



MINISTERUL ENERGIEI

PROIECT

PROFILUL ADMINISTRATORILOR

Societății Uzina de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L.

Procedura de selecție a Administratorilor Societății Uzina de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L. - filială a Societății de Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale HIDROELECTRICA S.A. este derulată în acord cu prevederile Ordonanței de Urgență nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare* (OUG nr.109/2011) precum și cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea *Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice* (H.G. nr. 639/2023”), Legea nr. 31/1990 și Actul Constitutiv al Societății precum și în acord cu dezideratele acționarilor așa cum sunt acestea menționate în Scrisoarea de așteptări.

Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea Administratorilor potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Planul de selecție este astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

INTRODUCERE

Prin Decizia nr. 4/01.08.2024 a Asociatului Unic s-a aprobat inițierea/declanșarea procedurii de selecție a administratorilor pentru Societatea Uzina de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L. în conformitate cu prevederile *Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare* (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Potrivit prevederilor art. 12 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), Profilului Administratorilor este elaborat de Ministerul Energiei, în calitate de Autoritate Publică Tutelară (denumită în continuare APT), prin Compartimentul de Guvernanta Corporativă. Profilul Administratorilor și Profilul candidatului fac parte din componenta integrală a Planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta de Adunarea Generală a Asociaților prin decizia Asociatului Unic.

OBIECTIVELE si VIZIUNEA Uzinei de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L.

Obiectivele generale ale Uzinei de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L. sunt:

1. Finalizarea transferului de afaceri în conformitate cu prevederile contractului de preluare a afacerii și eficientizarea activității;
2. Optimizarea structurii organizatorice în raport cu rolul UCMH în grupul Hidroelectrica și cu necesitățile de modernizare și dezvoltare a activităților acesteia;
3. Modernizarea, re tehnologizarea utilajelor si echipamentelor din dotare și achiziția de utilaje, echipamente, scule și dispozitive noi și folosirea la capacitate optimă a acestora pentru a răspunde necesităților de mentenanță și re tehnologizare-modernizare a capacităților de producere energie electrică aflate în gestiunea Hidroelectrica;
4. Identificarea de oportunități de finanțare pentru susținerea procesului de optimizare operațională;
5. Identificarea de piețe și servicii noi pentru dezvoltarea si diversificarea afacerii.

DESPRE PROFILUL ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚII UZINEI DE CONSTRUCȚII MAȘINI HIDROENERGETICE S.R.L.

Profilul Administratorilor Uzinei de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L., (denumit in continuare Profilul) face parte integrantă din Planul de Selecție Componenta Integrală și este un document care stabilește diversele categorii de criterii ce vor fi utilizate în cadrul procesului de recrutare și selecție.

În vederea elaborării Profilului se au în vedere următoarele acte normative:

- Legea societăților nr. 31/1990, *republicată cu modificările și completările ulterioare*;
- Ordonanța de urgenta nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*;
- Hotărârea de Guvern nr. 639/2023 *pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*;

În conformitate cu prevederile art.12 alin(1) din H.G. nr. 639/2023 Profilul este realizat de către autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta coporativă.

În respectarea prevederilor art. 12 alin(2) „*acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, Autoritatea Publică Tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.* ”

Conform prevederilor art.13 alin(1) și alin (2) din H.G. nr. 639/2023:

„*Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:*

- ✓ *Analiza cerințelor contextuale;*
- ✓ *Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;*
- ✓ *Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.*

Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- ✓ *Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;*
- ✓ *Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;*

- ✓ Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- ✓ Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- ✓ Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz. „
- ✓

Profilul se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare administratorilor societății și, respectiv, cei mai buni candidați pentru postul de administrator, avându-se în vedere următoarele aspecte:

