

**COMPONENTA INTEGRALĂ A PLANULUI DE
SELECTIE**

Societatea CCGT POWER ISALNITA S.A.

C U P R I N S

1. Cerințe contextuale.....	2
2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare.....	2
2. Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii, în funcție de etapele procedurii de selecție administratorilor.....	16
3. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale	17
4. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate.....	18
5. Planul de interviu	20
6. Criteriile de selecție.....	22
7. Modul de acordare a punctajului.....	25
8. Documente referitoare la Declarația de intenție.....	26
9. Anexe	27
a) Profilul Consiliului.....	27
b) Profilul Candidatului	27
c) Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online	27
d) Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)...	27
e) Proiectul contractului de mandat.....	27
f) Componenta inițială a planului de selecție.....	27
g) Scrisoarea de așteptări	27

1. Cerințe contextuale

CONTEXTUL ORGANIZAȚIONAL, MISIUNEA, CERINȚELE EXPRIMATE ÎN SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI ȘI ELEMENTELE DE STRATEGIE ORGANIZAȚIONALĂ EXISTENTE SAU CE TREBUIE DEZVOLTATE

Societatea CCGT Power Ișalnița S.A. cu sediul în strada Mihai Viteazul, nr. 101, localitatea Ișalnița, județul Dolj, este o societate pe acțiuni care a fost înregistrată la Registrul Comerțului în data de 15.09.2023 la numărul J16/1930/15.09.2023 și căreia i-a fost atribuit codul unic de înregistrare nr. 48790613 din data de 18.09.2023. Aceasta deține un capital social de 539.904.690 RON, din care aport în numerar în valoare de 216.555.690 RON, din care vărsat 65.029.710 RON și aport în natură în valoare de 323.349.000 RON, vărsat integral și care reprezintă un număr de 53.990.469 acțiuni, cu o valoare nominală de 10 RON/acțiune.

Societatea Complexul Energetic Oltenia S.A. și Societatea ALRO S.A., în calitate de acționari, au încheiat Acordul nr. 1901 din 05.09.2023 prin care au convenit dezvoltarea proiectului „*Construcția unui bloc energetic de tip CCGT de cca. 850 MW pe gaz natural la SE Ișalnița*” și constituirea unei societăți mixte (SPV) care va înlocui blocurile 7 și 8 din cadrul S.E. Ișalnița, ambele de 315 MW care funcționează pe lignit.

Astfel, prin Hotărârea nr. 25 din data de 29.08.2023, Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. a aprobat Acordul încheiat între acționarii societății CCGT Power Ișalnița S.A., înregistrat la nr. 1901 din 05.09.2023, iar prin hotărârea nr. 26 din data de 29.08.2023, a hotărât constituirea Societății CCGT Power Ișalnița S.A. în care contribuția S. CE Oltenia S.A. la capitalul social al societății este de 59,9 %, iar a Societății ALRO S.A. este de 40,1 %.

Obiectul principal de activitate al Societății este *Producția de energie* - cod CAEN 3511, iar domeniul principal de activitate al societății este *Producția, transportul și distribuția energiei electrice* ■ cod CAEN 351 în conformitate cu Clasificarea Activităților din Economia Națională.

SINTEZA STRATEGIEI GUVERNAMENTALE în DOMENIUL în CARE ACTIONEAZA ÎNTREPRINDEREA PUBLICA

Strategia Energetică a României 2025-2035, cu perspectiva anului 2050 este un document programatic care definește viziunea și stabilește obiectivele fundamentale ale procesului de dezvoltare a sectorului energetic. De asemenea, documentul indică reperele naționale, europene și globale care influențează și determină politicile și deciziile din domeniul energetic.

Viziunea Strategiei Energetice a României este de dezvoltare a sectorului energetic în condiții de securitate, accesibilitate și sustenabilitate, asigurând competitivitatea economică și un loc central pentru consumator, ținând cont de țintele climatice ale UE pentru 2030, 2040 și 2050.

Viziunea Strategiei Energetice a României se bazează pe atingerea a șase obiective strategice și pe implementarea unui program de investiții pentru îndeplinirea obiectivelor și ȋntinelor stabilite pentru anul 2030, pe ȋntreg lanȋul sistemului energetic naȋional:

1. Securitate energetică
2. Energie cu emisii scăzute de carbon
3. Eficienȋă energetică
4. Acces fizic la energie pentru toȋi consumatori și accesibilitate financiară și competitivitate economică a energiei
5. Pieȋe de energie eficiente
6. Digitalizare, dezvoltarea reȋetelor inteligente și securitate cibernetică.

