



PROIECT

PROFILUL DIRECTORULUI GENERAL

AL SOCIETĂȚII ELECTROCENTRALE GRUP S.A.

I. INTRODUCERE

Prin Hotărârea nr. 51/19.05.2025, Consiliului de Administrație a decis declanșarea procedurii de selecție a Directorului General al societății Electrocentrale Grup S.A. (denumită în continuare ELG sau societatea), conform dispozițiilor OUG nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu 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*.

Totodată, a decis ca procedura de selecție să fie organizată de către Consiliul de Administrație al societății Electrocentrale Grup S.A. și derulată de către membrii Comitetului de Nominalizare și Renumerare, respectiv domnul Dan-Constantin MARINESCU, domnul Dan-Florin SCARLAT și domnul Mădălin Mihai BONDALICI, cu respectarea dispozițiilor OUG nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, (denumită în continuare OUG nr. 109/2011) coroborate cu cele ale Hotărârii 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*.

Mandatul directorului General care va fi selectat va fi pentru perioada rămasă până la finalizarea mandatului Directorului General selectat inițial prin procedura de selecție derulată anterior, respectiv până la data de 17.03.2028, urmărind crearea unei relații de cooperare bazate pe încredere reciprocă, cu respectarea principiilor transparenței, responsabilității, eficienței economice și profitabilității Societății.

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), Profilul Directorului General este elaborat de ELG prin Compartimentul Guvernanta Corporativă în colaborare cu Consiliul de Administrație prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare, numit prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 137/20.12.2023. Profilul Directorului General și Profilul candidatului fac parte din componenta integrală a Planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta de către Consiliul de Administrație.

II. PREZENTARE GENERALĂ A SOCIETĂȚII ELECTROCENTRALE GRUP S.A.

Forma juridică: Electrocentrale Grup S.A. este o societate pe acțiuni, cu capital integral de stat, aflată în portofoliul Ministerului Energiei (ME), care își desfășoară activitatea în conformitate cu reglementările legale române și cu actul constitutiv al societății. A luat ființă prin divizarea parțială a societății Termoelectrica S.A., în interesul acționarilor, prin desprinderea părții viabile din patrimoniul acesteia, în temeiul prevederilor art. 250 ¹ din Legea nr. 31/1990 și în conformitate cu Proiectul de Divizare prin Desprindere din data de 08.06.2012. În luna august 2016, s-a finalizat fuziunea prin absorbție a Electrocentrale Titan S.A. de către Electrocentrale Grup S.A., în conformitate cu Proiectul de Fuziune din data de 06.08.2015. Societatea Electrocentrale Grup S.A este administrată în sistem unitar de către Consiliul de Administrație, compus din 5 (cinci) membri, iar conducerea executivă a Societății este asigurată de Directorul General și Directorul Economic.
Sediul social: Bd. Lacul Tei, nr. 1-3, etajul 1, Sector 2, București, România
Înregistrare la O.N.R.C. de pe lângă Tribunalul București: J2012014937407
Identificarea fiscală: CUI RO 31028788
Certificat de Înregistrare: Seria B, Nr. 5344736 eliberat la data de 15.05.2025
Domeniul principal de activitate: Electrocentrale Grup S.A. are ca domeniu principal de activitate, conform Cod CAEN 351 - "Producția, transportul și distribuția energiei electrice."
Obiectul principal de activitate: Societatea Electrocentrale Grup S.A. are ca domeniu principal de activitate conform cod CAEN 351 – "Producția, transportul și distribuția energiei electrice" și ca obiect principal de activitate conform: cod CAEN 3511 –" Producția de energie electrică din surse regenerabile", iar pentru realizarea obiectului său de activitate, societatea poate desfășura, cu respectarea legislației în vigoare și alte activități secundare.
Punct de Lucru fără personalitate juridică (sediul secundar): Punct de Lucru Brăila situat în localitatea Chiscani, Județul Brăila
Filiale: Filiala Electrocentrale Galați S.A., în faliment, in bancruptcy, en failite, situată în orașul Galați, Județul Galați

