



PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE
al SOCIETATII ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A

PREAMBUL

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

al SOCIETATII ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A

Procedura de selectie a membrilor Consiliului de Administratie al Societatii ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A este dezvoltata in acord cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, astfel cum a fost aprobata cu modificari si completari prin Legea 111/2016, denumita in continuare "OUG 109/2011" precum si cu prevederile Hotaririi de Guvern nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, denumita in continuare "HG nr. 722/2016", Legea nr. 31/1990 și Actul Constitutiv al Societății precum si in acord cu dezideratele actionarilor asa cum sunt acestea mentionate in Scrisoarea de asteptari.

Procedura de selectie se efectueaza cu scopul de a asigura transparentizarea si profesionalizarea Consiliilor de Administratie potrivit standardelor de guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate in Principiile de guvernanta corporativa ale Organizatiei pentru Cooperare si Dezvoltare Economica.

Planul de selectie este astfel intocmit incat procedura de recrutare si selectie sa se realizeze cu respectarea dreptului la libera competitie, echitate si egalitate de sanse, nediscriminare, transparenta, tratament egal si asumarea raspunderii.

PREAMBUL

I. Informații Generale privind Societatea Electrocentrale București S.A.

Societatea Electrocentrale București S.A. este persoană juridică română, societate pe acțiuni, având sediul social în București, str. Splaiul Independenței nr. 227, sector 6.

ELCEN a fost înființată în baza HG nr. 1524/2002, ca urmare a reorganizării S.C. Termoelectrica S.A.

ELCEN deține următoarele Puncte de lucru:

- Centrala Termoelectrică Grozăvești cu sediul în str. Splaiul Independenței nr. 229, sector 6, București;
- Centrala Termoelectrică București Vest cu sediul în b-dul. Timișoara nr. 106, sector 6, București;
- Centrala Termoelectrică Progresu cu sediul în str. Pogoanelor nr. 1A, sector 4, București;
- Centrala Termoelectrică București Sud cu sediul în str. Releului nr. 2B, sector 3, București;
- Uzina de Reparații cu sediul în București, str. Releului nr. 2B, lot 12/1, sector 3, București.

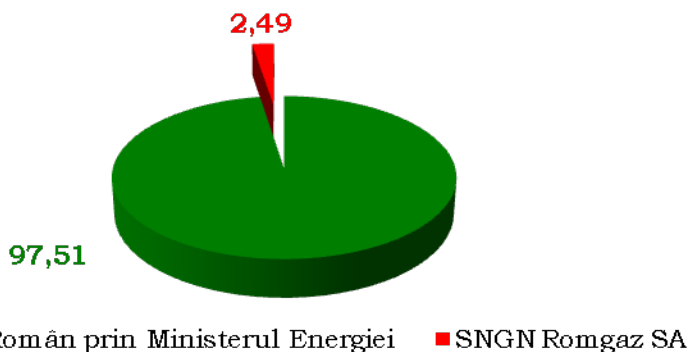
Domeniul principal de activitate al ELCEN este: „Producția, transportul și distribuția energiei electrice” (Cod CAEN 351), iar obiectul principal de activitate este: „Producția de energie electrică” (Cod CAEN 3511). Activitatea societății include și producerea, transportul și vânzarea energiei termice.

I.1. Structura Acționariatului

Capitalul social subscris și vărsat al ELCEN este de 715.834.690 lei, împărțit în 71.583.469 acțiuni nominative în valoare de 10 lei, structura acționariatului fiind următoarea :

- Statul Român prin Ministerul Energiei: 69.798.128 acțiuni (97,51%);
- SNGN Romgaz S.A. : 1.785.341 acțiuni (2,49%).

Structura acționariatului ELCEN



Conform prevederilor Actului Constitutiv, ELCEN este administrată în sistem unitar de către un Consiliu de Administrație compus din 5 membri.

Conducerea executivă a Societății este delegată Directorului general care, conform prevederilor Actului Constitutiv, poate fi numit dintre administratori sau din afara Consiliului de Administrație.

I.2. Aspecte privind scopul activităților desfășurate de ELCEN

ELCEN este componentă a Sistemului Energetic Național, unul dintre cei mai importanți producători de energie electrică din România și principalul producător de energie termică din Municipiul București.

ELCEN livrează în Sistemul de Alimentare Centralizată cu Energie Termică din București, peste 90% din necesarul de agent termic și apa caldă de consum.

Capacitățile instalate în ELCEN au o vechime de peste 40-50 de ani (70%), între 20 și 35 ani (15,5 %), cea mai nouă capacitate energetică fiind pusă în funcțiune în anul 2009.

Prin modernizare, se va putea realiza o creștere a eficienței energetice la peste 90%.

Ținând cont de actualul cadru de politici UE privind clima și energia în perspectiva anului 2030, respectiv 2050, investițiile în centrale noi, moderne și eficiente, nu mai sunt un deziderat, ci o necesitate urgentă.

Centralele termoelectrice ale ELCEN sunt echipate cu grupuri energetice în cogenerare și instalații de vârf de tip cazane de apă fierbinte (CAF).

Puterea electrică disponibilă la nivelul ELCEN este **595,6 MW**.

Puterea termică disponibilă la nivelul ELCEN este **1671 Gcal/h**.

❖ CTE București Sud (200 MW):

- două turbine cu abur (100 MW fiecare);
- trei cazane de abur (420 t/h fiecare). La toate cele trei cazane s-au modernizat instalațiile de ardere, pentru încadrare în cerințele de mediu;
- două cazane de apă fierbinte (100 Gcal/h fiecare).

❖ CTE Grozăvești (100 MW):

- două turbine cu abur (50 MW fiecare);
- un cazan cu abur (300 t/h). S-a modernizat instalația de ardere, pentru încadrare în cerințele de mediu;
- două cazane de apă fierbinte (100 Gcal/h fiecare).

❖ CTE București Vest (185,6 MW):

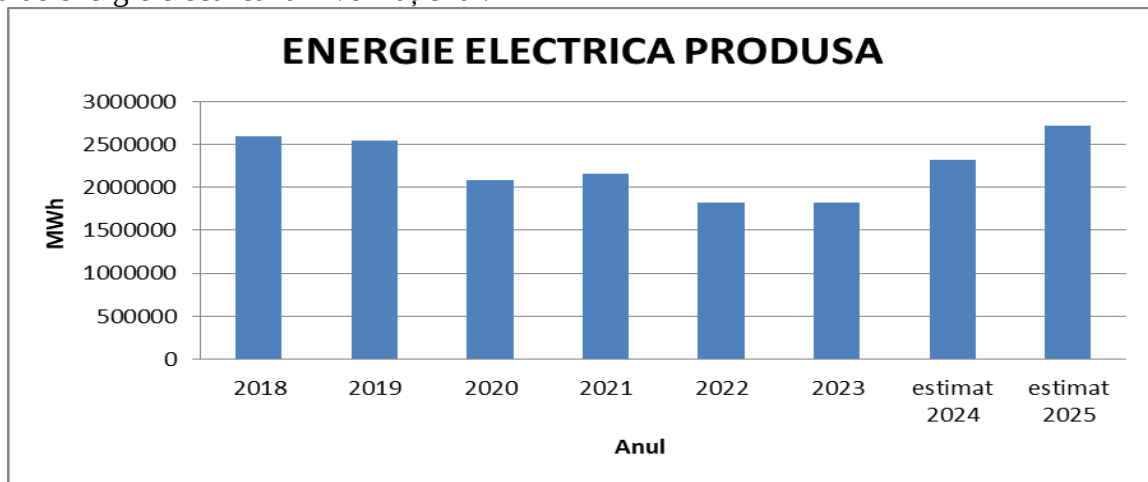
- o turbină cu gaze (afereantă Ciclului Combinat – 135,6 MW);
- o turbină cu abur (afereantă Ciclului Combinat – 60 MW);
- un cazan de abur (afereantă Ciclului Combinat – 170 t/h);
- două cazane de apă fierbinte (100 Gcal/h fiecare).