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

COMPONENTA ȘI ROLUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

- În conformitate cu prevederile Actului constitutiv al Societății cap V:
 - pct.7.1 *Conducerea executivă a Societății este realizată de către 3 administratori (Administratori).*
 - pct.7.4 *Reprezentarea și administrarea Societății se realizează de către Administratori în limitele competenței stabilite de Asociatul Unic, conform dispozițiilor legii. În raporturile cu terții, Societatea va fi reprezentată prin semnătură conjunctă a oricare dintre doi Administratori, acționând împreună.*
 - pct.7.5 *Administratorii pot delega conducerea curentă a acesteia către un Administrator sau un terț, pe baza unei împuterniciri acordate în acest sens, stabilind obiectul și limitele puterilor delegate conform prevederilor legale aplicabile.*
- În conformitate cu prevederile cap V pct.7.6 Administratorii vor avea următoarele atribuții:
 - *Să administreze și să coordoneze activitatea Societății;*
 - *Să supună aprobării Asociatului Unic situațiile financiare anuale ale societății și bugetul de venituri și cheltuieli necesar pentru desfășurarea activității Societății;*
 - *Să aducă la îndeplinire hotărârile adoptate de către Asociatul Unic cu respectarea prederilor legale în vigoare;*
 - *Să deschidă conturi în RON și valută în scopul desfășurării operațiunilor de încasare și plată , la orice instituție financiară autorizată din România sau din străinătate;*
 - *Să decidă cu privire la participarea Societății în calitate de asociat sau acționar în alte societăți, indiferent de forma juridică a acestora;*
 - *Să îndeplinească orice alte obligații care nu sunt în competența Asociatului Unic și să aducă la îndeplinire orice alte măsuri de fapt sau de drept în scopul desfășurării obiectului de activitate al Societății*

Structura Administratorilor societății este derivată din cerințele contextuale și este stabilită astfel încât membrii săi să se completeze unul pe celălalt.

Fiecare Administrator trebuie să aibă capacitatea de a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății. Administratorii trebuie să aibă experiență în domeniile care oglindesc activitatea companiei și anticipează provocările companiei în anii următori.

Un Administrator poate avea mai multe domenii de expertiză/competență. Nu este necesar ca toți Administratorii să dețină experiența profesională în industria în care activează societatea, întrucât pluralitatea de experiențe profesionale poate da substanță activității

acesteia. Cu toate acestea cel puțin un Administrator este necesar să aibă și acest tip de experiență sectorială relevantă.

De asemenea, este esențial ca toți Administratorii să aibă o înțelegere a principiilor economice și juridice și o bună înțelegere a principalilor termeni economici specifici administrării unor societăți și de guvernare corporativă.

Astfel, este necesar ca Administratorii:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace realității economice în care operează societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale în care operează societatea;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- să aibă capacitatea de a analiza situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii societăți dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

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

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;

- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- trebuie să posede competențele necesare pentru a analiza și evalua eficient strategiile, politicile și operațiunile societății, contribuind activ la îmbunătățirea proceselor de decizie.

Administratorii nu pot fi în exclusivitate din persoane de același gen. Toți Administratorii trebuie să dețină o bună înțelegere a conceptelor economice specifice administrării societății și de guvernanță corporativă.

➤ **Pentru elaborarea Profilului se va avea în vedere ca:**

- Un Administrator să aibă studii superioare în domeniul economic (**ADMINISTRATOR A**);
- Doi Administratori să aibă studii superioare în domeniul juridic/stiințe ingineresti/economic/sociale (**ADMINISTRATOR B**);

Cel mult un Administrator poate fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

CERINTE DE PARTICIPARE

1. Cerințe de participare comune pentru toate posturile de Administrator

- a) au cetățenia română sau a altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliu sau reședința în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c) calitatea de administrator al societății pentru care au aplicat nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
- e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011;
- f) nu se află în situația prevăzută la art. 169, alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- g) au capacitate deplină de exercițiu;
- h) sunt apți din punct de vedere medical;
- i) nu se află în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute de art. 1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- j) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de cel puțin 7 ani;
- k) au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- l) nu au înscriri în cazierul fiscal și judiciar - art. 16 punctul C - alte criterii lit. b) din H.G. nr. 639/2023;
- m) respectă prevederile art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, privind numărul de maxim două consilii de administrație;
- n) îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și în H.G. nr. 639/2023;

2. Cerințe de participare specifice:

Pentru ADMINISTRATOR A (1 post) :

- să fie 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 sau 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 justificative
- să fi absolvit studii superioare (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
- să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor superioare absolvite;
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.
- să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar, dovedită cu documente justificative.

Pentru ADMINISTRATOR B (2 posturi):

- să fi absolvit studii superioare (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
- să aibă minim 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite sau în domeniul de activitate al societății
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de cel puțin 3 ani.

CRITERII DE SELECTIE

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit, sunt enumerate mai jos, grupate pentru analiză comparativă:

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

- 1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al societății.
- 1.2 Capacitatea de creștere a performanței societății.
- 1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității.
- 1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale.
- 1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

- 2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației.
- 2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a

implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a companiei.