<p>Capital social:</p> <p>Conform Actului Constitutiv al Societății, capitalul social al Electrocentrale Grup S.A. are valoarea de: 360.238.450 lei</p>
<p>Strutura acționariatului societății Electrocentrale Grup SA:</p> <p>Acționarul unic al societății este Statul Român, prin Ministerul Energiei, acesta deținând 100% din capitalul social al societății. Electrocentrale Grup S.A. este administrată în sistem unitar de către un Consiliu de Administrație, compus din 5 (cinci) membri</p>
<p>Capacități energetice în funcțiune deținute de Electrocentrale Grup SA:</p> <p>„Centrala Electrică Fotovoltaică Chiscani” cu o putere instalată de 1,724 MWh, situată în comuna Chiscani, Județul Brăila. Producția de energie electrică a Electrocentrale Grup SA provine din surse regenerabile de energie, respectiv CEF Chiscani de 1,724 MWh pusă în funcțiune în anul 2015</p>
<p>Obiectivele principale din cadrul patrimoniului societății sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centrala Electrică Fotovoltaică Chiscani” cu o puterea instalată de 1,724 MWh, situată în comuna Chiscani, Județul Brăila; ➤ Zona Hidrotehnică, teren liber de construcții aferent unei căi ferate dezafectate din cadrul Punctului de Lucru Brăila, Str. Principală, nr. 317, Comuna Chiscani, Județul Brăila; ➤ Cota parte din imobilul din București, Bd. Lacul Tei nr. 1-3, Sector 2, reprezentând sediul executiv al Electrocentrale Grup S.A. și spațiile de birouri de la etajul 11, pentru care Electrocentrale Grup S.A. are relații contractuale, în calitate de Locator, cu societățile care își desfășoară activitatea în aceste spații, în calitate de Locatari; ➤ Cota parte din imobilul din Bd. Hristo Botev, nr. 16-18, București, Sector 3, în care își desfășoară activitatea OPCOM SA, în calitate de Locatar; ➤ Imobilul din Bd. Splaiul Independenței, nr. 202 E, București, Sector 6, pentru care Electrocentrale Grup S.A. are relații contractuale, în calitate de Locator, cu Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, în calitate de Locatar; ➤ Amplasamentul fostei Centrale Termoelectrice Fântânele (CTE Fântânele), dezafectată, Str. Principală, Comuna Fântânele, Județul Mureș. ➤ Amplasamente situate în exteriorul fostei CTE Fantanele in suprafata de 51.814,20 mp.

În cursul anului 2024, întreaga activitate a ELG a fost digitalizată, astfel fiind eliminată în totalitate birocrăția în cadrul societății. În aceste condiții, toți salariații dețin semnătură electronică, iar documentele circulă pe platforma REGISTA.

Electrocentrale Grup S.A. deține acțiuni la următoarele societăți:

Nr. crt.	Denumire societate	Număr de acțiuni deținute	Cota de participare	Valoarea totală a acțiunilor (lei)
1.	Societatea Electrocentrale Galați S.A., în faliment, in banckruptcy, en failite	12.345.055	100%	123.450.550

2.	Societatea Titan Power S.A.	4.585.116	32,70%	45.851.160
3.	Societatea Titan Eco Power S.A.	4.000	10%	40.000
4.	Complexul Energetic Oltenia S.A.	208.329	0,462997740%	2.083.290
5.	Electrocentrale Craiova S.A.	20.140	0,845184025%	201.400
6.	Bursa de Mărfuri	27	0,34%	27.000

Electrocentrale Grup S.A. este interesată atât de dezvoltarea activității la „Centrala Electrică Fotovoltaică de 1,7 MW”, cât și de demararea de noi Proiecte de investiții în condiții de maximă siguranță, eficiență economică, grijă față de oameni și mediul înconjurător, cu asumarea responsabilităților corporatiste.

Societatea este administrată potrivit sistemului unitar de administrare, reglementat de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În prezent, societatea este administrată de un Consiliu de Administrație, format din 5 (cinci) membrii, neexecutivi, desemnați pentru o perioadă de 4 (patru) ani prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 11/08.12.2023 emisă în baza Ordinului Ministrului Energiei nr. 1608/08.12.2023.

Ulterior, Consiliul de Administrație prin Hotărârea nr. 141/21.12.2023 a aprobat declanșarea procedurii de selecție a Directorului General și Directorului Economic ai Societății Electrocentrale Grup S.A.

Ca urmare a derulării procedurii de selecție pentru pozițiile de Director General și Director Economic ai Societății Electrocentrale Grup S.A., la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, au fost numiți de către Consiliul de Administrație prin Hotărârea nr. 26/18.03.2024, începând cu data de 18.03.2024, pentru o perioadă de 4 (patru) ani, respectiv până la data de 17.03.2028, Directorul General și Directorul Economic ai Societății.

Ulterior, ca urmare a încetării Contractului de mandat al Directorului General, la solicitarea acestuia, a fost numit de Consiliul de Administrație, Directorul General provizoriu.

Totodată, Consiliul de Administrație a aprobat declanșarea procedurii de selecție a Directorului General al societății Electrocentrale Grup S.A., conform dispozițiilor OUG nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu 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*.

III. ASPECTE GENERALE ALE PROFILULUI DIRECTORULUI GENERAL AL SOCIETĂȚII ELECTROCENTRALE GRUP S.A.

Profilul Directorului General al Societății Electrocentrale Grup S.A. (denumit în continuare **Profilul**) face parte integrantă din Componenta Integrală a Planului de Selecție și este un document care cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care Directorul General 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 Directorului General se au în vedere următoarele acte normative:

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 *privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare;
- 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*;
- 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) și (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, Profilul Directorului General este realizat de către ELG prin Compartimentul Guvernare Corporativă în colaborare cu Consiliul de Administrație (CA) prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR). Profilul Directorului General face parte din Componenta Integrală a Planului de selecție. Proiectul Profilului Directorului General va fi publicat pe pagina de internet a Societății și va fi transmis la Autoritatea publică Tutelară și la 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 Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, Profilul Directorului General se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte

Profilul Directorului General trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

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

- ✓ minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesare pentru buna îndeplinire a mandatului de Director General;
- ✓ responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;
- ✓ capacitatea de asumare a responsabilităților Directorului General, integritate și independentă;
- ✓ cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea Societății.