❖ CTE Progresu (110 MW):

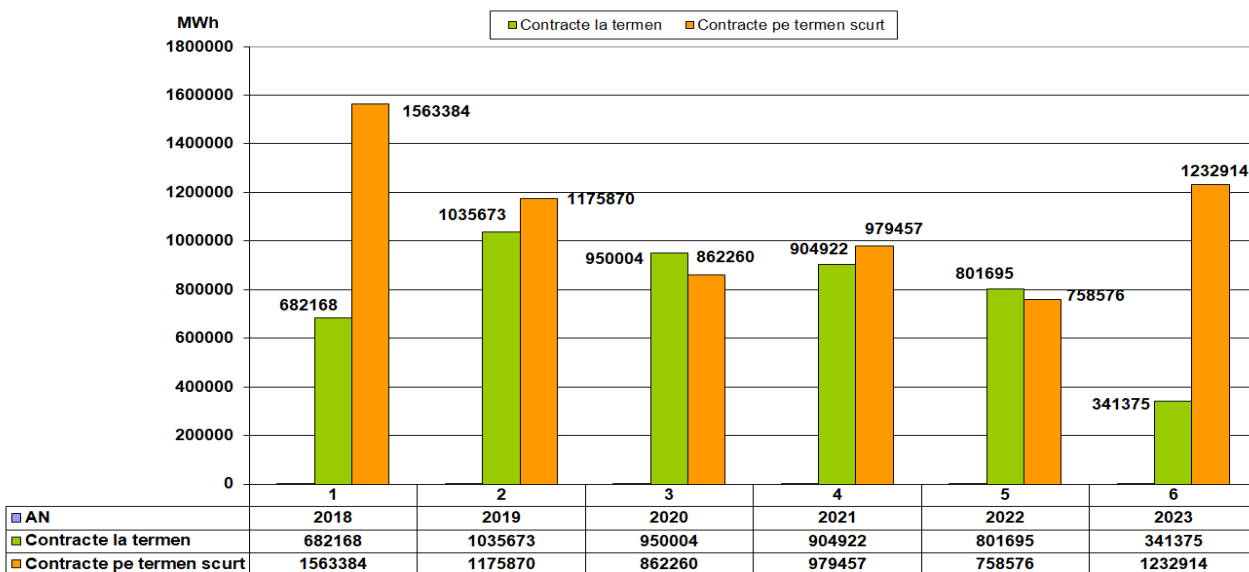
- două turbine cu abur (55 MW fiecare);
- trei cazane de abur (420 t/h fiecare). La toate cele trei cazane s-au modernizat instalațiile de ardere, pentru încadrare în cerințele de mediu.

A. Energie electrică și bonus

Energia electrică produsă în cogenerare de înaltă eficiență este livrată în SEN și tranzacționată în piețele de energie administrate de OPCOM și Transelectrica, asigurând aproximativ 4% din cota de piață de energie electrică la nivel național.



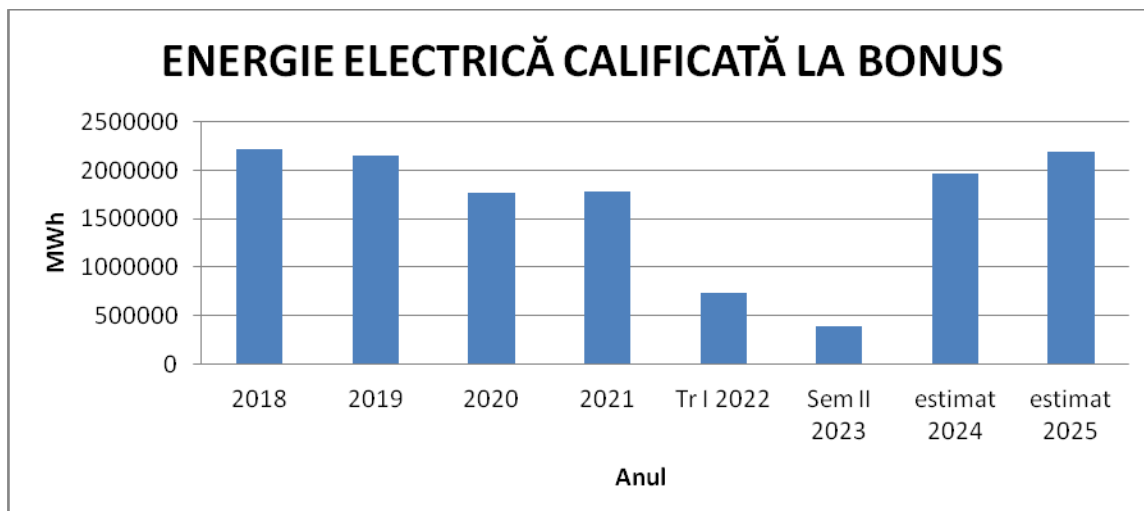
Cantități energie electrică contractată de ELCEN pe contracte la termen, respectiv pe contracte pe termen scurt în perioada 2018 - 2023



Exploatarea optimă a instalațiilor de cogenerare trebuie să fie un obiectiv permanent pentru înregistrarea unor producții de energie în cogenerare de înaltă eficiență.

Având în vedere că prima etapă a schemei bonus pentru ELCEN s-a încheiat la data de 31.03.2022, prin modificarea și completarea H.G. nr. 1215/2009 privind criteriile și condițiile necesare implementării schemei de sprijin pentru promovarea cogenerării de înaltă eficiență pe baza cererii de energie termică utilă, începând cu data de 01.07.2023, ELCEN a reușit accesarea prelungirii schemei de sprijin tip bonus pentru o perioadă de încă 10 ani.

Înregistrarea unor valori mari aferente producțiilor purtătoare de bonus de cogenerare, conduce la înregistrarea unor venituri importante pentru Societate.



B. Energie termică

Energia termică produsă este livrată prin rețeaua de transport și distribuție operată de Compania Municipală Termoenergetica București S.A. aflată în subordinea Primăriei Municipiului București, către aprox. 2 milioane de consumatori bucureșteni și peste 5000 de instituții publice.

În cadrul activității de producere a energiei termice, ELCEN are ca și client cvasi-exclusiv (99% din total livrări) Compania Municipală Termoenergetica București S.A. („C.M.T.E.B.”, succesoarea RADET), pe baza unui contract încheiat în regim reglementat de Ordinul A.N.R.E. nr 122/2013. Structura de alimentare cu energie termică în funcție de sezon este 80-85% pe durata sezonului de iarnă și 15-20% pe durata perioadei rămase din cadrul unui an.

Totodată, ELCEN are încheiate 3 contracte de furnizare energie termică cu agenți economici alimentați direct din barele centralelor.

Pentru că derularea contractului cu C.M.T.E.B. este unul anevoios, aceasta înregistrând mari restanțe la plata lunară a facturilor, ELCEN întreprinde permanent acțiuni, atât prin concilieri între părți, cât și în instanță pentru recuperarea restanțelor/obligațiilor de plată contractuale.

Energia termică produsă de ELCEN este livrată la gardul centralelor ELCEN de unde este distribuită prin intermediul C.M.T.E.B.. Activitatea de producție a ELCEN este dependentă de activitatea de distribuție a C.M.T.E.B., ELCEN fiind parte componentă a Sistemului de Alimentare Centralizată cu Energie Termică din București (SACET).