Strategia se concentrează pe un sector energetic diversificat, care produce energie din surse regenerabile și cu emisii scăzute de carbon, prin procese cu ȋnaltă eficienȋă energetică, asigurând o tranziȋie graduală, echitabilă, accesibilă atȋt fizic cȋt și din punct de vedere financiar, oferind premise pentru competitivitate economică. Gestionarea sectorului energetic trebuie să se desfășoare ȋn cadrul unor pieȋe de energie eficiente, care să valorifice beneficiile noilor tehnologii și ale digitalizării, asigurând funcȋionarea sigură și stabilă a SEN.

Romȋnia consideră siguranȋa aprovizionării cu energie din producȋie internă un obiectiv primordial pentru asigurarea securității energetice naȋionale, cu menȋinerea unui mix energetic diversificat la orizontul anului 2035, ȋinȋnd cont deopotrivă de obiectivul de decarbonizare a sectorului energetic, precum și de asigurarea flexibilităȋii și adecvanȋei sale.

Sursele de energie regenerabilă, deși esenȋiale pentru tranziȋia ecologică, au și caracteristici de intermitenȋă. ȋn situaȋii de criză, pot exista perioade ȋn care producȋia de energie din surse regenerabile nu este suficientă pentru a satisface consumul intern, astfel, pentru a asigura securitatea energetică naȋională, sunt necesare surse de producere a energiei ȋn bandă, precum gazul natural și energia nucleară, pentru a asigura flexibilitatea și adecvanȋa SEN.

ȋn acest context, gazul natural va fi utilizat ca și combustibil de tranziȋie, jucȋnd un rol vital prin capacitatea acestuia de a rȋspunde rapid la variaȋiile cererii. Totodată, sursele cu emisii scăzute de carbon, precum energia nucleară, vor contribui semnificativ la creșterea producȋiei de energie electrică fără emisii de gaze cu efect de seră. De asemenea, stocarea energiei ȋn baterii, hidrocentralele cu acumulare prin pompaj și hidrogenul vor juca un rol esenȋial pentru creșterea flexibilităȋii și echilibrării SEN, avȋnd capacitatea de a oferi servicii de reglaj primar, secundar și terȋiar.

Decarbonizarea sectorului energetic reprezintă o acȋiune urgentă și necesară pentru a atinge obiectivele ȋn domeniul energiei și schimbărilor climatice, astfel ȋncȋt Romȋnia și-a asumat o reducere cu 89% a emisiilor de GES ȋn sectorul energetic ȋn 2035, respectiv de 99% la nivelul anului 2050 comparativ cu nivelul emisiilor GES ȋnregistrat ȋn anul 1990.

Prin urmare, este de importanȋă strategică pentru Statul român să construiască noi capacităȋi de producere a energiei electrice curate sau cu emisii scăzute de carbon, asigurȋnd, astfel, fundamentul potrivit pentru tranziȋia energetică, ȋn care eliminarea cȋrbunelui joacă un rol important.

Planul de restructurare al CE Oltenia a fost aprobat prin Decizia Comisiei Europene nr. 553 final din 26.01.2022 privind ajutorul de stat SA.59974 - 2021/C și acesta presupune implementarea a 4 categorii de măsuri, prima categorie fiind Măsurile de natura tehnică și tehnologică care presupun construirea în parteneriat cu Investitori Selectați a 8 parcuri fotovoltaice cu o putere totală instalată de 735 MW și a două grupuri energetice pe baza de gaze naturale cu o putere instalată de 1.325 MW.

Societatea CCGT POWER Ișalnița S.A. este una dintre cele 10 societăți pe acțiuni constituite de Complexul Energetic Oltenia S.A., în parteneriat cu Societatea ALRO S.A., în vederea construirii unei centrale în ciclu combinat pe gaz de aproximativ 850 MW.

Misiunea CCGT POWER Ișalnița S.A. este aceea de a asigura construirea, punerea în funcțiune și exploatarea unei centrale cu funcționare în ciclu combinat pe gaz de aproximativ 850 MW la Ișalnița. Termen finalizare proiect - martie 2028.

În acest sens, autoritatea publică tutelară și acționarii au următoarele așteptări:

- finalizarea majorării capitalului social cu etapa de finalizare a vărsării aportului în numerar al acționarului ALRO S.A.;
- aplicarea principiilor de etică, integritate și guvernanta corporativă; identificarea și implementarea unor soluții pentru creșterea eficienței activității Societății;
- asigurarea calității serviciilor și administrarea eficientă a infrastructurii; optimizarea și eficientizarea structurii organizatorice a Societății; implementarea unui Sistem de Management al Performanței care să contribuie la eficientizarea activității operaționale;
- menținerea/atragerea personalului înalt calificat, în condițiile unei piețe a muncii specializat.

Având în vedere faptul că, până la punerea în funcțiune CCGT Power Ișalnița este o societate de proiect, unde urmează să se desfășoare următoarele activități

- Adoptarea strategiilor de achiziție gaz și de vânzare energie, precum și demararea procedurilor de contractare aferente;
- Măsuri pentru finalizarea activităților de due-diligence cu consultanții BCR și de semnare a contractului de împrumut cu consorțiul bancar al Aranjorului desemnat-BCR;
- Încheierea contractului de împrumut cu consorțiul bancar;
- Încheierea contractului de tip EPCC (Engineering, Procurement, Construction and Commissioning);
- Administrarea contractului aferent Fondului pentru modernizare;
- Îmbunătățirea măsurilor de îndeplinire a OSGG 600/2018 privind standardele de management aplicabile;
- Asigurarea cu personal necesar derulării etapelor următoare pentru implementarea Proiectului.

Misiunea CCGT POWER Ișalnița S.A. este aceea de a asigura construirea, punerea în funcțiune și exploatarea unei centrale cu funcționare în ciclu combinat pe gaz de aproximativ 850 MW la Ișalnița. Termen finalizare proiect - martie 2028.

Managementul companiei va fi preocupat de asigurarea contractării finanțării și dezvoltarea unei arhitecturi contractuale adecvate pentru implementarea Proiectului, care să asigure realizarea planului de investiții în linie cu așteptările acționarilor.

Ministerul Energiei, în calitate de autoritate publică tutelara, își manifestă interesul și preocuparea pentru realizarea proiectului de investiții al societății, respectiv dezvoltarea, punerea în funcțiune și exploatarea unei centrale cu funcționare în ciclu combinat pe gaz.

Astfel, în următorii 4 ani, conducerea societății va gestiona și implementa în mod etapizat proiectele aferente obiectivului investițional menționat mai sus, astfel încât să contribuie la progresul acestuia potrivit strategiei și calendarului aprobate.

În conformitate cu prevederile art.21 pct.5 din Actul Constitutiv al Societății CCGT POWER IȘALNIȚA S.A. “este administrată de către 3 (trei) administratori care formează Consiliul de Administrație. Fiecare Acționar va avea dreptul să facă propriile propuneri de recomandare de candidați care să participe la procedura de selecție prevăzută de OUG nr. 109/2011, după cum urmează: ALRO S.A. va recomanda 1 (un) candidat și Societatea Complexul Energetic Oltenia S.A. va recomanda 2 (doi) candidați.”

Totodată, în conformitate cu prevederile art.29 alin. (2¹) Candidații propuși de acționarii minoritari în condițiile aplicării metodei votului cumulativ pentru alegerea membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere nu participă la procedura de selecție, dispozițiile art. 28 alin. (3) fiindu-le aplicabile. AMEPIP verifică candidaturile depuse și în termen de 10 zile emite un aviz conform pe care îl comunică de îndată autorității publice tutelare și acționarilor minoritari prin care validează sau invalidează candidații propuși.

În acest sens, acționarul minoritar ALRO S.A. prin adresa nr. 295/16.04.2025 completată cu adresa nr. 331/29.04.2025, a transmis către Autoritatea Publică Tutelara intenția sa de a numi un membru în Consiliul de administrație al Societății CCGT POWER IȘALNIȚA S.A. “o persoană cu studii superioare finalizate, cel puțin cu diploma de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice de minimum 7 ani și cu experiență în conducere”.

Pe cale de consecință în Anunțul de selecție pentru ocuparea posturilor de membru în Consiliul de administrație al Societății CCGT POWER IȘALNIȚA S.A. se va face precizarea că selecția se va desfășura doar pentru două posturi, respectiv:

ADMINISTRATOR A - un (1) post

- să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar. În vederea atestării competențelor acesta trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative;

- să aiba studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor economice de cel puțin 7 ani;
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

ADMINISTRATOR B - un (1) post

- să aiba studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență 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 de cel puțin 3 ani.

NIVELUL MINIM AL INDICATORILOR

În cadrul Scrisorii de asteptări, parte integrantă a Componentei inițiale, așa cum aceasta a fost aprobată și publicată în data de 06.02.2025 pe site-ul Autorității Publice Tutelare, al societății și pe site-ul AMEPIP, sunt menționați indicatorii de performanță financiari și nefinanțari care se vor regăsi ca obiectiv pentru Planul de administrare integral al Societății CCGT Power Isalnița și care ulterior se vor monitoriza prin contractul de mandat al administratorilor societății.

Ulterior, prin *Ordinul Președintelui AMEPIP nr. 651/2024 privind stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice*, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 187/04.03.2025, a fost stabilit **nivelul minim al indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari** stabiliți conform metodologiei prevăzute în Hotărârea nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a ordonanței de urgență a guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, pentru Societatea CCGT POWER ISALNITA S.A.

2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

2.1 Etapele procesului de selecție

Prin Hotărârea A.G.O.A. nr. 03/13.02.2024 acționarii Societății **C.C.G.T. POWER IȘALNIȚA S.A.**, filiala a Societății **Complexul Energetic OLTENIA S.A.**, au aprobat *declanșarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație, în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări ulterioare și organizarea procedurii de selecție de către Ministerul Energiei în numele acționarului Statul Român.* (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a desemnat, prin ordin al președintelui, doi membri în Comisia de selecție și nominalizare, a desemnat Expertul independent și a comunicat autorității publice tutelare, respectiv întreprinderii publice ordinul președintelui și informarea cu privire la nominalizarea Expertului independent.

Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ a desemnat doi membri în Comisia de selecție și nominalizare și a constituit Comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 49 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Autoritatea publică tutelară a elaborat Componenta inițială a planului de selecție. Componenta inițială a planului de selecție a fost aprobată prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin OME nr. 101/06.02.2025. Autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, a elaborat profilului consiliului.

Comisia de selecție și nominalizare a elaborat Componenta integrală a planului de selecție.

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din Componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, de Adunarea Generală a Acționarilor prin Hotărâre.

Anunțul privind selecția membrilor consiliului se va publica, prin grija autorității publice tutelare și a președintelui Consiliului de administrație al întreprinderii publice, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (4) și (5) din O.U.G. nr. 109/2011 și ale art. 19 alin.(3) din 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), cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

Dosarele de candidatură se depun până la data-limită specificată în anunț. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, sub formă de întrebări, cu stabilirea termenului de răspuns.

În conformitate cu prevederile art.4⁵ din OUG nr.109/2011, Autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP dosarele de candidatura (documentele depuse de aceștia), în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, în termen de două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere. AMEPIP verifică documentele înaintate de candidați și transmite autorității publice tutelare avizul conform în termen de două zile lucrătoare.

Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării

deciziei de respingere. Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, Comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă, care are caracter confidențial.

Comisia de selecție și nominalizare analizează informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocă punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul Profilului consiliului pentru fiecare candidat.

Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la Profilul consiliului și Profilul candidatului. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, informații ce se obțin prin următoarele mijloace: clarificări solicitate în scris, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, verificarea referințelor oferite de către candidați. Ca urmare a informațiilor suplimentare, se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor Profilului candidatului. Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă. Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși prin mijloace electronice.

Lista scurtă este realizată de Comisia de selecție și nominalizare. Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la autoritatea publică tutelară Declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării.

Comisia de selecție și nominalizare analizează Declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din Profilul candidatului se analizează în funcție de Profilul consiliului.

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului, organizat de către Comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu.

După încheierea interviurilor, Comisia de selecție și nominalizare întocmește clasamentul candidaților și Raportul final. Raportul final se transmite către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct.(vii) din O.U.G. nr. 109/2011 și, ulterior, conducătorului autorității publice tutelare, în vederea comunicării către Societatea CCGT Power Ișalnița S.A. pentru mandatarea reprezentantului în Adunarea Generală a Acționarilor, conform prevederilor art. 22, alin.(7) din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023.

După emiterea avizului conform al AMEPIP, Raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

2.2. Calendarul procedurii de selecție , documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate

Nr. crt	Etapa procedurii de selecție	Termen limită	Responsabil	Document rezultat/Acțiune întreprinsă
1.	Declanșarea procedurii de selecție a administratorilor -art. 3, alin. (1), lit. c) din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023	Data adoptării Hotărârii AGA	AGA	Hotărâre AGA
2.	Comunicarea declanșării procedurii către Ministerul Energiei -art. 3, alin. (1), lit. c) din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023	imediat după adoptare	Secretariat AGA/CA	adresa de comunicare a Hotărârii AGA
3.	Notificarea AMEPIP cu privire la declanșarea procedurilor de selecție -art. 3, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639 /2023	2 zile lucrătoare de la data adoptării Hotărârii AGA	APT	adresă de notificare către AMEPIP
4.	Desemnarea, prin ordin al președintelui AMEPIP, a 2 membri în Comisia de selecție și nominalizare, transmiterea către APT a datelor acestora, precum și a informațiilor privind expertul independent selectat -art. 4, alin. (1) Anexa nr. 1 la H.G. nr 639/2023	3 zile de la data primirii notificării	AMEPIP	-Ordinul președintelui AMEPIP -adresă cu informații privind expertul independent selectat
5.	Constituirea Comisiei de selecție și nominalizare -art. 4 ⁹ , alin. (1), (2) și (5) din O.U.G. nr. 109/2011 -art. 4, alin. (2) și art. 7 din Anexa nr.1 la H.G. 639/ 2023	3 zile de la data transmiterii notificării	APT	Ordin al ministrului energiei de constituire a Comisiei de selecție și nominalizare (CSN)
6.	Selecția expertului independent de către AMEPIP -art. 2, pct. 28 din O.U.G. nr. 109/2011 -art. 6 din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023	conform prevederilor Legii nr. 98/2016	AMEPIP	contract de Prestări servicii expert independent

7.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei inițiale a Planului de selecție -art. 5, alin. (1) și (3) din Anexa 1 la H.G. 639 / 2023	15 zile de la data Hotărârii AGA de declanșare a procedurii de selecție	APT	proiectul componentei inițiale a Planului de selecție se publică pe pagina de internet a APT și a ÎP
8.	Consultarea de către APT a acționarilor/asociaților în vederea definitivării elaborării componentei inițiale a Planului de selecție - art. 5, alin. (3) din Anexa 1 la H.G. 639 / 2023	în termen de 5 zile de la data publicării	APT	prin publicarea pe paginile de internet, APT consultă acționarii în vederea definitivării elaborării componentei inițiale Planului de selecție.
9.	Formularea de propuneri de modificare și completare a proiectului componentei inițiale a Planului de selecție - art. 5, alin. (4) din Anexa 1 H.G. 639 / 2023	în termen de 5 zile de la data publicării	acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social	adresă cu propunerile de modificare și completare a proiectului componentei inițiale a Planului de selecție; APT este obligată să publice propunerile primite la componenta inițială a Planului de selecție și să motiveze acceptarea sau respingerea lor
10.	Aprobarea Componentei inițiale a Planului de selecție și a Scrisorii de așteptări, ca parte din componenta inițială a Planului de selecție. -art. 5, alin. (6) din Anexa 1 la H.G. nr. 639/ 2023 -art. 4, alin (4) din Anexa 1b din HG nr. 639/2023	în termen de 10 zile după parcurgerea etapelor prevăzute la art.5, alin (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	APT	Ordin al ministrului energiei de aprobare a componentei inițiale Planului de selecție și a Scrisorii de așteptări

11.	Publicarea Scrisorii de așteptări pe paginile de internet ale APT, ÎP și AMEPIP, odată cu Componenta inițială a Planului de selecție -art. 5 alin. (1) din Anexa 1b H.G. nr. 639/ 2023	Odată cu aprobarea Componentei inițiale	APT CA	publicarea pe site-ul APT, al ÎP și al AMEPIP
12.	Elaborarea proiectului profilului consiliului. Publicarea proiectului profilului consiliului pe paginile de internet ale APT și ale ÎP. Transmiterea către AMEPIP a proiectului profilului consiliului. -art. 12, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023	5 zile de la data aprobării componentei inițiale a Planului de selecție	APT	- proiectul profilului consiliului -adresa de publicare a proiectului profilului consiliului -adresa către AMEPIP comunicare proiect profil consiliu
13.	Formularea de propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a Planului de selecție, stabilind termenul limită pentru formularea de propuneri -art. 12, alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023	în termen de 5 zile de la data publicării	acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social	adresă cu propunerile de modificare și/sau completare a profilului consiliului
14.	Elaborarea proiectului componentei integrale a Planului de selecție, incluzând profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a Planului de selecție. -art. 10 alin. (1), art. 12, alin. (3) și art. 14 -16 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	în termen de 10 zile de la constituirea CSN	CSN	CSN întocmește componenta integrală a planului de selecție
15.	Publicarea proiectului componentei integrale a Planului de selecție pe paginile de internet ale APT și ÎP -art. 10, alin (2) din Anexa nr. 1 la H.G. 639 /2023	2 zile de la punctul 14	APT prin CSN	-proiectul Componentei integrale a Planului de selecție -adresa de publicare a Componentei integrale a Planului de selecție

16.	Formularea de propuneri de modificare și completare a componentei integrale a Planului de selecție -art. 10, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023	în termen de 5 zile de la data publicării	acționarii, reprezentând individual sau împreună cel puțin 5% din capitalul social	adresă cu propunerile de modificare și/ sau completare a componentei integrale a Planului de selecție
17.	Aprobarea componentei integrale a Planului de selecție, împreună cu/incluzând profilul consiliului și profilul candidatului -art. 10, alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	7 zile de la încheierea termenului de formulare a propunerilor	APT	Ordin, respectiv Hotărâre AGA, după caz, de aprobare a componentei integrale a Planului de selecție
18.	Publicarea anunțului privind selecția administratorilor pe pagina de internet a APT, a ÎP și a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național -art. 29 alin. (4)-(5) din O.U.G. nr. 109/2011 -art. 19, alin. (2)-(3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor	APT și președintele CA al ÎP	anunț de recrutare și selecție
19.	Depunerea dosarelor de candidatură -art. 20, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	până la data limită specificată în anunțul de selecție	candidați	dosare de candidatură
20.	Transmiterea dosarelor primite la AMEPIP -art. 4 ⁵ , alin. (3) din OUG 109/2011 Pentru candidații prevăzuți la alin. (2), autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP documentele depuse de aceștia, în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, în termen de	2 zile lucrătoare de la termenul de depunere al dosarelor.	CSN	Dosarele de candidatură primite

	două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere.			
21.	Solicitarea eventualelor clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns -art. 20, alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	La finalul perioadei de depunere a dosarelor, dacă este cazul	CSN candidați	formular clarificări
22.	Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie -art. 20, alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	în maxim 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere	CSN	informări scrise
22.	Alcătuirea listei lungi, pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, care are caracter confidențial -art. 20, alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	în termenele stabilite de CSN	CSN	lista lungă
23.	Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului pentru fiecare candidat. -art. 21, alin. (1)-(5) din Anexa nr. 1 la H.G. 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, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă.	în termenele stabilite de CSN	CSN	lista scurtă

	-art. 21, alin. (6) și art. 22, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023			
24.	Informarea candidaților respinși -art. 21, alin. (7) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	la finalizarea analizei informațiilor din dosarele de candidatură	CSN	informarea electronică
25.	Contestarea rezultatului obținut de către candidații nemulțumiți, prin depunerea de contestații la sediul APT -art. 29, alin. (6) din O.U.G. 109/2011	2 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului obținut	candidați	contestații ale candidaților nemulțumiți, dacă este cazul
26.	Soluționarea contestațiilor depuse (dacă este cazul) -art. 29, alin. (6) din O.U.G. 109/2011	2 zile lucrătoare de la înregistrarea contestației	CSN	adrese cu privire la soluționarea contestațiilor
27.	Contestarea hotărârii APT la instanța de contencios administrativ competentă (dacă este cazul) -art. 29, alin. (6) din O.U.G. 109/2011	15 zile de la comunicarea hotărârii APT	candidați	Hotărârea instanței de contencios administrativ
28.	Informarea, prin mijloace electronice, a candidaților selectați cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și despre obligația depunerii de către aceștia a Declarației de intenție, la APT, în termen de 15 zile de la data informării -art. 22, alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	în termen de 15 zile de la data informării.	candidați	Declarații de intenție
29.	Analiza Declarațiile de intenție și integrarea rezultatelor analizei în matricea profilului de candidat	la termenele stabilite de către CSN	CSN	-formular de analiză a Declarației de intenție -matricea profilului de candidat

	-art. 22, alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023			
30.	Organizarea și desfășurarea interviurilor candidaților din lista scurtă -art. 22, alin. (4) și (5) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	la termenele stabilite de către CSN	CSN	Planul de interviu
31.	Întocmirea clasamentului candidaților din lista scurtă și a Raportului final al procedurii, reprezentând finalizarea procedurii de selecție -art. 22, alin. (4) și (6) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	după încheierea interviurilor, la termenele stabilite de către CSN	CSN	clasamentul candidaților și Raportul final
32.	Comunicarea Raportului final Raportul final către conducătorul APT -art. 22, alin. (7), lit. a) și c) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	la termenele stabilite de către CSN	CSN	adresă de comunicare a Raportului final către ministrul energiei
33.	Comunicarea Raportului final către AMEPIP în vederea emiterii avizului conform -art. 4 ^a , alin. (5), lit. c), pct. (vii) din O.U.G. nr. 109/ 2011	în 3 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii de selecție	APT	adresă de comunicare a raportului final către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform
34.	AMEPIP emite aviz conform prin care aprobă sau anulează procedura, dispunând prin decizie a președintelui, măsuri de remediere și/sau sancțiuni -art. 4 ^a alin. (5) lit. c) pct. (vii) din O.U.G. nr. 109/2011 -art.27 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	în 10 zile de (a data primirii raportului final	AMEPIP	aviz conform emis de AMEPIP sau Decizie a președintelui cu măsuri de remediere
35.	Publicarea Raportului final, cu respectarea regulilor GDPR, pe site-ul APT, al ÎP și al AMEPIP -art. 22, alin. (8) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023	după emiterea avizului conform al AMEPIP	APT, președinte CA, AMEPIP	Adresă publicare a Raportului final

36.	Convocarea AGA întreprindere publică de către APT pentru numirea administratorilor -art. 22 alin. (9) și (11) din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023	în termen de maximum 10 zile de la comunicarea Raportului final	APT	Convocarea AGA în condițiile Legii nr. 31 /1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare
37.	Numirea administratorilor. Membrii CA sunt desemnați de AGA, la propunerea CSN, care înaintează APT, în vederea formulării de propuneri pentru desemnarea în AGA, o listă scurtă pentru fiecare post de administrator al ÎP, în ordinea clasamentului candidaților pentru postul respectiv. Desemnarea membrilor CA se realizează de către AGA din lista scurtă a candidaților elaborată de CSN. În cazul în care lista scurtă conține un singur candidat, acesta va fi propus pentru postul respectiv. Atunci când există mai mulți candidați incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului -art.29, alin. (1) din OUG 109/2011	în conformitate cu prevederile legale	AGA	Hotărârea AGA

2.3 Persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Secretariatul Comisiei de Selecție și Nominalizare - selectie.powerisalnita@energie.gov.ro

3. Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii, în funcție de etapele procedurii de selecție administratorilor

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;
3. Adeverință medicală valabilă emisă de medicul de familie;
4. Certificatul de cazier judiciar valabil;
5. Certificatul de cazier fiscal valabil;
6. Copii:
 - a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
 - c. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - d. Copii ale diplomelor de absolvire a unor cicluri de studii universitare (dacă este cazul) - alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA.

Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;

 - e. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă dacă este cazul), contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator eliberat de ONRC, documente din care să reiasă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, documente din care să reiasă ca este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau ca deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public (dacă este cazul), alte documente însoțite prin semnătură și ștampilă de emitent care să ateste contribuția directă a candidatului la îmbunătățirea performanțelor financiare ale societăților pe care le-a administrat/ condus, etc.
 - f. document care atesta înscrierea în corpul administratorilor de întreprinderi publice (dacă este cazul);

7. Formulare:

- a. F1 - Cererea de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
- c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
- d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
- e. F5 - Declarația de interese

4. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale

Comisia de selecție și nominalizare va asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție, respectând în același timp confidențialitatea asupra datelor furnizate de candidați.

Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întregul parcurs al procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediul online, pe paginile de internet desemnate.

Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.

Atât lista lungă cât și lista scurtă sunt confidențiale și nu se publică. Candidații acceptați pe sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.

Toate dosarele de candidatură ale candidaților vor fi tratate în deplină confidențialitate de către toate părțile implicate în procedura de selecție și nominalizare. De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate, iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

Lista elementelor confidențiale:

- identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale candidaților;
- informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a candidaților.
- lista lungă a candidaților calificați și lista scurtă a candidaților calificați pentru următoarea etapă a selecției.

Elemente accesibile doar Comisiei de selecție și nominalizare

- toate punctajele obținute în cursul evaluărilor/clarificărilor intermediare și integrate în matrice;

• rezultatele interviurilor și elementele, amănuntele, exemplele și toate datele oferite de candidați pe parcursul acestora, cu excepția datelor cu caracter confidențial;

Elemente ce pot fi făcute publice

- Planul de selecție-componenta inițială care include Scrisoarea de așteptări
- Profilul Consiliului de administrație
- Profilul candidatului
- Anunțul de selecție
- Criteriile de selecție și de evaluare
- Planul de interviu
- Modele de declarații
- Planul de selecție-componenta integrală

Raportul final se publică pe pagina de internet a Ministerului Energiei, Societății POWER Isalnita și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

5. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate

Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate). Mai jos sunt câteva exemple:

Risc identificat	Impact	Probabilitate apariție	Observați
Criza de timp/neîncadrare în termenele prevăzute de legislație	Moderat	medie	- alocarea unor rezerve de timp pentru fiecare activitate și pentru fiecare etapă a procedurii; - pregătirea din timp a documentelor; Componenta integrală a planului de selecție

			- stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al CSN.
Întârzieri în derularea procedurii de selecție	moderat	medie	- respectarea strictă a etapelor planificate în derularea procedurii de selecție; - îndeplinirea de către toți membrii CSN, cu celeritate, a atribuțiilor stabilite
Număr mic decanidați care aplică	moderat	medie	- publicitate adecvată, adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare și selecție; - abordarea directă cu metode de head-hunting a țăintelor identificate cu ajutorul celorlalți canidați
Abandon al procesului de selecție din partea canidaților din listă scurtă/nominalizați	mare	medie	- asigurarea unui flux inițial de canidați suficient de mare pentru a permite ca în Lista scurtă să se afle un număr suficient de canidați acceptați; - scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui canidat; - conștientizarea canidatului cu privire la derularea procedurii - clarificarea, pe cît posibil, a întrebărilor/problemelor ridicate de canidat legate de ocuparea postului.
Contestarea hotărârii APT la instanța de contencios administrativ (art. 29, alin. (6) din O.U.G.109/2011) APT	mare	medie	Canidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut prin depunerea de contestații la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data comunicării

6. Planul de interviu

1	ACOMODARE • Primirea și acomodarea candidatului: • Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului
2.	PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINTELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări) iar apoi își etalează principalele attribute ale profilului personal - parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de pentru care candidează pentru care a aplicat - attribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății
ÎNTREBARI ADRESATE DE CSN PENTRU A EVALUA CRITERIILE DE SELECTIE	
3	COMPETENTE SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII • Capacitatea de coordonare și implementare a proiectelor investiționale al societatii • Capacitatea de înțelegere a proceselor tehnologice și operaționale specifice sectorului de activitate • Capacitatea de analiză și înțelegere a procesului de proiectare, construire și operare a unui grup energetic
4	COMPETENTE PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ • Viziune și planificare strategică • Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia • Capacitatea de înțelegere, identificare, evaluare și gestiune a riscurilor • Capacitatea de înțelegere și adaptare la cerintele legislative • Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale guvernantei financiare și principiilor de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiar • Capacitatea de a gestiona procesul de atragere de fonduri bancare necesare finanțării proiectului • Capacitatea de a gestiona procesul de accesare a fondurilor nerambursabile
5	COMPETENTE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ • Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante.

	• Capacitatea de a aplica principiile de guvernare corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011.
6	COMPETENTE SOCIALE SI PERSONALE • Abilități de comunicare și negociere • Capacitatea de analiză și sinteză • Abilități de relaționare
7	TRASATURI • Reputație personală și profesională • Integritate • Independență • Expunere politică • Abilități de comunicare interpersonală; • Viziune
PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE	
8	Prezintă răspunsul cu privire la: • 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 • profilul personal în directă corelare cu aceste obiective • provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia • obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională; • obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară; • obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii energetice; • 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; • obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor; • 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;

	• obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt incadrate in timp care raspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative; • indicatorii pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate; • tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora
9.	CLARIFICARE Întrebări puse de candidat intervievatorilor.
10	FINALIZARE Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 50 de minute

7. Criterii de selectie

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

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Capacitatea de coordonare și implementare a proiectelor investiționale

1.2 Capacitatea de înțelegere a proceselor tehnologice și operaționale specifice sectorului de activitate al societății

1.3 Capacitatea de analiză și înțelegere a procesului de proiectare, construire și operare a unui grup energetic

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1. Viziune și planificare strategică

2.2 Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora asupra întreprinderii și angajaților acesteia

2.3 Capacitatea de înțelegere, identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

2.4 Capacitatea de înțelegere și adaptare la cerintele legislative

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale guvernantei financiare și principiilor de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiar

2.6 Capacitatea de a gestiona procesul de atragere de fonduri bancare necesare finanțării proiectului

2.7 Capacitatea de a gestiona procesul de accesare a fondurilor nerambursabile

3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii

sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante
 3.2 Capacitatea de a aplica principiile de 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 realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății;

5.4 Experiență în comunicarea și relația cu acționarii și/sau investitori;

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

5.6. Experiență în relația cu instituțiile europene.

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

6.1 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 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 calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii energetice;

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 investiții aplicabilă întreprinderii publice;

7.8 Formulează obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante

pentru societate si care sunt incadrate in timp care răspund aşteptarilor referitoare la reducerea creanţelor;

7.9 Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt incadrate in timp care răspund aşteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;

7.10 Formulează obiective specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt incadrate in timp care răspund aşteptărilor în domeniul eticii, integrităţii şi guvernantei corporative;

7.11 Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanţei întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelaţi cu obiectivele formulate;

7.12 Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse şi strategia de reducere/depăşire a acestora.

B. TRĂSĂTURI

- 1.Reputaţie personală şi profesională
- 2.Integritate
- 3.Independenţă
- 4.Expunere politică
5. Abilităţi de comunicare interpersonală;
- 6.Viziune

C. ALTE CRITERII

- 1.Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul şi-a exercitat mandatul de administrator sau de director
2. Inscriseri în cazierul fiscal şi judiciar
3. Criterii de gen

8. Modul de acordare a punctajului

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate, conform prevederilor Anexei nr.1a din H.G. nr.639/2023, pe baza următoarei grile de punctaj:

Scor	Nivel de competenţă	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competenţă.
1	Nivel de bază	Are o înţelegere a cunoştinţelor de bază
2.	Intermediar	-Are un nivel de experienţă dobândit prin formare fundamentală/sau prin câteva experienţe similare. Acest nivel de competenţă 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 cu conducerea executivă, 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

8.Documente referitoare la Declarația de intenție

Conform art.1 din H.G. nr.639/2023, Anexa nr.1c, Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înaintează candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de administrator și de director.

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică și răspunde la cerințele formulate în scrisoarea de așteptări.

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

- a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 47 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Pentru elaborarea Declarațiilor de intenție, candidații vor utiliza informațiile ce se regăsesc în Scrisoarea de așteptări, precum și în toate sursele oficiale de informații accesibile.

Analiza Declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului

Analiza efectuată asupra Declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul legal va avea ca scop evaluarea următoarelor criterii de selecție:

- 1.Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, masurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt incadrate in timp pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;
2. Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;

3. Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia;
4. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;
5. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;
6. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii energetice;
7. Capacitatea de a formula 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;
8. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;
9. Capacitatea de a formula 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;
10. Capacitatea de a formula 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 guvernantei corporative;
11. Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;
12. Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.

9. Anexe

- a) Profilul Consiliului
- b) Profilul Candidatului
- c) Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online
- d) Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)
- e) Proiectul contractului de mandat
- f) Componenta inițială a planului de selecție
- g) Scrisoarea de așteptări