Profilul Directorului General este întocmit astfel încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea următoarelor principii:

- libera competiție;
- echitate și egalitate de șanse;
- nediscriminare;

- transparență;
- tratament egal;
- asumarea răspunderii.

Atribuțiile Directorului General

Directorul General al societății comerciale asigură conducerea executivă a Electrocentrale Grup S.A.

Directorul General este numit de Consiliul de Administrație și poate fi revocat oricând de către Consiliul de Administrație, în condițiile stabilite prin contractul său de mandat.

Consiliul de Administrație delegă conducerea societății directorului general.

Directorul General reprezintă "Electrocentrale Grup" S.A. în raporturile cu terții, precum și în justiție.

Directorul General este responsabil cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor delegate de către Consiliul de Administrație și de Adunarea Generală a Acționarilor, conform contractului de mandat încheiat cu societatea și legislației în vigoare.

Orice administrator poate solicita directorului general informații cu privire la conducerea operativă a societății. Directorul General va informa Consiliul de Administrație în mod regulat și cuprinzător asupra operațiunilor întreprinse și asupra celor avute în vedere.

Directorul General este obligat să ducă la îndeplinire hotărârile CA/AGA și planul de administrare al societății.

Directorul General are obligația de a informa și a propune Consiliului de Administrație convocarea Adunării Generale a Acționarilor, pentru a aproba orice tranzacție dacă aceasta are, individual sau într-o serie de tranzacții încheiate, o valoare mai mare de 10% din valoarea activelor nete ale Societății sau mai mare de 10% din cifra de afaceri a Societății potrivit ultimelor situații financiare auditate, cu administratorii ori directorii, cu angajații, cu acționarii care dețin controlul asupra societății sau cu o societate controlată de aceștia, precum și cu soțul sau soția, rudele ori afinii până la gradul IV inclusiv ai persoanelor menționate.

Directorul General va înștiința Consiliul de Administrație asupra tuturor neregulilor constatate cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor lui.

Modul de organizare a activității directorului general va fi stabilit prin Regulamentul de Organizare și Funcționare al societății, aprobat de Consiliul de Administrație.

Directorul General are, în principal, următoarele atribuții, responsabilități, competențe, conform Legii nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, Actului Constitutiv al societății și delegărilor de competență date de Consiliul de Administrație, restul atribuțiilor fiind stabilite prin contractul de mandat:

- a) aplică direcțiile principale de activitate și de dezvoltare ale "Electrocentrale Grup" S.A, stabilite de Consiliul de Administrație;
- b) angajează, promovează și concediază personalul salariat, în condițiile legii;
- c) împuternicește salariații societății să exercite orice atribuție din sfera sa de competență;

- d) participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă, ale cărui negociere și încheiere se desfășoară în condițiile legii, în limita mandatului dat de Consiliul de Administrație;
- e) negociază, în condițiile legii, Contractele Individuale de Muncă;
- f) încheie acte juridice în numele și pentru "Electrocentrale Grup" S.A, în limitele împuternicirilor acordate de Consiliul de Administrație;
- g) stabilește drepturile, obligațiile și responsabilitățile personalului "Electrocentrale Grup" S.A, conform structurii organizatorice aprobate;
- h) aprobă operațiunile de încasări și plăți potrivit competențelor legale și prezentului act constitutiv;
- i) asigură activitatea financiar-contabilă a societății:
- bugetul de venituri și cheltuieli,
 - contabilitatea financiară și de gestiune,
 - costuri, prețuri și tarife,
 - trezorerie, ordonanțări, încasări și plăți,
 - bilanțul contabil, analize economice,
 - patrimoniu administrativ,
 - credite și tranzacții financiare.
- j) aprobă operațiunile de vânzare și cumpărare de bunuri potrivit competențelor legale și prezentului act constitutiv;
- k) aprobă numărul de posturi și normativul de constituire a compartimentelor funcționale și de producție;
- l) rezolvă orice altă problemă pe care Consiliul de Administrație a stabilit-o în sarcina sa.

IV. PROFILUL INDIVIDUAL AL DIRECTORULUI GENERAL AL SOCIETĂȚII ELECTROCENTRALE GRUP S.A.

Profilul Directorului General în mod individual trebuie să conțină competențele, trăsăturile și cerințele pe care trebuie să le dețină, raportat la contextul organizațional, misiunea, așteptările acționarului în conformitate cu Scrisoarea de așteptări.

Profilul candidatului pentru funcția de Director General se bazează pe următoarele două componente.

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție

Conducerea societății trebuie să vizeze, pe de o parte, continuarea demersurilor de modernizare, întreținere și atragerea de fonduri pentru dezvoltare, în vederea furnizării unor servicii de calitate superioară pentru clienții societății, respective a unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății, iar pe de altă parte, armonizarea practicilor manageriale cu principiile guvernantei corporative elaborate de către Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare și cu OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Profilul Directorului General conține și matricea Directorului General, care conferă o expresie a capacităților pe care Directorul General trebuie să le posedă, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual,

Astfel, este necesar ca viitorul Director General să îndeplinească următoarele condiții:

- ✓ să aibă o experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat;
- ✓ 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 adaptate 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 aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- ✓ să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de Director general;
- ✓ 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 Consiliul de Administrație și să dea dovadă de independență;
- ✓ să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu membrii Consiliului de Administrație 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 fie capabili ca prin măsuri și acțiuni corespunzătoare 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.