2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor.

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor.

2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile companiei.

3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante.

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011.

4. Competențe sociale și personale

4.1 Abilități de comunicare și negociere

4.2 Capacitatea de analiză și sinteză

4.3 Abilități de relaționare

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății;

5.2 Experiență în relația cu instituțiile europene.

6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

6.1. Competențe de conducere

7. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

7.1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;

7.2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;

7.3 Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia;

7.4 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;

7.5 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;

7.6 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;

7.7 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;

7.8 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și

guvernanței corporative;

7.9 Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;

7.10 Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.

B. TRĂSĂTURI

- 1.Reputație personală și profesională
- 2.Integritate
- 3.Independență
- 4.Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală;
- 6.Viziune

C. ALTE CRITERII

- 1.Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
2. Inscrisuri în cazierul fiscal și judiciar
3. Diversitatea de gen
4. Referințe oferite de candidați

3. Criterii de selecție ce constituie avantaj în procesul de selecție

1. Absolvirea de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare;
2. Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății;
3. Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății;
4. Experiență în comunicarea și relația cu acționarii și/sau investitorii;
5. Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora;
6. Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului;
7. Experiență în domeniul realizării testărilor și analizelor tehnice ale instalațiilor și echipamentelor prevăzute în Legea nr. 64/2008;
8. Experiență în relația cu instituțiile europene.

Toate criteriile de selecție sunt obligatorii.

Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentare a documentelor din dosarul de candidatură, metoda analizei informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, metoda analizei declarației de intenție, metoda verificării referințelor oferite de candidați, metoda verificării activității desfășurate anterior de candidați, metoda observării comportamentale a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Administratorilor, Profilul Candidatului și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, metoda integrării rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și metoda interviului organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului.

GRILA COMUNA DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECTIE

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. • 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	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. • 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	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. 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. • 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, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	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. • 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.



MINISTERUL ENERGIEI

MATRICEA CRITERIILOR DE SELECȚIE

Criterii de selecție			Oblig. / Opt	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
A. COMPETENȚE	1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății	1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al societății.	Oblig.	1						60%	
		1.2 Capacitatea de creștere a performanței societății.	Oblig.	1						60%	
		1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității.	Oblig.	1						80%	
		1.4 Capacitatea de integrare a standardelor de siguranță în deciziile și acțiunile sale.	Oblig.	1						80%	
		1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice.	Oblig.	1						60%	
	2. Competențe profesionale de importanță strategică	2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației.	Oblig.	1						60%	
		2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a companiei.	Oblig.	1						60%	
		2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.	Oblig.	1						60%	
		2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor.	Oblig.	1						60%	
		2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor.	Oblig.	1						60%	
		2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile companiei.	Oblig.	1						60%	
	3. Competențe de guvernanță corporativă	3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante.	Oblig.	1						60%	
		3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011.	Oblig.	0,8						60%	
	4. Competențe sociale și personale	4.1 Abilități de comunicare și negociere	Oblig.	0,7						60%	
		4.2 Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1						60%	
		4.3 Abilități de relationare	Oblig.	0,8						60%	
	5. Experiență pe plan local și internațional	5.1 Absolvirea de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare	Opt	1						60%	
		5.2 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății	Opt	1						60%	

	5.3 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Opt								
	5.4 Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt								
6.Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	6.1 Competente de conducere.	Oblig.	0,5						60%	
7 Aliniere cu scrisoarea de așteptări	7.1 Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;	Oblig.	1						60%	
	7.2 Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;	Oblig.	1						60%	
	7.3 Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia;	Oblig.	1						60%	
	7.4 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;	Oblig.	1						60%	
	7.5 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;	Oblig.	1						60%	
	7.6 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;	Oblig.	1						60%	
	7.7 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;	Oblig.	1						60%	
	7.8 Formulează obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative;	Oblig.	1						60%	
	7.9 Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;	Oblig.	1						60%	
	7.10 Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.	Oblig.	1						60%	
B.TRĂSĂTURI	1.Reputație personală și profesională	Oblig.	1						60%	
	2.Integritate	Oblig.	1						60%	
	3.Independență	Oblig.	1						60%	
	4.Expunere politică	Oblig.	0,5						20%	
	5. Abilități de comunicare interpersonală;	Oblig.	0,5						60%	
	6.Viziune	Oblig.	0,5						60%	
C. ALTE CRITERII	1.Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	1						100%	
	2. Inscriseri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1						100%	

	3. Diversitatea de gen	Oblig.	1						100%	
	4.Referințe oferite de candidați	Opt	1							



MINISTERUL ENERGIEI

Conform art. 1 pct.15 din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023, Profilul „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”.

