUL ENERGIEI

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.

#### 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

## MINISTERUL ENERGIEI

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.

#### 4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2.

#### 5. Clasament

**Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut**