



MINISTERUL ENERGIEI

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 guvernarea 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 guvernarea 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 guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Planul de selecție este astfel întocmit încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

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 guvernarea 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 guvernarea corporativă a întreprinderilor publice* (denumită în continuare H.G. nr.639/2023), Profilul Administratorilor este elaborat de Ministerul Energiei, în calitate de Autoritate Publică Tutelară (denumită în continuare APT), prin Compartimentul de Guvernare 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.

PREZENTAREA SOCIETATII SI OBIECTIVE GENERALE

În februarie 2024, urmare a hotărârii AGEA a Societății de Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale HIDROELECTRICA S.A, a fost înființată societatea Uzina de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L., o nouă filială a grupului Hidroelectrica, care a preluat afacerea de la U.C.M. Reșița S.A.

Transferul de afacere a inclus preluarea:

- platformei de producție industrială ABC și preluarea parțială a platformei de producție Câlnicel,
- activelor/dotărilor, inclusiv mașini-unelte și utilaje, necesare pentru a executa atât echipamente noi, complexe, cât și reparatii și re tehnologizari ale echipamentelor aflate în exploatare,
- personalului specializat în domeniul proiectării, tehnologiei și al execuției,
- know-how-ului aferent proiectelor și documentațiilor din arhiva internă,
- stocurilor aferente contractelor cu Hidroelectrica și Hidroserv,
- autorizațiilor și a licențelor necesare desfășurării afacerii preluate,
- contractelor cu grupul Hidroelectrica, contractelor de utilități și alte servicii etc.

UCMH deține active unice în România care pot efectua în condiții de calitate specifică industriei hidroenergetice toate operațiunile necesare producerii sau reabilitării/modernizării echipamentelor unui circuit complet hidraulic de la intrarea apei în centrală până la evacuarea acesteia. Prin afacerea preluată, Hidroelectrica a securizat păstrarea know-how-ului unic de producție și mentenanța hidroagregate, UCM Reșița contribuind de-a lungul timpului la producerea echipamentelor a peste 80% din grupurile hidroenergetice aflate în portofoliul Hidroelectrica.

UCMH se ocupă în principal cu fabricarea și comercializarea de hidroagregate și echipamente auxiliare, precum și cu prestarea serviciilor de reabilitare, îmbunătățire specializată și asistență tehnică în domeniul energetic.

OBIECTIVELE SI VIZIUNEA SOCIETĂȚII UZINAI DE CONSTRUCȚII MAȘINI HIDROENERGETICE S.R.L.

Obiectivele generale ale Societății Uzina 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 și 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 și diversificarea afacerii.

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

Profilul Administratorilor Societății Uzina de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L., (denumit în continuare **Profilul**) face parte integrantă din Planul de Selecție Componenta Integrală și este un document care 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.

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

- ✓ Ordonanța de urgență 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*;
- ✓ Legea societăților nr. 31/1990, *republicată cu modificările și completările ulterioare*;
- ✓ Legea nr. 287/2009 *privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare*

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 corporativă.

În respectarea prevederilor art. 12 alin(2) „*acționarilor 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 ADMINISTRATORILOR

- 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 prevederilor 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 Profilului Administratorilor societății este derivată din cerințele contextuale, scrisoarea de așteptări și strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte, fiind 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 analiza situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură corespunzătoare contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire înțregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor;

- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- să aibă capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011;
- să aibă capacitatea de a înțelege și aplica legislația națională și europeană referitoare la siguranța echipamentelor și utilajelor folosite pentru desfășurarea activității;
- să aibă capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a companiei;
- să aibă capacitatea de a administra eficient și sustenabil resursele fizice, financiare și informaționale ale organizației și de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor;
- să aibă capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile companiei;
- să aibă capacitatea de a ghida echipe, de a lua decizii informate bazate pe date și de a stimula colaborarea între diferite structuri organizaționale;
- să aibă capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante;
- să aibă capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor.

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

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența 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 aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;
- 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;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Administratorii trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani.

În conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, pentru elaborarea Profilului se vor avea în vedere următoarele reguli generale:

- Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:
 - a) senatorii;
 - b) deputații;

- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) 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 - **art.4 din OUG 109/2011;**

- Majoritatea administratorilor este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul- **art. 138² din Legea nr. 31/1990**, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți - **art.28 alin. 6 OUG 109/2011;**
- La desemnarea administratorului independent, Adunarea Generală a Asociaților va avea în vedere următoarele criterii:
 - a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
 - b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
 - c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
 - d) să nu fie acționar semnificativ al societății;
 - e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
 - f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
 - g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
 - h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
 - i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d) - **art. 138² din Legea nr. 31/1990**
- În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, administratorii, persoane fizice sau juridice, au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome - **art. 28 alin. 1 din OUG 109/2011;**
- Administratorii vor avea studii universitare de licență (cel puțin echivalent ISCED 6) și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în

domeniul de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani - **art. 28 alin. 3** din OUG 109/2011;

- 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 - **art. 28 alin. 4** din OUG 109/2011;
- Stabilirea numărului de administratori 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 - **art. 28 alin.7** din OUG 109/2011;
- 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. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere - **art. 33** din OUG 109/2011.
- Cel puțin un administrator **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 - **art. 34 alin. (1), (4) și (4¹)** din OUG nr. 109/2011;
- Nu pot fi numiți administratori căroră li s-a revocat mandatul din motive imputabile lor, în aplicarea dispozițiilor **art. 30 alin. (9) din OUG nr. 109/2011**, conform căroră *„Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație”*.
- Raportat la prevederile **art. 28 alin 6[^]1** din OUG 109/2011, în cazul societăților cu răspundere limitată, unul dintre administratori poate fi funcționar public, respectiv *„...în cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor va fi de cel puțin 3, dintre care cel mult unul 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. Administratorilor acestor societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1) privind cerințele de experiență ale administratorilor, prevăzute la alin. (3) și (6)-(8)...”*