Conform Anexei nr.1b Profilul „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 diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Totodată, în conformitate cu dispozițiile Anexei 1a din normele metodologice anterior menționate, Profilului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv și care trebuie îndeplinite în mod ideal de administratori, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale administratorilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor HG nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 80%, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte și cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 20 %, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECTIE

A.COMPETENȚE

A1.Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Capacitatea de a înțelege și analiza procesele tehnologice și operaționale specifice domeniului de activitate al societății.

Definiție: Abilitatea de a înțelege structura, funcționarea și interdependențele proceselor tehnologice și operaționale, precum și de a evalua eficiența acestora în raport cu obiectivele strategice și operaționale ale organizației.

Descriere - indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca

întreg;

- familiarizat/ă cu principiile și tehnologiile utilizate în domeniul specific al organizației.
- familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în industrie;

1.2 Capacitatea de creștere a performanței societății.

Definiție: Abilitatea de a identifica provocările specifice intrerinderii din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, și de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operationale.

Descriere - indicatori:

- înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic.
- elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale.
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora în organizație.
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne.
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.

1.3 Capacitatea de înțelegere, integrare și respectare a cerințelor de mediu specifice activității.

Definiție: Abilitatea de a diminua impactul negativ al activitatilor societății asupra mediului, de a propune adoptarea de către societate a măsurilor optime de protecția mediului.

Descriere - indicatori:

- identifică surse de finanțare pentru susținerea măsurilor de protecție a mediului;
- cunoaște prevederile legale în domeniul protecției mediului;
- implementează în activitatea societății introducerea și respectarea standardelor complexe de protecție a mediului.

1.4 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice.

Definiție: Abilitatea de a contribui activ la atingerea gradului prognozat de adecvare a infrastructurii societății.

Descriere - indicatori:

- întocmește/solicită și interpretează corect analizele necesității investițiilor;
- prioritizează efortul investițional al societății în funcție de contextul național și/sau internațional;
- face demersurile necesare analizei fezabilității investițiilor prognozate;
- reprezintă intern și internațional societatea pentru a facilita aprobarea investițiilor vitale.

A2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale organizației

Definitie: abilitatea de a gestiona și alocă resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Descriere - Indicatori:

- Planifică și administrează eficient infrastructura fizică a companiei, inclusiv echipamentele și instalațiile, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate maximă și sunt menținute în stare optimă de funcționare.
- Implementează strategii de întreținere preventivă și reînnoire a echipamentelor pentru a preveni riscurile operaționale și a minimiza costurile de reparație.
- Coordonează implementarea unor sisteme de gestionare a informațiilor și bazelor de date care să sprijine procesele decizionale și să permită accesul rapid și securizat la informațiile necesare.
- Dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale.
- Analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă.
- Integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung.
- Adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau defectărilor majore.
- Coordonează echipele pentru utilizarea eficientă a resurselor umane în activitățile organizației, asigurându-se că competențele și abilitățile angajaților sunt aliniate cu nevoile operaționale.
- Monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe.
- Prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil.

2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a companiei

Definitie: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Descriere - Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor

Definitie: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Descriere - Indicatori:

- Analizează obiectivele strategice și le corelează cu prioritățile financiare și operaționale ale organizației.

- Integrează bugetele individuale ale departamentelor într-un buget centralizat, asigurând alinierea acestora la planul strategic.
- Coordonează procesul de alocare a resurselor între nivelurile organizaționale pentru a asigura coerența și transparența bugetară.
- Definește mecanisme clare de urmărire a execuției bugetare, utilizând rapoarte periodice și indicatori financiari relevanți.
- Colaborează cu echipele pentru a optimiza procesele și a evita risipa sau utilizarea ineficientă a resurselor.

2.4 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

Definiție: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Descriere - Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- 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.

2.5 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile companiei

Definiție: Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.

Descriere - Indicatori

- Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației.
- Gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea.
- Coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt alinate cu obiectivele de afaceri.
- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.
- Identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

A3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1. Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante

Definiție: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.