❖ **Condițiile generale minime obligatorii pentru poziția de DIRECTOR GENERAL sunt următoarele:**

- a) studii superioare de lungă durată la o instituție de învățământ superior acreditată absolvite cu diploma de licență (cel puțin echivalent ISCED) în domeniul științelor economice, ingineresti sau juridice;
- b) cunoașterea foarte bine a limbii române (scris și vorbit);
- c) cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- d) experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat;
- e) cunoștințe și experiență în domeniul de activitate al societății Electrocentrale Grup S.A.;
- f) minim 7 ani de experiență profesională pe un post care a necesitat studii superioare;
- g) poziția de Director General al societății pentru care a aplicat, nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- h) nu se află în situația prevăzută la articolul 35 alin. (3) din OUG 109/2011;
- i) nu se află în situația prevăzută la articolul 36 alin. (7) din OUG 109/2011;
- j) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr 109/2011;

- k) nu a fost condamnat 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, infracțiuni de fals, infracțiuni 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;
- l) nu a desfășurat activități de poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- m) are capacitate deplină de exercițiu;
- n) este apt din punct de vedere medical;
- o) nu are înscriri în cazierul fiscal și judiciar;
- p) cunoaște legislația privind societățile comerciale ordonanța privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare și O.U.G. nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, cu modificările și completările ulterioare);
- q) îndeplinește toate condițiile și criteriile dispuse prin O.U.G. nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare* și prin 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*, respectiv Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

❖ Condiții optionale

- Reprezintă un avantaj experiență relevantă atât pe plan local cât și internațional, respectiv:
 - a. diploma de studii postuniversitare și/sau de master;
 - b. participarea în organizații naționale, internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante
 - c. experiență relevantă în implementarea Proiectelor cu finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat sau bugetul Uniunii Europene;
 - d. experiență relevantă în domeniu în relația cu instituțiile europene și atragerea fondurilor europene;
 - e. experiență relevantă în atragerea de investitori în vederea implementării unor Proiecte cu finanțare din surse proprii și atrase.

Candidații vor depune, până la data limită stabilită prin Anunțul de selecție (30 de zile de la publicarea acestuia) documentele care dovedesc îndeplinirea cel puțin a condițiilor generale minime obligatorii pentru poziția de DIRECTOR GENERAL.

Reprezintă un avantaj depunerea documentelor care dovedesc îndeplinirea condițiilor optionale.

Candidații care nu depun toate documentele de participare la selecție solicitate prin Anunțul de selecție, nu sunt admiși pe lista lungă de candidați.

În concordanță cu Anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023, Profilul Directorului General cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care cDirectorul General 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;

CRITERII DE SELECȚIE

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:

1. COMPETENȚE

❖ Cunoștințe, capacități, aptitudini și abilități:

1.1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

1.1.1. Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății comerciale, cunoștințe de afaceri în privința obiectului de activitate al societății

1.1.2. Cunoștințe despre trăsăturilor pieței în care acționează societatea

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică/economică

1.2.1. Gândire strategică și previziuni

1.2.2. Finanțe și contabilitate

1.2.3. Managementul proiectelor

1.2.4. Tehnologia informației

1.2.5. Legislație

1.2.6. Managementul riscului

1.3. Competențe de Guvernanță corporativă

1.3.1. Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative

1.3.2. Rolul și responsabilitățile Directorului General

1.3.3. Monitorizarea performanței

1.4. Competențe sociale și personale

1.4.1. Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

1.4.1. Capacitatea de a reprezenta Societatea

1.4.2. Relații interpersonale

1.5. Experiență pe plan local și internațional (Opțional)

1.5.1. Absolvirea de studii postuniversitare și/sau de master

1.5.2. Participarea în organizații naționale, internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante

- 1.5.3. Experiență relevantă în implementarea Proiectelor cu finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat sau bugetul Uniunii Europene**
- 1.5.4. Experiență relevantă în domeniu în relația cu instituțiile europene și atragerea fondurilor europene**
- 1.5.5. Experiență relevantă în atragerea de investitori în vederea implementării unor Proiecte cu finanțare din surse proprii și atrase**
- 2. Trăsături**
 - 2.1. Reputație personală și profesională**
 - 2.2. Etică și Integritate**
 - 2.5. Independență**
 - 2.6. Calități personale**
 - 2.7. Expunere politică**
- 3. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări**
 - 3.1. Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat**
 - 3.2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective**
 - 3.3. Formulează aprecieri privind provocările specifice cu care se confruntă Societatea în**
 - 3.4. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională**
 - 3.5. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară**
 - 3.6. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vârsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice în stânsă legătură cu politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice**
 - 3.7. Formulează obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative**
 - 3.8. Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate**
 - 3.9. Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora**
- 4. Alte criterii**
 - 4.1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor/instituțiilor/autorităților în care și-a exercitat mandatul de director general/administrator, respectiv nu au intrat în procedura de insolvență sau faliment pe perioada exercitării mandatului**

4.2. Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal

4.3. Diversitate de gen – N/A

MATRICEA PROFILULUI DIRECTORULUI GENERAL

Conform art. 1, alin. (1), pct. 15 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2023, Profilul Directorului General cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care Directorul General 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.1a, Profilul Directorului General 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 Directorul General, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale Directorului General în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Profilul Directorului General diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile 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.