În România, serviciul public de alimentare cu energie termică reprezintă un serviciu public de interes general, care se realizează în sistem centralizat, și face parte din sfera serviciilor comunitare de utilități publice.

Legea care reglementează funcționarea acestui serviciu este *Legea nr. 325/2006* („*Legea serviciului public de alimentare cu energie termică*”) și prevede, la art. 2, alin. (1), principalele activități ce compun acest serviciu, astfel:

- ❖ producerea energiei termice;
- ❖ transportul energiei termice;
- ❖ distribuția energiei termice;

- ❖ furnizarea energiei termice.

Ansamblul tehnologic și funcțional care alcătuiește sistemul SACET cuprinde:

- ❖ centrale termice sau centrale electrice de termoficare;
- ❖ rețele de transport;
- ❖ puncte termice/stații termice;
- ❖ rețele de distribuție;
- ❖ construcții și instalații auxiliare;
- ❖ bransamente, până la punctele de delimitare/separare a instalațiilor;
- ❖ sisteme de măsură, control și automatizare.

În ceea ce privește achiziția de combustibil necesar procesului de producție, ELCEN întreprinde permanent acțiuni de negociere și achiziție gaze naturale la cele mai mici prețuri și respectă în totalitate prevederile O.U.G. nr. 27/2022. Astfel, pentru sezonul de încălzire 2023-2024, au fost cumpărate și înmagazinate 2.230.451 MWh gaze naturale cu destinația producere energie termică pentru populație.

Achiziția acestor gaze a presupus un efort financiar uriaș, în condițiile în care CMTEB înregistrează mari restanțe la plata facturilor către ELCEN.

II. Mențiunea privind încadrarea întreprinderii publice

ELCEN este o întreprindere publică, astfel cum este definită aceasta la art. 2 , alin. (2) pct. b) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, care desfășoară ca activități comerciale principale producerea și vânzarea de energie electrică și termică, la care Statul Român, prin Ministerul Energiei, este acționar majoritar,

În calitatea sa de producător de energie electrică și termică, ELCEN participă la realizarea unui serviciu public care face parte din sfera serviciilor comunitare de utilități publice. ELCEN este cel mai mare producător de energie termică din România (40% din producția totală de energie termică) și din București (peste 90% din producția orașului).

Din punct de vedere al producției de energie electrică, ELCEN asigură 4,1% din cota de piață la nivel național.

III. Rezumatul contextului strategic în care funcționează ELCEN

ELCEN își desfășoară activitatea într-un context energetic național și european marcat de schimbare, influențat în mod imperativ de tranziția către energia „verde” în cadrul eforturilor comune de combatere a efectelor schimbărilor climatice, prin care se dorește o transformare durabilă și sustenabilă a economiei.

Sectorul energetic trebuie să fie pregătit să gestioneze provocări legate de decarbonizare, reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, creșterea ponderii energiilor regenerabile în mix-ul energetic și, în același timp, asigurarea securității aprovizionării cu energie. Legislația UE privind securitatea aprovizionării vizează în principal piețele gazelor naturale și ale energiilor

electrice și este strâns legată de obiectivele de îmbunătățire a eficienței energetice și promovarea surselor regenerabile de energie pentru a decarboniza economia.

Rolul ELCEN devine cu atât mai important cu cât este un contributor esențial la securitatea aprovizionării cu energie la nivel național și local. Alimentarea cu energie este un element de securitate națională, iar în cadrul acesteia, securitatea energetică este prioritară. ELCEN este componentă a Sistemului Energetic Național și, totodată, principalul furnizor de agent termic pentru sistemul de alimentare centralizată cu energie termică din București, fiind o companie vitală pentru încălzirea populației în București.

III.1. Context strategic la nivel european

Obiectivele de decarbonizare ale Uniunii Europene implică o serie de acțiuni urgente cu accent deosebit pe investiții pentru o abordare eficientă energie-economie-mediu-schimbări climatice.

Având în vedere că sectorul încălzire/răcire contribuie la aproximativ jumătate din consumul de energie al UE, iar 80% din cererea de energie în clădirile rezidențiale este determinată de încălzire și răcire, Comisia Europeană consideră încălzirea centralizată un instrument cheie pentru tranziția energetică. Calitatea aerului în orașe poate fi îmbunătățită prin extinderea încălzirii centralizate cu sisteme moderne și inteligente bazate pe cogenerare de înaltă eficiență.

Creșterea eficienței energetice, renovarea eficientă a clădirilor, modernizarea sistemelor de încălzire vechi și ineficiente, utilizarea surselor regenerabile de energie și a căldurii recuperate, precum și încălzirea urbană inteligentă reprezintă măsuri-cheie în acest sens.

Pentru a-și atinge obiectivele principale, UE a decis o abordare și mai ambițioasă a legislației și a politicilor energie-mediu. Prin pachetul legislativ Fit for 55, Comisia Europeană propune revizuirea și actualizarea legislației UE în vederea alinierii acesteia la obiectivele climatice și energetice pentru 2030 și 2050.

Principalele directive și politici europene cu impact asupra activității ELCEN sunt:

- Directiva UE 2002/2018 de modificare a Directivei 27/2012 privind eficiența energetică;
- Directiva UE revizuită (în cadrul Pachetului Fit for 55) privind eficiența energetică 1791/2023;
- Directiva UE revizuită 2001/2018 privind promovarea utilizării energiei din surse regenerabile;
- Pachetul legislativ Fit for 55 (2021);
- Planul RePowerEU (2022) ce propune creșterea țintelor de eficiență energetică;
- Legea Europeană a Climei (2021) ce instituie obligația juridică de îndeplinire a obiectivului climatic al UE de reducere a emisiilor UE cu cel puțin 55% până în 2030;
- O strategie a UE privind integrarea sistemului energetic (2020);
- O strategie a UE pentru hidrogen (2020).

III.2. Context strategic la nivel național

Economia țării și bunăstarea locuitorilor ei depind de o aprovizionare cu energie stabilă și la prețuri accesibile. Importanța Sistemului Energetic Național ca și componentă strategică a

economiei României determină acordarea unei atenții sporite acestui sector de activitate. Energia, cu toate componentele ei – producere, transport, distribuție, este un serviciu public de interes național, astfel că politicile construite și aplicate trebuie să urmărească asigurarea capacității de reziliență a sistemului energetic românesc prin creșterea eficienței energetice a infrastructurii și echipamentelor utilizate și dezvoltarea capacităților de producție noi, moderne în raport cu cerințele specifice sectorului și cu siguranța alimentării constante cu energie.

Proiectul „Strategia Energetică a României 2022-2030, cu perspectiva anului 2050” indică repererele naționale, europene și globale care influențează și determină politicile și deciziile din domeniul energetic.

Un număr de 6 tipuri de investiții sunt considerate prioritare în Strategie. Prima investiție prioritară vizează: „**Investiții în producerea de energie cu emisii scăzute de carbon, prin substituirea utilizării cărbunelui cu gazele naturale și surse regenerabile de energie precum și construcția de centrale de cogenerare de înaltă eficiență și centrale electrice cu ciclu combinat cu funcționarea pe gaze naturale.**”

Textul Strategiei prevede că încălzirea centralizată, în special în orașele mari, va continua să fie necesară și, în paralel cu schemele de sprijin disponibile pentru capacitățile de cogenerare, este necesară reanalizarea infrastructurii aferente.