CERINTE DE PARTICIPARE

Condițiile generale care trebuie întrunite de toți candidații:

- a. au cetățenie română sau al altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România.
- b. cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c. calitatea de membru în Consiliul de administrație 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 în art. 30 alin. (9), art. 33, art. 12 alin (3), art. 36 alin (7) din OUG nr. 109/2011;
- e. nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr 109/2011;
- f. 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. 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, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite cu intenție, care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- g. au capacitate deplină de exercițiu;
- h. sunt apți din punct de vedere medical;
- i. au studii universitare de licență (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de cel puțin 7 ani;
- j. au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- k. nu au înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
- l. îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011, în H.G. nr.639/2023, respectiv în Legea nr. 31/1990;

1. Cerințe de participare specifice:

A. Pentru un post(1) de ADMINISTRATOR - Profil Auditor

- cel puțin un administrator 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 AEELS, 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;
- să aibă studii universitare de licență (cel puțin echivalent ISCED 6) în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii de cel puțin 7 ani;
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

B. Pentru două (2) posturi de ADMINISTRATORI - Profil General:

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

CRITERII DE SELECTIE

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 Uzina de Construcții Mașini Hidroenergetice S.R.L, 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 A CANDIDAȚILOR:

Comisia de selecție și nominalizare evaluează candidații pe baza informațiilor regăsite în dosarul de candidatură, a informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură, solicitate în scris când este necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, pe baza analizei declarației de intenție, a referințelor oferite de candidați și a activității desfășurate anterior de aceștia.

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului, organizat de către comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu și se au în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului și declarația de intenție a candidatului.

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.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică

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

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.

2.5. 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 guvernare 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 guvernare 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 Absolvirea de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare;

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

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

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

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. Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice.

7. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

7.1 Prezintă clar obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp 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 specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;

7.5 Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;

7.6 Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;

7.7 Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;

7.8 Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernării 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 realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare 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. Criterii de gen

Matricea Profilului Administratorilor

Conform art. 1, alin.(1), pct.15 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului *„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 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 Administratorilor 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 nr.1 la H.G. nr. 639/2023.

Totodată, în conformitate cu dispozițiile Anexei nr.1a din normele metodologice anterior menționate, profilului Administratorilor se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv și 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.

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentară a documentelor din dosarul de candidatură, analiza 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, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul Membrilor Consiliului de Administrație și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și interviul 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%	
	2. Competențe profesionale de importanță strategică/ tehnică	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 adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor	Oblig.	1						60%	
		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	Oblig.	1						60%	
		2.5 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 guvernare 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 guvernare 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 relaționare	Oblig.	0,8						60%	
	5. Experiență pe plan local și internațional	5.1 Absolvirea de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare	Opt	1						20%	
		5.2 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății	Opt	1						20%	
		5.3 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Oblig.	1						60%	
		5.4 Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt	1						20%	

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 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice.	Oblig.	0,5							60%	
	7.1 Prezintă clar obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate în timp 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 specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;	Oblig.	1							60%	
	7.5 Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;	Oblig.	1							60%	
	7.6 Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;	Oblig.	1							60%	
	7.7 Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;	Oblig.	1							60%	
	7.8 Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative;	Oblig.	1							60%	
	7.9 Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;	Oblig.	1							60%	
	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	Oblig.	1							60%	
7 Aliniere cu de scrisoarea așteptări											
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. Inscriri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1							100%	
	3. Criterii de gen	Oblig.	1							100%	
TOTAL											
TOTAL PONDERAT											
CLASAMENT											



MINISTERUL ENERGIEI

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat după cum urmează:

- 1 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 20%
- 3 puncte criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 60%
- 4 puncte criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 80%
- 5 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 100%.

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, financiar și de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operaționale.

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.*

Definitie: Abilitatea de a diminua impactul negativ al activitatilor societatii asupra mediului, de a propune adoptarea de catre societate a masurilor optime de protectia mediului.

Descriere - indicatori:

- 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.

A2. Competențe profesionale de importanță strategică/ tehnică

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 defecțiunilor 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 inefficientă 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

Definitie: 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

Definitie: 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 aliniate 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 guvernare 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

Definitie: 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 riguroase prin care prezintă punctele tari și punctele slabe, asupra unor probleme, cu precizarea concluziilor pertinente.

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 master, doctorat, MBA sau post universitare

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 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice

Descriere: Abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Descriere-Indicatori:

- Analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice.
- Coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor.
- Facilitează colaborarea între părțile interesate.

A7. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

7.1. Prezintă clar obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

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

Descriere-Indicatori: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp .

7.2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

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

Descriere-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 coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia

Descriere: 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.

Descriere-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 specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp

Descriere-Indicatori: Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp .

7.5. Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp .

Descriere-Indicatori: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp

7.6. Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: 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 specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

Descriere-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 specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

7.7. Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice

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

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

7.8. Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

Definiție: 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 specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

Descriere-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 specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp 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

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

Descriere-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

Descriere 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.

Descriere-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;
- candidatul nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatul 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

Definitie: 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

Definitie: 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

Definitie: 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 definite potrivit Legii nr. 14/2003		Candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003		Candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003

B5. Abilități de comunicare interpersonală

Definitie: 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 interlocutorii;
- 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 capabilități personale distincte.

Descriere - Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;
- arată capabilități 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.

Descriere - Indicatori: 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

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.

Descriere - Indicatori: 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. Criterii de gen

Descriere: Criterii de gen: masculin/feminin

Descriere - Indicatori: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen. Administratori nu pot fi în exclusivitate persoane de același gen.

1	2	3	4	5
				M/F