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 Comitetul de Nominalizare și Remunerare, 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 Consiliul de Administrație prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare, prin raportare la Profilul Directorului General și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criteriile 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 Directorului General, declarația de intenție a candidatului.

MATRICEA CRITERIILOR DE SELECȚIE A DIRECTORULUI GENERAL AL SOCIETĂȚII ELECTROCENTRALE GRUP S.A.

1. Competențe

			Candidati								
Criterii	Obligativu (Oblig)/	Pondere	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
	Opțional (Opt)										
1.1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice											
1.1.1. Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății comerciale, cunoștințe de afaceri în privința obiectului de activitate al societății	Oblig.	1								80%	
1.1.2. Cunoștințe despre trăsăturilor pieței în care acționează societatea	Oblig.	1								60%	
1.2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică/economică											
1.2.1. Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1								60%	
1.2.2. Finanțe și contabilitate	Oblig.	0,8								60%	
1.2.3. Managementul proiectelor	Oblig.	1								60%	
1.2.4. Tehnologia informației	Oblig.	0,5								60%	
1.2.5. Legislație	Oblig.	1								80%	
1.2.6. Managementul riscului	Oblig.	1								60%	

1.3. Competențe de Guvernanță corporativă										
1.3.1 Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative	Oblig.	1							80%	
1.3.2. Rolul și responsabilitățile Directorului General	Oblig.	1							100%	
1.3.3. Monitorizarea performanței	Oblig.	1							60%	
1.4. Competențe sociale și personale										
1.4.1. Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală	Oblig	1							80%	
1.4.2. Capacitatea de a reprezenta societatea	Oblig.	1							100%	
1.4.3. Relații interpersonale	Oblig	0,7							80%	
1.5. Experiență pe plan local și internațional										
1.5.1. Absolvirea de studii postuniversitare și/sau de master	Opt.	1							60%	
1.5.2. Participarea în organizații naționale, internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	Opt.	1							60%	
1.5.3. Experiență relevantă în implementarea Proiectelor cu finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat sau bugetul Uniunii Europene	Opt.	1							60%	
1.5.4. Experiență relevantă în domeniu în relația cu instituțiile europene și atragerea fondurilor europene	Opt.	1							60%	
1.5.5. Experiență relevantă în atragerea de investitori în vederea implementării unor Proiecte cu finanțare din surse proprii și atrase	Opt.	1							60%	
Subtotal										
Subtotal ponderat										

2. Trăsături

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidati					Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
			Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5				
2.1. Reputație personală și profesională	Oblig.	1								100%	
2.2. Etică și Integritate	Oblig.	1								100%	
2.3. Independență	Oblig.	1								80%	
2.4. Calități personale											
2.4.1. Capacitatea de a lucra în mod cooperant și flexibil în cadrul unei echipe	Oblig	1								100%	
2.4.2. Capacitatea de a comunica în situații sociale diferite, constructiv și cu tact (a tolera alte puncte de vedere, a conștientiza responsabilitatea individuală și colectivă)	Oblig	1								80%	
2.4.3. Dinamism, determinare	Oblig.	1								60%	
2.4.4. Rezistență la stres	Oblig.	1								80%	
2.4.5. Capacitatea de gestionare a timpului	Oblig.	1								100%	
2.4.6. Capacitatea de a crea încredere, empatie și de a-i inspira pe alții	Oblig	1								100%	
2.4.7. Capacitate de implicare și participare la actul decizional	Oblig	1								100%	
2.4.8. Capacitate de identificare și control al riscului managerial	Oblig	1								100%	

2.4.9. Capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială	Oblig	1								100%	
2.5. Expunere politică	Oblig	0,5								20%	
Subtotal											
Subtotal ponderat											

3. Alinierea la scrisoarea de așteptări

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidati					Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
			Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5				
3.1. Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.	1								100%	
3.2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig.	1								100%	
3.3. Formulează aprecieri privind provocările specifice cu care se confruntă Societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig.	1								80\$	
3.4. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig.	1								80%	
3.5. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig.	1								80%	
3.6. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice în stânsă legătură cu politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	1								80%	

3.7. Formulează obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	Oblig.	1								100%	
3.8. Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig.	1								100%	
3.9. 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								80%	
Subtotal											
Subtotal ponderat											

4. Alte criterii

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidati					Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
			Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5				
4.1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor/instituțiilor/autorităților în care și-a exercitat mandatul de director general/administrator, respectiv nu au intrat în procedura de insolvență sau faliment pe perioada exercitării mandatului	Oblig.	1								100%	
4.2. Înscrieri în Cazierul judiciar și fiscal	Oblig.	1								100%	
4.3. Diversitate de gen	Opt.	N/A									
Subtotal											

Subtotal ponderat											
TOTAL											
Total ponderat											

Rating: N/A – Nu se aplică, 1 – Nivel de bază; 2 – Intermediar; 3 – Competent; 4 - Avansat; 5 – Expert

DESCRIEREA MATRICEI PROFILULUI DIRECTORULUI GENERAL

Descrierea coloanelor Matricei

A. Criterii

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligativu, mai departe "Oblig.", sau Opțional, mai departe "Opt."