Pentru decarbonizarea sectorului energetic, Planul Național Integrat în domeniul Energiilor și Schimbărilor Climatice (P.N.I.E.S.C.) 2021-2030 include promovarea investițiilor în capacități noi de producție a energiei electrice, cu emisii reduse de carbon și eficiență energetică ridicată, prin înlocuirea capacităților existente de producere a energiei electrice și termice ce va avea ca efect și reducerea consumurilor proprii tehnologice, în special prin investițiile pentru modernizarea și dezvoltarea unităților de producere în cogenerare de înaltă eficiență (inclusiv pe gaz metan).

P.N.I.E.S.C. stabilește cogenerarea de înaltă eficiență ca fiind un mod de producere a energiei electrice și termice, ce permite reducerea emisiilor poluante.

Strategia de alimentare cu energie termică în sistem centralizat a consumatorilor din Municipiul București aprobată prin Hotărârea nr. 260/2017 a Consiliului General al Municipiului București prevede măsuri de interes privind eficientizarea funcționării sistemului integrat de încălzire centralizată vizând următoarele efecte:

- asigurarea continuității, calității și siguranței alimentării cu energie termică a populației;
- reducerea consumurilor specifice de combustibil și energie;
- creșterea eficienței echipamentelor și instalațiilor din cadrul sistemului;
- creșterea gradului de siguranță în exploatarea sistemului;
- reducerea costurilor de producere a energiei;
- modernizarea și extinderea sistemului de încălzire centralizată în condiții de eficiență.

Principalele acte normative care reglementează domeniul energiei în România, cu impact major asupra activității ELCEN, sunt:

- Legea nr 121/2014 privind eficiența energetică, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea energiei electrice și a gazelor naturale nr. 123/2012, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 220/2008 pentru stabilirea sistemului de promovare a producerii energiei din surse regenerabile de energie, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.278/2013 privind emisiile industriale, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 188/2018 privind limitarea emisiilor în aer ale anumitor poluanți proveniți de la instalații medii de ardere;
- Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 325/2006 care reglementează desfășurarea activităților specifice serviciilor publice de alimentare cu energie termică în sistem centralizat și prepararea apei calde de consum, respectiv producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice în sistem centralizat, în condiții de eficiență și la standarde de calitate, în vederea utilizării optime a resurselor de energie și cu respectarea normelor de protecție a mediului, sănătății populației și dezvoltării durabile, cu modificările și completările ulterioare.

Asigurarea alimentării cu energie în București și în Sistemul Energetic Național presupune realizarea de investiții pentru modernizarea surselor existente de producere a energiei electrice și termice aparținând ELCEN, construirea unor surse noi, integrarea surselor provenind din energii regenerabile, creșterea eficienței energetice, reducerea emisiilor, reducerea costurilor cu energia.

Autoritatea Publică Tutelară își menține angajamentul de a asigura furnizarea unui serviciu de calitate pentru alimentare sigură, constantă și eficientă cu energie la nivelul Municipiului București și al Sistemului Energetic Național.

IV. Viziunea generală a Autorității Publice Tutelare și a acționarilor cu privire la misiunea și obiectivele societății ELCEN

Ministerul Energiei, în calitate de Autoritate Publică Tutelară stabilește, prin prezenta scrisoare, așteptările pe care le are cu privire la rezultatele ce urmează a fi obținute de structurile de administrare și conducere ale ELCEN în următorii 4 ani, în acord cu obiectivele/direcțiile principale de acțiune, convergente cu cele ale politicii energetice naționale și europene.

Structurile de administrare și conducere ale Societății vor urmări îndeaproape ca viziunea acționarului majoritar cu privire la rolul ELCEN de a asigura continuitate, eficiență și calitate în activitatea de producere a energiei electrice și termice în beneficiul populației din București și al SEN, să fie valorificată prin realizarea obiectivelor strategice propuse, măsurabile pe termen mediu și lung.

Așteptările Autorității Publice Tutelare urmăresc performanța sustenabilă a Societății prin valorificarea producției de energiei electrice și termice în condiții de eficiență economică și predictibilitate.

Având în vedere că ELCEN a ieșit din procedura de insolvență în data de 02.02.2023 când, prin Sentința Civilă nr. 404/02.02.2023, Secția a VII-a Civilă a Tribunalului București a aprobat

închiderea procedurii insolvenței împotriva debitorului și a dispus reinsertia debitorului în activitatea de afaceri, o eventuală incapacitate de plată va conduce în acest caz direct la falimentul acesteia, deoarece, în conformitate cu prevederile art. 69 din Legea nr. 85/2014 *privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, cu modificările și completările ulterioare, „nu pot fi supuși reorganizării judiciare debitorii, persoane juridice, care în ultimii 5 ani, precedenți hotărârii de deschidere a procedurii, au mai fost supuși unei proceduri de reorganizare judiciară”.

În acest context, Autoritatea Publică Tutelară solicită conducerii administrative și executive a ELCEN prudență maximă în gestionarea situației economico-financiare a societății.

Obiectivele strategice ale Societății vor fi dezvoltate ținând cont de contextul local/național și european/internațional:

- ❖ susținerea de către Comisia Europeană a promovării sistemelor de încălzire centralizată bazate pe cogenerare cu eficiență ridicată;
- ❖ angajamentele asumate de statul român prin Planul Național Integrat în domeniul Energiei și Schimbărilor Climatice;
- ❖ direcțiile europene impuse statelor membre în lumina noilor ținte climatice;
- ❖ necesitatea unor reacții rapide prin măsuri de creștere a eficienței energetice și investiții în capacități de producție a energiei în contextul global actual al piețelor de energie marcat de volatilitate;
- ❖ necesitatea reducerii importurilor de gaze în contextul geopolitic actual;
- ❖ facilitarea îndeplinirii obiectivelor din domeniul securității energetice cu accent pe diversificarea surselor de energie și reducerea dependenței energetice;
- ❖ asigurarea aprovizionării sigure și constante cu energie;
- ❖ asigurarea adecvanței și flexibilității Sistemului Energetic Național;
- ❖ necesitatea modernizării sau înlocuirii capacităților învechite de producere a energiei;
- ❖ vulnerabilitatea încasării contravalorii energiei termice produse și livrate la nivel local;
- ❖ cererea de energie electrică în creștere.

Obiectivele societății ELCEN, din perspectiva Autorității Publice Tutelare, sunt stabilite astfel:

- alimentarea sigură și constantă cu energie electrică, ceea ce va contribui la asigurarea rezilienței Sistemului Energetic Național și a Municipiului București;
- alimentarea sigură și constantă cu energie termică, ceea ce va contribui la îmbunătățirea confortului termic al cetățenilor din Municipiul București racordați la sistemul centralizat de alimentare cu energie termică;
- eficientizarea activității de producere a energiei electrice și termice prin investiții în modernizarea instalațiilor energetice și implementarea unor centrale noi de cogenerare cu eficiență energetică ridicată cu consecințe pozitive asupra economiei, mediului, populației;
- creșterea eficienței economice și financiare a Societății prin optimizarea permanentă a costurilor de producție;
- valorificarea oportunităților de creștere și diversificare a activităților Societății;
- utilizarea eficientă a resurselor energetice;
- decarbonizarea sistemului prin integrarea surselor regenerabile;
- creșterea eficienței organizaționale a Societății prin dimensionarea unor instrumente suficient de atractive pentru încurajarea performanței și inovației în rândul personalului;

- implementarea principiilor guvernantei corporative la nivelul Societății.

Misiunea Societății, în viziunea Autorității Publice Tutelare, este ca ELCEN să genereze energie sigură și constantă, în condiții de eficiență energetică ridicată, asigurând capabilitatea de a răspunde rapid și permanent la variațiile mediului în care operează.

În acord cu politicile europene din domeniul energiei și cu asigurarea rezilienței Sistemului Energetic Național, ELCEN își propune să devină o Societate care se adaptează schimbării, capabilă să inițieze și să gestioneze schimbările adecvate la nivel strategic și funcțional, astfel încât să asigure continuitatea și calitatea serviciilor pe care le furnizează.

În vederea asigurării îndeplinirii misiunii Societății, au fost identificate mai multe **obiective strategice** ce orientează în mod eficient activitatea ELCEN și anume:

- **pe termen scurt:**

- accesarea rapidă a fondurilor europene nerambursabile disponibile, esențiale pentru modernizarea capacităților de producție ale Societății. Trei din cele patru centrale termoelectrice aparținând ELCEN au o vechime de peste 50 de ani, folosind o tehnologie specifică anilor '70;
- demararea investițiilor noi în capacități de bază de producere a energiei în cogenerare de înaltă eficiență, în soluție modernă, pentru creșterea economiei de energie primară și îmbunătățirea măsurilor de protecție a mediului prin reducerea impactului schimbărilor climatice globale și a emisiilor locale, ce creează premisele dezvoltării durabile a Societății;
- derularea proiectelor investiționale în conformitate cu obiectivele de investiții aprobate.

- **pe termen mediu și lung:**

- creșterea calității ELCEN de participant important pe piața de energie electrică și a serviciilor tehnologice de sistem;
- operarea centralelor termoelectrice pe care Societatea le deține în condiții de siguranță și securitate energetică pentru angajați, populație, instituții, mediu și activele de producție;
- dezvoltarea unui program de lucrări de mentenanță preventivă și predictivă, care să conducă la creșterea disponibilității instalațiilor energetice;
- asigurarea fondurilor necesare pentru dezvoltarea și implementarea proiectelor care au ca obiectiv îmbunătățirea performanțelor tehnice în vederea creșterii competitivității pe piața de energie;
- diversificarea portofoliului de producție prin integrarea surselor regenerabile de energie și a soluțiilor energetice hibride;
- diversificarea afacerilor către activități conexe obiectului principal de activitate (ex: e-Mobility);
- optimizarea activității prin implementarea celor mai noi și moderne tehnologii ținând cont de disponibilitățile din piață;
- reducerea dependenței producției de energie electrică de producția de energie termică cu scopul accesării pieței de energie electrică în condiții care să permită realizarea de venituri suplimentare prin fructificarea momentelor favorabile ale pieței de profil;
- acoperirea necesarului de energie termică al zonei din Municipiul București;
- creșterea gradului de încălzire al facturilor de energie termică, astfel încât să permită asigurarea surselor financiare necesare reparațiilor și modernizărilor planificate;
- creșterea gradului de digitalizare la nivelul Societății;

- modernizarea sistemelor de automatizare din grupurile ELCEN, ceea ce va conduce la o eficiență crescută a activității și la diminuarea costurilor;
- creșterea performanței resurselor umane la nivelul ELCEN. Abordarea unei politici de personal care să stimuleze inițiativa, munca în echipă și dezvoltarea profesională și personală, în scopul obținerii unor rezultate performante;
- promovarea sistemelor de management al riscului;
- respectarea principiilor guvernantei corporative și a codului de etică și integritate;
- consolidarea strategiei de comunicare externă în vederea conștientizării publicului cu privire la avantajele existenței sistemului centralizat de termoficare ca unică soluție viabilă într-o aglomerare urbană cu densitate ridicată a cererii de căldură, precum București.

V. Politica de dividende aplicabilă Societății

Politica de dividende a Societății trebuie să respecte prevederile *Ordonanței Guvernului nr 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome*, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează în prezent repartizarea unei cote de minim 50% din profit ca vărsământ/dividende la bugetul de stat.

Politica de repartizare a dividendelor va fi influențată de modelul de business al ELCEN, în concordanță cu prevederile legale în vigoare, prin faptul că aceasta va putea avea diferite nevoi de investiții ce vor fi acoperite din surse proprii, având implicații asupra profitului de repartizat.

Ministerul Energiei, în calitate de autoritate publică tutelară, va urmări maximizarea pe termen lung a profitului Societății și implicit a valorii dividendului. Politica de dividende va fi una responsabilă, prudentă și predictibilă, adecvată situației specifice a Societății și care să respecte și nevoile investiționale de dezvoltare a acesteia.

Managementul Societății va fi preocupat de menținerea unei structuri stabile a situației financiare a acesteia, care să păstreze în limite acceptabile indicatorii de solvabilitate și lichiditate.

VI. Politica de investiții aplicabilă ELCEN

Prin politica sa de investiții, Societatea Electrocentrale București S.A. urmărește definirea cadrului general de dezvoltare în vederea îndeplinirii misiunii asumate.

Aceasta vizează elementele strategice care au impact asupra dezvoltării durabile a Societății și care se constituie în puncte de focalizare a atenției și eforturilor conducerii pe considerentul că acestea reprezintă repere obligatoriu de atins pentru realizarea obiectivelor propuse în mod transparent.

Proiecte noi vizate de ELCEN:

1. Implementarea unei unități de cogenerare de înaltă eficiență în cadrul CTE București Sud;
2. Eficientizarea activității din CTE Grozăvești prin implementarea unei unități de cogenerare în ciclu combinat;
3. Implementarea unor capacități de cogenerare de înaltă eficiență utilizând motoarele termice, în

CTE Progresu;

- 4. Implementarea unor centrale fotovoltaice pentru producerea energiei electrice din surse regenerabile, în centralele termoelectrice ELCEN.**

Total investiții noi echivalente: ~ 800 MWe + 580 MWt.

Valoarea estimată a investițiilor: ~ 656.000.000 (Euro, fără TVA).

Se așteaptă ca proiectele de investiții propuse de conducerea Societății să se realizeze cât mai rapid în vederea modernizării și eficientizării surselor învechite de producere a energiei electrice și termice cu scopul de a crește siguranța funcționării SEN și de a îmbunătăți global performanțele operaționale și financiare ale Societății, în strânsă corelare cu cadrul UE de politici privind clima și energia în perspectiva anului 2030, respectiv 2050.

Uzura fizică și morală a echipamentelor

Trei din cele patru centrale termoelectrice aparținând ELCEN au o vechime de peste 40-50 de ani. O singură centrală dintre cele patru este modernă, iar celelalte trei utilizează o tehnologie specifică anilor '60-'70. În ultimii 10-15 ani, ELCEN nu a efectuat investiții majore întrucât capacitatea financiară a companiei a fost puternic influențată de creșterea datoriilor operatorului rețelei de termoficare din București față de ELCEN, ceea ce a condus la intrarea în insolvență a companiei în anul 2016 și, implicit, la imposibilitatea atragerii de fonduri europene nerambursabile disponibile pentru eficientizarea cogenerării.

La acest moment, ELCEN este o companie viabilă, ca urmare a ieșirii din insolvență în martie 2023 și pregătită să atragă sursele de finanțare nerambursabile puse la dispoziție la nivel european pentru eficientizarea producției de energie.

Înțelegând situația tehnică a instalațiilor, prioritățile SEN și ale politicii energetice europene, sunt necesare investiții importante ce conduc către o necesitate imperioasă de finanțare. Realizarea investițiilor este posibilă doar printr-o echipă de management stabilă și coerentă, care să funcționeze conform cerințelor guvernantei corporative, în condițiile asigurării finanțării necesare pentru Societate.