Descriere - Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activ la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială.

- Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale companiei și interesele angajaților
- la parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială
- Urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale
- Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social
- Militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011

Definiție: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Descriere - Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

A4. Competențe sociale și personale

4.1 Abilități de comunicare și negociere

Definiție: este eficient în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-un mod care denotă respect și integritate.

Descriere- Indicatori:

- negociază cu succes în situații de criză atât în mediul intern al unei organizații, cât și extern cu alte entități;
- soluționează neînțelegerile și disputele cu abilitate, cu rezultate satisfăcătoare pentru ambele părți;
- poate face concesii în funcție de situație, fără a deteriora relațiile sau activitatea unei organizații.

4.2. Capacitate de analiză și sinteză

Definiție: poate ordona, caracteriza, ierarhiza, descompune elementele unui sistem, are abilitatea de a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component sau în contextul apariției unor variabile neprevăzute.

Descriere- Indicatori:

- are capacitatea de a descompune un sistem în elementele componente, de a le analiza individual prin raportare la funcționalitatea întregului sistem;
- poate constata faptul că modificarea valorilor unei variabile a sistemului poate influența sistemul;

- poate prelucra și sintetiza informațiile privind anumite sisteme, identificând cauzele disfuncționalităților;
- poate efectua analize de tip SWOT, prin care prezintă punctele tari și punctele slabe, asupra unor probleme, cu precizarea concluziilor pertinente, efectuate pe analize riguroase.

4.3. Abilități de relaționare

Definiție: relaționează cu succes în cadrul diverselor grupuri sau consilii/comitet, promovând relațiile armonioase de conlucrare.

Descriere- Indicatori:

- relaționează cu succes cu diferite persoane din diferite medii (politic, economic, cultural, mass-media) indiferent de funcție, statut;
- are abilități de comunicare și de stabilire a relațiilor cu persoane.

A5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Absolvent de studii post universitare sau master

Definiție: se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiilor absolvite.

Descriere- Indicatori: există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor post universitare sau master.

1	2	3	4	5
		Absolvent master/MBA		Absolvent doctorat

5.2 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate ale societății

Definiție: a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

Descriere- Indicatori: experiența anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății

1	2	3	4	5
cel puțin 1 an	între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Peste 4 ani

5.3 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora

Definiție: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

Descriere- Indicatori: responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

1	2	3	4	5
cel puțin 1 an	între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Peste 4 ani

5.4 *Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului*

Definiție: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.

Descriere- Indicatori: experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

1	2	3	4	5
cel puțin 1 an	între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Peste 4 ani

A6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

6.1 *Competențe de conducere*

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente.

Descriere- Indicatori:

- planificarea și prioritizarea activității curente;
- identificarea de soluții aferente desfășurării activității de conducere și obținerea de rezultate.

A7. Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice - aliniere cu scrisoarea de așteptări

7.1. *Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat*

- **Indicatori:** face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

7.2. *Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective*

- **Indicatori:** Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

7.3. *Formulează aprecieri privind provocările specifice cu care se confruntă compania în corelare cu contextul acesteia*

- **Indicatori:** Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.

7.4. *Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională*

- **Indicatori:** Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

7.5. *Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară*

- Indicatori: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

7.6. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

- Indicatori: la notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

7.7. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

- Indicatori: Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.

7.8. Formulează obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

- Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

7.9. Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

- Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

7.10. 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

- Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

B. TRĂSĂTURI

B1. Reputație personală și profesională

Definiție: Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Descriere - Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
- față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;

- candidatul nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

B2. Integritate

Definiție: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Descriere - Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

B3. Independență

Definiție: Abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Descriere - Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

B4. Expunerea politică

Definiție: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Descriere - indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

1	2	3	4	5
Candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		Candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		Candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice

B5. Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului

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

Descriere - Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

B6. Viziune

Definiție: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte.

Descriere - Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;
- arată capacități personale care îl conduc la atingerea scopului.

C. Alte criterii

C1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

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

C2. Inscrisuri în cazierul fiscal și judiciar

Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

1	2	3	4	5
are înscrisuri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				Nu are înscrisuri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii

C3. Diversitatea de gen

Descriere: **Criterii de gen: masculin/feminin** - pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen. Administratori nu poate fi în exclusivitate din persoane de același gen.

1	2	3	4	5
				M/F