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

C. Ponderea 0-1

Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Candidat – Numele complet (Nume, Prenume) al Candidatului

E. Totaluri

1. Total

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

2. Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru candidați, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului prevăzută la lit. C

3. Pragul minim colectiv

Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți candidații (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100)

4. Pragul curent colectiv

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați x punctaj maxim) x 100

F. Grila de punctaj a criteriilor

Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj

Descrierile rândurilor Matricei

G. Competențe

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

H. Trăsături

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

I. Alte condiții eliminatorii

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

J.

1. Subtotal

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

3. Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

$$\Sigma(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$$

3. Total

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

4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2

5. Clasament

Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare

GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none">• 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. <ul style="list-style-type: none">• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.

4	Avansat	<p>Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	<p>Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții:

- ✓ pentru criteriile obligatorii 1.1.1., 1.2.5, 1.3.1, 1.4.1, 1.4.3, 2.3., 2.4.2., 2.4.4., 3.3., 3.4., 3.5., 3.6., 3.9., se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte;
- ✓ pentru criteriile obligatorii 1.3.2., 1.4.2., 2.1., 2.2., 2.4.1., 2.4.5., 2.4.6., 2.4.7., 2.4.8., 2.4.9., 3.1., 3.2., 3.7., 3.8., 4.1., 4.2. se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte;
- ✓ pentru criteriul 2.5., se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

Potrivit dispozițiilor Anexei nr. 1 la HG nr. 639/2023, candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați pentru postul de Director General, rezultând astfel lista scurtă.

Drept urmare, la stabilirea Pragului minim stabilit, s-au luat în considerare participarea de maximum 5 candidați la selecția privind nominalizarea Directorului General al Societății Electrocentrale Grup S.A.

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECȚIE

2. COMPETENȚE

❖ Cunoștințe, capacități, aptitudini și abilități:

1.1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

1.1.1. Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății comerciale, cunoștințe de afaceri în privința obiectului de activitate al societății

Descriere: Candidatul cunoaște domeniul de activitate al societății, înțelege specificul și reglementările din domeniu și cunoaște bine practice în domeniu.

Indicatori:

- ✓ Înțelege poziționarea sectorului de producție și servicii din domeniul energetic și modul în care acest sector poate avea un impact major asupra activității companiei;
- ✓ Identifică aspect cheie, reglementări, tendințe în domeniul energetic și arată cum acestea pot influența activitatea societății;
- ✓ Cunoaște bune practice și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății.

1.1.2. Cunoștințe despre trăsăturilor pieței în care acționează societatea

Descriere: Candidatul cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusive tendințele și forțele care modelează acest sector, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

Indicatori:

- ✓ Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- ✓ Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului energetic și modul în care relaționează aceștia;
- ✓ Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și întregul sector;
- ✓ Este tot timpul la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forte (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice etc.) care modelează sectorul energetic;
- ✓ Împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului cu membrii Consiliului de Administrație în sprijinul procesului de luare a deciziilor.

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică/economică

Are experiență în:

- ✓ îmbunătățirea performanței societății, bune capacități strategice și de evaluare a impactului deciziilor sale privind societatea și părțile interesate ale acesteia;
- ✓ evaluarea opțiunilor strategice și riscurilor, identificare a priorităților și de a contribui la îmbunătățirea strategiei de dezvoltare a societății;
- ✓ practici de management financiar și abilitatea de a comunica în clar așteptările și acțiunile necesare pentru realizarea indicatorilor stabiliți de autoritatea publică tutelară, respectiv Consiliul de Administrație;
- ✓ managementul riscului, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul riscului.

1.2.1. Gândire strategică și previziuni

Descriere: Candidatul înțelege rolul Directorului General în oferirea unei direcții strategice pentru societate pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate prezenta direcții strategice Consiliului de Administrație, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru societate comercială pe termen lung.

Indicatori:

- ✓ Poate articula viziunea, misiunea și obiectivele strategice ale societății comerciale și poziția strategică curentă;
- ✓ Monitorizează mediul extern în ceea ce privește schimbările ce pot afecta societatea comercială;
- ✓ Poate analiza informații competitive și date de referință.

1.2.2. Finanțe și contabilitate

Descriere: Candidatul este familiarizat cu reglementările financiar-fiscale, precum și cu practicile actuale de management financiar, inclusiv obligațiile fiduciare ale consiliului și principiile de organizare și conducere a contabilității, audit financiar și raportări.

Indicatori:

- ✓ Notifică Consiliul de Administrație cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile;
- ✓ Ajută membrii Consiliului de Administrație să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- ✓ Explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles;
- ✓ Este familiarizat cu reglementările și normele de bună practică aplicabile, cu standardele profesionale de contabilitate;
- ✓ Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

1.2.3. Managementul proiectelor

Descriere: Candidatul este familiar cu tot ceea ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării activităților proiectului și îndeplinirea cu succes a scopurilor și obiectivelor specifice ale proiectului.