Așteptările Autorității Publice Tutelare privind efectul investițiilor

ELCEN trebuie să implementeze un program amplu de eficientizare a activității, care să asigure:

- siguranța alimentării cu energie electrică și termică;
- adecvanța și flexibilitatea Sistemului Energetic Național;
- acoperirea necesarului de energie termică la nivel local;
- alinierea la direcțiile europene;
- creșterea ponderii finanțării investițiilor din surse de finanțare disponibile prin programele de finanțare naționale și europene;
- derularea lucrărilor de investiții necesare pentru modernizarea capacităților de producție în conformitate cu bugetul de venituri și cheltuieli anual aprobat.

Resurse pentru finanțare

La nivelul Uniunii Europene, Comisia Europeană gestionează o serie de programe de finanțare dedicate sectorului energetic. Fondurile europene de care dispune România:

- Cadrul Financiar Multianual al UE 2021-2027;
- Planul Național de Redresare și Reziliență 2022-2026;
- RePowerEU 2023-2026;
- Fondul pentru Modernizare 2022-2030.

Acestea asigură, printre altele, finanțarea proiectelor de investiții în mediu și energie.

Din totalul de 76,14 miliarde euro, sectorul energetic beneficiază de o alocare generoasă a fondurilor europene în sumă de 19,88 miliarde euro pentru investiții în energie regenerabilă, infrastructură energetică, centrale pe gaz, energie nucleară, cogenerare, eficiență energetică și producția de biocombustibili.

Alte surse de finanțare (fără a se limita la acestea) :

- Fondul pentru Inovare;
- Programul Dezvoltare Durabilă (2021-2027);
- ELENA (Asistență Europeană pentru Energie Locală).

Autoritatea Publică Tutelară se așteaptă ca ELCEN să implementeze în perioada următoare proiecte care să se focalizeze pe dezvoltare durabilă pe termen lung, axată pe eficiență ridicată, emisii reduse, integrare regenerabile, transformare digitală, utilizând oportunitățile de finanțare din fonduri europene și naționale pe baza proiectelor stabilite la nivelul Societății.

VII. Așteptările Autorității Publice Tutelare cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale ELCEN

Autoritatea Publică Tutelară, Ministerul Energiei, dorește să sprijine activitatea Societății într-un mod constructiv și transparent și să colaboreze îndeaproape cu Consiliul de Administrație și cu conducerea executivă ELCEN pentru a gestiona împreună modalitățile de îmbunătățire a performanțelor Societății în vederea îndeplinirii strategiei și a obiectivelor propuse.

Principalele responsabilități de raportare ale Consiliului de Administrație către Autoritatea Publică Tutelară vor avea în vedere:

- Raportul anual al administratorilor;
- Raportul anual de audit;
- Situațiile financiare anuale;
- Raportul semestrial al administratorilor;
- Raportările contabile semestriale;
- Rapoarte trimestriale privind activitatea economico – financiară a Societății.

În situația în care membrii Consiliului de Administrație au indicii că anumite evenimente vor conduce la devieri semnificative de la indicatorii de performanță stabiliți prin Planul de Administrare, aceștia au obligația de a notifica autoritatea tutelară, în scris, în cel mai scurt timp posibil de la intrarea în posesie a respectivelor indicii.

Devierile ne semnificative vor fi prezentate și explicate în cadrul rapoartelor trimestriale. Definierea gradului de semnificație se va face ulterior.

Se așteaptă să existe o comunicare constantă și transparentă între părțile interesate cu privire la orice aspecte cu impact asupra întreprinderii publice, inclusiv informații cu privire la riscurile referitoare la îndeplinirea Planului de Administrare.

VIII. Așteptările Autorității Publice Tutelare privind calitatea și siguranța serviciilor prestate de Societate

ELCEN deține capacități de producere a energiei electrice și termice capabile să asigure flexibilitate în SEN, siguranță în aprovizionare, precum și confortul termic necesar consumatorilor din București racordați la sistemul de alimentare centralizată cu energie termică.

Autoritatea Publică Tutelară are permanent în vedere importanța strategică a ELCEN pentru București și pentru SEN, precum și necesitatea îmbunătățirii calității serviciilor prestate de Societate. ELCEN trebuie să asigure activitatea de producere a energiei electrice și termice în mod constant, eficient și sigur. În consecință, întreprinderea publică trebuie să se angajeze din plin la implementarea obiectivelor de eficientizare a activității și de modernizare a capacităților de producție.

IX. Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

Autoritatea Publică Tutelară se așteaptă să se acorde o importanță deosebită respectării Regulamentului de Guvernanță Corporativă și Codului de etică care stabilește principiile și standardele de conduită (respect, integritate, cooperare, profesionalism, echitate, orientarea către parteneri și public, onestitate, integritate și loialitate față de instituție, obiectivitate) și care reglementează situațiile privind conflictele de interese și incompatibilitate la nivelul ELCEN, inclusiv la nivelul Consiliului de Administrație.

Având în vedere că politicile de audit și control intern contribuie semnificativ la buna funcționare a Societății, se subliniază necesitatea urmăririi permanente de către Consiliul de Administrație a sistemelor de audit și control intern.

În ceea ce privește etica, integritatea și responsabilitatea corporativă, ELCEN va menține o activitate susținută de respectare a valorilor și principilor ce trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional la nivelul Societății, în cazul de față al structurilor de conducere:

Profesionalismul-toate atribuțiile de serviciu care revin administratorilor trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale;

Imparțialitate și nediscriminarea-principiu conform căruia administratorii sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției:

Integritatea morală-principiu conform căruia administratorilor le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, sau să abuzeze de funcția pe care o deține;

Libertatea de gândire și exprimare-principiul conform căruia administratorii pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

Onestitatea, cinstea și corectitudinea-principiu conform căruia administratorii în exercitarea mandatului trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, legislația în vigoare;

Deschidere și transparență-principiul conform căruia activitățile desfășurate de administrator în exercitarea funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;

Confidențialitate-principiu conform căruia administratorii trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor;

Conflict de interese-referitor la interesele financiare sau de altă natură, ce pot corupe sau afecta luarea deciziilor corecte și imparțiale de către acea persoană sau organizație pentru ca deciziile să fie nu influențate de interese secundare;

Transparența-referitor la îndeplinirea unor acțiuni care prevăd implementarea și aplicarea reală a acestui principiu care să permită beneficiarilor o mai mare încredere în activitatea decizională a conducerii ELCEN;

Prudența-principiul independenței exercițiului, în vederea evitării unei supraevaluări sau subevaluări a oricărei situații care s-ar putea răsfrânge asupra actului decizional;

Obiectivitatea-principiul care obligă organele de conducere să dețină abilitățile profesionale corespunzătoare și necesare emiterii celor mai bune decizii în interesul ELCEN care se încadrează în dezideratul așteptărilor autorității publice tutelare.

REGULI PENTRU ALCĂTUIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
al SOCIETATII ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A

1. Cel puțin doi dintre membrii Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani (cf. art. 28 alin (3) din OUG nr.109/ 2011)
2. Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public;
3. În cadrul Consiliului de Administrație pot fi cel mult doi membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul unei autorități ori din cadrul unei instituții publice (cf. art. 28, alin (5))
4. Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5. Consiliul de Administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o deversificare a competențelor la nivelul acestuia.
6. O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere.

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE **al SOCIETATII ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A**

Profilul Consiliului de Administrație, profilul fiecărui membru al consiliului, analiza cerințelor contextuale ale Societății ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A, în general și ale consiliului în particular, matricea profilului consiliului, etc. vor fi elaborate, în cadrul componentei integrale a Planului de selecție, de către expertul independent.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente :

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular
- Matricea profilului consiliului

Administrarea 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, respectiv a unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății, iar, pe de altă parte, armonizarea practicilor manageriale și de administrare cu principiile guvernantei corporative elaborate de către Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare și cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Consiliul de Administrație, este stabilit în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă și H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice. Consiliul de Administrație acționează independent, cu condiția ca membrii consiliului să se completeze reciproc. Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului executiv și situația generală a afacerilor din cadrul societății. În executarea sarcinilor sale, consiliul se concentrează asupra interesului societății.

În conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, precum și potrivit prevederilor Actului Constitutiv al Societății ELECTROCENTRALE BUCURESTI S.A , Adunarea Generală a Acționarilor societății alege membrii Consiliului de Administrație al societății.

Compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din 5 administratori. Numirea membrilor Consiliului de Administrație (Administratorii) este temporară și revocabilă. Persoanele numite în calitate de Administratori trebuie să accepte expres numirea. Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care

administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe durata mandatului.

Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți și/sau revocați numai printr-o hotărâre a Adunării generale Ordinare a Acționarilor.

Mandatul Administratorilor este de cel mult 4 ani. Membrii Consiliului de Administrație pot fi realeși. Mandatul Administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit cu 90 de zile înainte de expirarea mandatului.

Președintele Consiliului de Administrație este ales din rândul Administratorilor.

Consiliul de Administrație al Societății are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea Societății, având atribuțiile stabilite prin lege și Actul Constitutiv.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită, potrivit legii, de către AGA și este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Noul consiliu va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al noului consiliu trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei și anticipează provocările companiei în anii următori.

Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză / competență.

Nu este necesar ca toți membri consiliului să aibă experiență profesională în domeniul în care activează societatea, cu toate acestea cel puțin unul dintre membrii consiliului este indicat să aibă acest fel de experiență sectorială.

De asemenea, Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât acesta, în totalitatea sa, să aibă o educație economică adecvată, o bună înțelegere a principalilor termeni economici și specifici administrării unor societăți, precum și de guvernarea corporativă.

Componenta Consiliului

Componenta Consiliului este alcatuita astfel incat membrii sa poata actiونا independent si critic in relatie cu managementul executiv, iar in cadrul Consiliului sa poata forma o echipa omogena. Este recomandabil ca echipa de membri ai Consiliului sa fie mixta si echilibrata in privinta experientei profesionale asigurand o diversitate a experientei profesionale la nivelul intregului consiliu si aducand plus-valoare prin aceasta diversitate. De aceea nu este necesar ca toti membrii Consiliului sa aiba experienta directa in domeniul in care activeaza societatea intrucat multitudinea experientelor individuale este cea care poate aduce valoare adaugata, dar este indicat ca cel putin un membru al Consiliului sa aiba experienta directa in industria / ramura / sectorul de activitate al societatii comerciale. Este necesar ca toti membrii Consiliului sa aiba o educatie academica secondata de experienta care sa le permita intelegerea mediului de afaceri, terminologia specifica tehnica si economica proprii administrarii unei companii.

Este recomandabil ca cel putin unul dintre membrii Consiliului sa aiba experienta si in mediul privat pentru asigurarea armonizarii intre cele doua medii – public si privat.

În conformitate cu prevederile Art. 28 din Legea 111/2016:

- (1) In cazul societatilor administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administratie este format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experienta in imbunatatirea performantei societatilor sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;
- (2) Consiliul de administrație este format din 5-9 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:
 - a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;
 - b) au cel puțin 50 de angajați.
- cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;
- cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public;
- nu pot fi mai mult de doi membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul unor autorități sau instituții publice;

- majoritatea membrilor consiliului de administrație este formata din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani;
- o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

În conformitate cu prevederile art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990, la desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

- a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 17 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul candidatului pentru funcția de administrator reprezintă descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

În conformitate cu prevederile art. 19 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, la constituirea profilului membrilor consiliului se au în vedere următoarele cerințe:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 18 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posedă la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

În matricea profilului consiliului se stabilește definirea profilului de candidat pentru consiliu. Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;

- strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile consiliului.

MINISTERUL ENERGIEI își propune selectarea a 5 membri pentru Consiliul de Administrație al Societății pentru un mandat de 4 ani.

Din cei 5 membri:

- Cel puțin doi membri trebuie să aibă studii economice universitare de absolvite cu diploma de licență sau echivalent în domeniul juridic sau economic și experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar sau juridic;
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public;
- Toti membrii trebuie să aibă studii superioare absolvite cu diploma de licență;
- Toti membrii trebuie să aibă o experiență profesională relevantă și adecvată funcției pentru care candidează pe un post care a necesitat studii superioare;
- Toti membrii trebuie să aibă experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.
- În cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin.(2) al Legii 111/2016, nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul unei autorități sau instituții publice;
- în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, **matricea consiliului** reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, **matricea profilului candidatului** reprezintă un tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

**MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE al
SOCIETATII ELECTROCENTRALE BUCURESTI SA**

1. Competente			Candidati									
criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Optional (Opt)	Pondere	Administrator	Administrator	Administrator	Administrator	Administrator	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
1.Competente specifice sectorului de activitate al intreprinderii publice												
1.1 Cunoasterea proceselor tehnologice si operationale din domeniul de activitate al intreprinderii publice	Opt	0,8								40		
1.2Cunoasterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	Oblig	1								52		
1. Competente profesionale de importanta strategica/tehnice												
2.1 Gândire strategică și previziuni	Oblig	1								60		
2.2 Finanțe și contabilitate	Opt	0,8								48		
2.3 Managementul proiectelor	Oblig	1								60		
2.4 Tehnologia informației	Opt	0,5								30		
2.5 Legislație	Opt	1								40		
2. Guvernanța corporativă												
3.1 Cunoasterea reglementarilor, principiilor, conceptelor si normelor de bune practici din domeniul guvernantei corporative	Oblig	1								60		
3.2 Rolul consiliului	Oblig	0,8								48		
3.2 Monitorizarea performanței	Oblig	1								60		
3. Social și personal												
4.1 Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională si interpersonală	Oblig	1								60		
4.2 Cunoasterea limbii române și cel puțin a unei limbi de circulatie internațională	Oblig	1								60		
4.3 Relatii interpersonale	Oblig	0,7								44		
5.Experiența pe plan local și internațional												
5.1 Participarea in organizatii nationale sau internationale constituite in domeniul	Opt	1								60		

de activitate al societatii si alte domenii relevante											
6. Alinierea cu scrisoarea de asteptari 6.1 Integrarea contextului strategic al ELECTROCENTRALE BUCURESTI SA 6.2 Are viziunea asupra contributiei sale la indeplinirea asteptarilor actionarului 6.3 Raspunde cu obiectivitate asteptarilor actionarului 6.4 Respecta in declaratia sa de intentie structura recomandata in HG 722 / 2016	Oblig	1									

2. Trasaturi	Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Optional (Opt)	Pondere	Candidati					Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
				Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5				
	1.Reputatie personala si profesionala	Oblig	1							60		
	2.Integritate	Oblig	1							60		
	3.Independență	Oblig	0,8							48		
	4.Expunere politică	Oblig	1									
	5.Diversitate de gen	Opt	N/A									
	6.Calitati personale											
	6.1 Capacitatea de a lucra in mod cooperant si flexibil in cadrul unei echipe	Oblig	1							60		
	6.2 Capacitatea de a comunica in situatii sociale diferite, constructiv și cu tact (a tolera alte puncte de vedere, a constientiza responsabilitatea individuala si colectiva)	Oblig	1							60		
	6.3 Dinamism, determinare	Oblig	1							60		
	6.4 Rezistenta la stres	Oblig	1							60		
	6.5 Capacitatea de gestionare timpului	Oblig	1							60		
	6.6 Capacitatea de a crea incredere, empatie și de a-i inspira pe altii	Oblig	1							60		
	6.7 Capacitatea de implicare și participare la actul decizional	Oblig	1							60		
	6.8 Capacitate de identificare și control al riscului managerial	Oblig	1							60		
	6.9 Capacitate de analiză, sinteză și decizie	Oblig	1							60		

managerială											
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Alte conditii care pot fi eliminatorii