Indicatori:

- ✓ Coordonează eficient toate activităților proiectului în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- ✓ Se asigură că există o comunicare permanentă cu partenerii din cadrul proiectului și că se respect obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- ✓ Poate explica aspect tehnice legate de managementul proiectelor într-o manieră ușor de înțeles;
- ✓ Urmărește administrarea bugetului proiectului, precum și prganizarea planurilor de afaceri în cadrul proiectelor și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor proiectului.

1.2.4. Tehnologia informației

Descriere: Candidatul înțelege rolul acesteia ca o unealtă strategică de afaceri

Indicatori:

- ✓ Este permanent la curent cu dezvoltarea în domeniul IT;
- ✓ Oferă Consiliului de Administrație o evaluare independent a problemelor tehnice de IT

1.2.5. Legislație

Descriere: Candidatul are o înțelegere a sistemului legal, a mediilor legale și a reglementărilor legale în care își desfășoară activitatea societatea.

Indicatori:

- ✓ Are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și drept comercial general;
- ✓ Este familiar cu cadrul legal și statuturile sub care operează societatea comercială;
- ✓ Poate prezenta Consiliului de Administrație problemele cu posibile implicări juridice.

1.2.6. Managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Indicatori:

- ✓ Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor;
- ✓ Evaluează propunerile făcute de Comisia de monitorizare numită la nivelul societății conform Ordinului SGG nr. 600/2028 *privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice* transmise cu privire la managementul riscului;
- ✓ Dezvoltă și implementează în cadrul societății, măsurile strategiilor pentru managementul riscului;
- ✓ Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului;
- ✓ Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.

1.3. Competențe de Guvernanță corporativă

1.3.1. Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernancei corporative

Descriere: Candidatul are o cunoaștere de bune practici și principia de guvernanță corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

- ✓ Este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- ✓ Înțelege cadrul guvernancei corporative în care operează societatea, inclusive legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- ✓ Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- ✓ Înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează, respective conducerea executivă – Consiliul de Administrație – Autoritatea publică tutelară.

1.3.2. Rolul și responsabilitățile Directorului General

Descriere: Candidatul înțelege rolul și responsabilitățile Directorului General

Indicatori:

- ✓ Înțelege rolul și responsabilitățile funcției de Director General;
- ✓ Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

1.3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: Candidatul înțelege responsabilitățile Directorului General privind monitorizarea performanței atât a structurilor organizatorice ale societății, cât și a managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice și sociale.

Indicatori:

- ✓ Contribuie la monitorizarea performanței atât a structurilor organizatorice ale societății, cât și a managementului în relație cu rezultatele cheie de afaceri;

- ✓ Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- ✓ Monitorizează relația structurilor organizatorice ale societății cu părțile interesate externe cheie;
- ✓ Cooperează cu Consiliul de Administrație în vederea implicării părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

1.4. Competențe sociale și personale

1.4.1. Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

Descriere: Candidatul este eficient/ă în negocierea de înțelegeri în urma cărora obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate

Indicatori:

- ✓ Poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne, cât și cu grupuri externe;
- ✓ Poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- ✓ Poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
- ✓ Poate fi direct/ă și puternic/ă, dar și diplomat/ă;
- ✓ Câștigă cu ușurință încredere;
- ✓ Are un bun simț al momentului.

1.4.2. Capacitatea de a reprezenta Societatea

Descriere: abilitatea de a reprezenta Societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul Societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

- ✓ Se exprimă pozitiv la adresa Societății;
- ✓ Valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși realizările și bunele practici ale Societății;
- ✓ Ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre Societate;
- ✓ Contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului Societății, atât în afara Societății în diverse cercuri profesionale, cât și în interiorul Societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

1.4.3. Relații interpersonale

Descriere: Candidatul relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Indicatori:

- ✓ Relaționează cu succes cu alții, indiferent de poziție, putere, influență sau status.
- ✓ Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor cu alții;
- ✓ Investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze;
- ✓ Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- ✓ poate detensiona cu ușurință situații de înaltă tensiune.

1.5. Experiență pe plan local și internațional

1.5.1. Absolvirea de studii postuniversitare și/sau de master

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

Indicator:

- ✓ există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor postuniversitare sau master, MBA, doctorat

1	2	3	4	5
		Absolvent de studii postuniversitare		Absolvent de master

1.5.2. Participarea în organizații naționale, internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante

Descriere: Participarea în organizații naționale, internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante

Indicatori:

- ✓ Participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul de activitate al societății;
- ✓ Poate susține prezentări pe diverse teme specific sectorului;
- ✓ Inițiază colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru societate;
- ✓ Cunoaște politica și contextul de reglementare existente la nivel european.

1.5.3. Experiență relevantă în implementarea Proiectelor cu finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat sau bugetul Uniunii Europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea Proiectelor cu finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat sau bugetul Uniunii Europene

Indicatori:

- ✓ responsabilități de participare la Proiecte cu finanțare nerambursabilă de la bugetul de stat sau bugetul Uniunii Europene 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

1.5.4. Experiență relevantă în domeniu în relația cu instituțiile europene și atragerea fondurilor europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în relația cu instituțiile europene și atragerea fondurilor europene

Indicatori:

- ✓ responsabilități care atestă implicarea directă în relația cu instituțiile europene și atragerea fondurilor europene, 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

1.5.5. Experiență relevantă în atragerea de investitori în vederea implementării unor Proiecte cu finanțare din surse proprii și atrase

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în atragerea de investitori în vederea implementării unor Proiecte cu finanțare din surse proprii și atrase

Indicatori:

- ✓ responsabilități care atestă implicarea directă în atragerea de investitori în vederea implementării unor Proiecte cu finanțare din surse proprii și atrase, 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

2. Trăsături

2.1. Reputație personală și profesională

Descriere: Candidatul se comportă cu prudență, professionalism, loialitate și cu diligența unui bun manager;

Indicatori:

- ✓ Dă dovadă de abilități de leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal):
- ✓ Se comportă cu professionalism;
- ✓ Respectă legile și reglementările în vigoare.

2.2. Etică și Integritate

Descriere: Candidatul se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu terții și cu întreținerea publică

Indicatori:

- ✓ Înțelege și îndelinește îndatoririle și responsabilitățile unui manager și participă în acest sens la cursuri de formare profesională;
- ✓ Pune interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- ✓ Respectă Codul de etică al publicat pe pagina de internet a întreprinderii publice;
- ✓ Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor, atât angajaților, cât și membrilor Consiliului de Administrație, vorbește cu onestitate și sinceritate;
- ✓ Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandate;
- ✓ Dezvăluie situațiile care pot crea conflicte de interese și/sau incompatibilități prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice;
- ✓ Respectă angajamentele și promisiunile făcute colegilor;
- ✓ Se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.
- ✓ Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.

2.5. Independență

Descriere: Candidatul posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a prezenta problemele astfel încât interlocutorii să aibă o înțelegere globală asupra informațiilor și opțiunilor care să faciliteze un standard înalt în luarea deciziilor.

Indicatori:

- ✓ Este dispus/ă să nu fie de accord și să adopte o poziție independent în fața opiniilor divergente și în detrimental personal;
- ✓ Solicită clarificări și explicații;
- ✓ Este dispus/ă să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

2.6. Calități personale

Descriere: Candidatul demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor.

Indicatori:

- ✓ Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub nota de respect;
- ✓ Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- ✓ Se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim, echilibrat între latura tehnică și non-tehnică;
- ✓ Are coerență și logică atât în discurs, cât și în scris;
- ✓ Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back;
- ✓ Are capacitatea de a lucra în mod cooperant în cadrul unei echipe;
- ✓ Are capacitatea de a comunica în situații sociale diferite constructive și cu tact;
- ✓ Dovedește dinamism și determinare;
- ✓ Are rezistență la stres;
- ✓ Are capacitatea de gestionare a timpului;
- ✓ Are capacitatea de a crea empatie, încredere și de a îi inspira pe alții;
- ✓ Are capacitatea de implicare și participare la actul decizional;
- ✓ Are capacitatea de identificare și control a riscului managerial;
- ✓ Are capacitatea de analiză, sinteză și decizie managerială;
- ✓ Ia decizii manageriale prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele organizației pe termen lung și nu doar rezultatele pe termen scurt;
- ✓ Nu este predispus/ă la decizii pripite, ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ✓ Ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- ✓ Se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- ✓ Cercetează cu atenție și fără grabă problemele cu care nu este familiar/ă;
- ✓ Este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- ✓ Caută să ofere claritate discuțiilor;
- ✓ Este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ✓ Ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante;
- ✓ Poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component, descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;

- ✓ Poate vedea cum modificarea unei componente variabile a sistemului influențează ansamblul;
- ✓ Poate modela problema în termeni abstracti;
- ✓ Nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
- ✓ Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- ✓ Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

2.7. Expunere 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

3. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

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

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

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

3.2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

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

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

3.3. Formulează aprecieri privind provocările specifice cu care se confruntă Societatea în corelare cu contextul acesteia

Descriere: descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al Societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al Societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va aborda.

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

3.4. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: sesizează contextul operațional al Societății în raport cu piața și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

Indicatori: sesizează contextul operațional al Societății în raport cu piața și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

3.5. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: sesizează contextul financiar al Societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

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

3.6. Formulează obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice în stânsă legătură cu politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: ia notă de nevoia de investiții a Societății și de așteptările Consiliului de Administrație cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pentru viitorul mandat și formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.

Indicatori: ia notă de nevoia de investiții a Societății și de așteptările Consiliului de Administrație cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pentru viitorul mandat și formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.

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

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

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

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

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

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

3.9. Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora

Descriere: trece în revistă constrângerile generate de contextul Societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

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

4. Alte criterii

4.1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor/instituțiilor/autorităților în care și-a exercitat mandatul de director general/administrator, respectiv nu au intrat în procedura de insolvență sau faliment pe perioada exercitării mandatului

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.

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
Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada mandatului				Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada mandatului

4.2. Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

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

4.3. Diversitate de gen – N/A