Criterii	Candidati						
	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Total
Numar de mandate							
1. O persoană poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator							
Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar							
2. Fara inscrisuri in cazierul fiscal si judiciar							
Rezultatele economico-financiare ale intreprinderii publice in care si-a exercitat mandatul de director / administrator							
3. Societatea/societatile in care si-a exercitat mandatul de director / administrator nu au intrat in procedura de insolventa sau faliment pe perioada exercitarii mandatului							
Studii							
4. Studii superioare conform specificațiilor din profilului consiliului si experiență profesională in activitatea de conducere							
Vechime							
5. Vechime in munca in specialitatea studiilor de cel putin 5 ani pentru cele doua posturi de economist / jurist							

MATRICEA CONSILIULUI

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

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

B. Obligatoriu (Oblig.) sau **Opțional** (Opt.) - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

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

D. Administratori în funcție - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Totaluri

(i) Total

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

(ii) Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)].

(iii) Pragul minim colectiv

Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim]x 100).

(iv) Pragul curent colectiv

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

G. Grila de punctaj a criteriilor - Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierea rândurilor matricei

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

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

J. Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.

K. (i) Subtotal - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

(ii) Subtotal ponderat

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

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

L. (i) Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

(ii) Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

M. Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

II. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al societății

Descriere: candidatul cunoaște domeniul de activitate al societății, înțelege specificul și reglementările din domeniu și cunoaște bune practici 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 aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul energetic și arată cum acestea pot influența activitatea societății
- Cunoaște bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății

1.2 Cunoașterea trasaturilor pieței în care acționează societatea

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, 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 industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

Descriere: înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.

Indicatori:

- contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;
- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă
- alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu practicile de management financiar, de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare

Indicatori:

- notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3. Managementul proiectelor

Descriere: familiar cu chestiunile 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:

- asistă la coordonarea eficientă a tuturor activităților proiectului în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă cu partenerii din cadrul proiectului și că se respectă obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- poate explica aspecte tehnice legate de managementul proiectelor într-o manieră ușor de înțeles;
- urmărește administrarea bugetului proiectului precum și organizarea planurilor de activitate în cadrul proiectului și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor proiectului.

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

- se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT;
- oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.

2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglatoare în care operează

Indicatori:

- are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și drept comercial general;
- familiar cu cadrul legal și staturile sub care operează organizația;
- poate ghida consiliul referitor la problemele cu posibile implicări juridice;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Guvernanța corporativă

Cunoasterea reglementarilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernantei corporative

3.1. Guvernanța întreprinderii publice

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii 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:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea, inclusiv 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 - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.

3.2. Rolul consiliului

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale

Indicatori:

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

4.Social și personal

4.1 Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care 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 încrederea;
- are un bun simț al momentului.

4.2 Cunoașterea limbii române și cel puțin a unei limbi de circulație internațională

4.3 Relații interpersonale

Descriere: 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;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze;
- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- poate împrăștia cu ușurință situații de înaltă tensiune.

5.Experiență pe plan local și internațional

Descriere: Participarea in organizatii internationale/europene constituite in domeniul de activitate al societatii

Indicatori:

1. participa la conferinte si simpozioane privind tehnologiile din domeniul de activitate al societatii ;
2. poate sustine prezentari pe diverse teme specifice sectorului;
3. ajuta consiliul in initerea de colaborari cu diverse organisme sau organizatii din domeniu cu rezultate benefice pentru societate;
4. asista consiliul in intelegerea politicii si contextului de reglementare existente la nivel european.

6.Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Descriere: completitudinea cu care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări

Indicatori:

- Respecta in declaratia sa de intentie structura recomandata in HG 722 / 2016
- intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări;
- intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;
- declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; limbajul și tonul folosit indică acțiunea;
- acolo unde este posibil, face apel la date concrete și cifre;

- atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind vădit spre obținerea unei performanțe superioare.
-

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu prudență, profesionalism, loialitate și cu diligența unui bun administrator.

Indicatori:

- dă dovadă de abilități de leadership (inteligentă emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ;
- se comportă cu profesionalism;
- respectă legile și reglementările în vigoare.

2. Integritate

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile consiliului; se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

3 Independenta

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/a să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor

Indicatori:

1. este dispus/a să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul potențial personal;
2. solicită clarificări și explicații;
3. este dispus să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

4. Expunere politică

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

5. Diversitate de gen – m/f

6. Calități personale

Descriere: 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 latura non-tehnică;
- Are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;
- Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feedback și are o abordare constructivă atunci când primește feedback.
- Are capacitatea de a lucra în mod cooperant în cadrul unei echipe
- Are capacitatea de a comunica în situații sociale diferite, constructiv 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 al riscului managerial
- Are capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială
- Contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației 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;
- ia timp pentru a cerceta probleme 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

Indicatori:

- 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.

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

1. Număr de mandate

O persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României

2. Inscrieri in cazierul fiscal si judiciar

Descriere: aceasta este o conditie eliminatorie, candidatii nu vor putea participa la selectie in cazul in care au inscrieri in cazierul judiciar sau fiscal.

Inscrieri in cazierul fiscal si judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are inscrieri in cazierul fiscal si judiciar
2	Minor	Nu are inscrieri in cazierul fiscal si judiciar

3.Rezultate economico-financiare ale intreprinderilor in care si-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: sa nu fie in procedura de faliment pentru intreprinderile unde si-a exercitat activitatea

Scor	Descriere
1	Intreprinderea a intrat in faliment/insolventa pe perioada exercitarii mandatului
2	Intreprinderea nu a intrat in faliment/insolventa pe perioada exercitarii mandatului

4.Studii superioare absolvite cu diploma de licenta si experienta in domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu studii superioare si fara experienta in management	Cu studii superioare si cu experienta nerelevanta in activitatea de conducere pentru obiectul de activitate al societatii	Cu studii superioare si cu experienta in activitatea de conducere relevanta pentru domeniul de activitate al societatii	Cu studii superioare si cu experienta in activitatea de conducere de peste 5 ani	Cu studii superioare de lunga durata si alte studii realizate si absolvite (master, doctorat, MBA, etc.) si cu experienta in activiatatea de conducere de peste 10 ani

5. Vechime in munca

Rating	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Studii superioare	Fara vechime in munca	Cu vechime in munca si fara experienta in management / administrare	Cu vechime in munca si experienta de management / administrare	Vechime de peste 10 ani si de peste 5 ani in domeniul managementului	Vechime de peste 15 ani si de cel putin 10 ani in domeniul managementului
-------------------	-----------------------	---	--	--	---

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la “limitat” la „expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. înțelegeți și discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) specialist/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. ați oferit idei practice/relevante, resurse și

		<p>perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior</p> <p>sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.</p>
5	Expert	<p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <p>ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații</p> <p>sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară</p>

Tabele de rating – Competențe

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Având în vedere pragul minim colectiv aprobat pentru fiecare criteriu, punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu este 3 (nivelul „Competent”). Neîndeplinirea punctajului minim pentru oricare dintre criterii atrage neîndeplinirea pragului minim colectiv și respingerea candidaturii.