



PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală
pentru desemnarea Directorului General din
cadrul ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI S.A.

CUPRINS

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală	2
Capitolul 2. Cerințe contextuale	2
Capitolul 3. Criterii de eligibilitate	6
Capitolul 4. Lista detaliată a documentelor necesare pe fiecare etapă a procedurii de selecție	9
Capitolul 5. Modul de acordare a punctajului	10
Capitolul 6. Planul de interviu	11
Capitolul 7. Documente referitoare la declarația de intenție	12
Capitolul 8. Termene	13
Anexe	18
Profilul Postului – Profilul Candidatului	18
Anunțul de selecție	18
Instrucțiunile privind anunțul de selecție	18
Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)	18
Proiectul Contractului de mandat	18

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală

Componenta Integrală a planului de selecție este, în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011, un document de lucru care se întocmește de Comitetul de Nominalizare și Remunerare, asistat de expertul independent, și este definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum 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.

Planul de selecție este un document de lucru prin care se stabilește calendarul procesului de selecție de la data inițierii sale până la data numirii persoanei desemnate pentru funcția de Director General.

Planul de Selecție este întocmit în scopul selecției Directorului General al *ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI S.A.* pentru mandatul 2026 - 2030, cu respectarea prevederilor O.UG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată prin Legea nr.111/2016, cu completările și modificările aduse prin Legea nr.187/2023 și a fost astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

Capitolul 2. Cerințe contextuale

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.

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%).

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 energiei 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.

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 acestora 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).

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.

Capitolul 3. Criterii de eligibilitate

Candidații pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii **Directorului General** din cadrul **ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI S.A.** trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii:

CONDIȚII DE PARTICIPARE

- a) au studii universitare absolvite (minim echivalent ISCED 6 – diplomă de licență) în domeniul științelor inginerești, economice sau juridice;
- b) au experiență profesională de minim 10 ani;
- c) au experiență de cel puțin 7 ani în posturi de conducere (așa cum sunt definite în art.143 din Legea nr.31/1990) exercitate în cadrul unor autorități publice, instituții publice, regii autonome sau societăți comerciale cu capital de stat sau privat, de interes național;
- d) au experiență de minim 2 ani ca membru în Consiliul de Administrație/Supraveghere sau Director/ membru al directoratului, în cadrul unei societăți de producție de energie termică și/sau electrică;
- e) în momentul depunerii candidaturii nu se află în litigiu cu ELCEN S.A.;
- f) în momentul depunerii candidaturii nu sunt trimiși în judecată pentru fapte de corupție sau infracțiuni de natură penală;
- g) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de director al societății;
- h) nu au fost destituiți sau revocați dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat;
- i) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- j) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- k) au o stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată printr-o adeverință medicală;
- l) își asumă îndeplinirea standardelor de integritate necesare obținerii

certificatului ORNISS la nivelul solicitat de societate (Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, ale Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 585/2002, și ale Normelor privind protecția informațiilor clasificate ale Organizației Tratatului Atlanticului de Nord în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 353/2002);

m) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

Criterii de evaluare a competențelor

Matrice pentru postul de Director General

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert			
C1	Competențe specifice sectorului de activitate		
C1.1	Capacitatea de a integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății	OB	1
C1.2	Capacitatea de a conduce profitabil o societate	OB	1
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1
C2	Competențe profesionale de importanță strategică		
C2.1	Leadership	OB	0.75
C2.2	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75
C2.3	Management prin bugete	OB	0.75
C2.4	Digitalizarea organizațională	OB	0.75
C2.5	Managementul riscurilor	OB	0.75
C2.6	Capacitatea de a negocia	OB	0.75
C3	Competențe de guvernanta corporativă		
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75
C3.2	Raportare	OB	0.75
C3.3	Dialogul social	OB	0.75
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75
C3.5	Bune practici în domeniul guvernantei corporative	OB	0.75
C4	Competențe sociale și personale		

C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
C5	Experiență pe plan local și internațional		
C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale	Opt.	1
C5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	Opt.	1
	Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări		
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a societatii	OB	1
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a societatii	OB	1
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii societatii	OB	1
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora	OB	1
	Trăsături		
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01
T2	Independență	OB	0.01
T3	Integritate	OB	0.01
T4	Expunere politică	OB	0.01
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1
T6	Orientare către rezultate	OB	0.1
T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1
	Alte criterii		
CO1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1

CO2	Înscrieri în cazierul fiscal	OB	1
CO3	Înscrieri în cazierul judiciar	OB	1
CO4	Diversitatea de gen	OB	M/F

Capitolul 4. Lista detaliată a documentelor necesare pe fiecare etapă a procedurii de selecție

Pentru a participa la procesul de selecție pentru funcția de Director General din cadrul *ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI S.A.*, candidații trebuie să depună un dosar de candidatură, care va trebui să conțină următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;
3. Adeverință medicală emisă de medicul de familie, în termenul de valabilitate;
4. Copii:
 - a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia Cazierului judiciar, în termenul de valabilitate;
 - c. Copia Cazierului fiscal, în termenul de valabilitate (exclus certificat de atestare fiscală);
 - d. 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;
 - e. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - f. Copii ale altor forme de educație superioare absolvite (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;
 - g. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă, contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator pe persoană fizică eliberat de ONRC, alte documente însoțite prin semnătură și ștampilă de emitent, etc.)
5. 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.
6. Declarația de intenție.

Candidații selectați pe lista scurtă vor depune, ulterior, Declarația de Intenție.

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe paginile de internet: www.elcen.ro și www.pluri.ro.

Capitolul 5. Modul de acordare a punctajului

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența, clasificând nivelurile de abilități în cinci, astfel:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	<ul style="list-style-type: none"> •Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none"> •Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<ul style="list-style-type: none"> •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	<ul style="list-style-type: none"> •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	<ul style="list-style-type: none"> •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.

Capitolul 6. Planul de interviu

Planul interviului de Selecție Finală pentru postul de Director General al ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI S.A..

ACOMODARE
Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.
PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR 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 atribute ale profilului personal – parcursul academis și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de Director pe care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății.
PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A COMPETENȚELOR PE CARE LE DEȚINE ÎN DIRECTĂ CORELARE CU ETAPELE DIN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL ÎN CARE ȘI-A DEZVOLTAT ACESTE COMPETENȚE:
SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII
<ul style="list-style-type: none">• Integrarea în decizii juste a cerințelor contextuale ale companiei• Creșterea profitului societății• Găsirea și adoptarea soluțiilor viabile de asigurare a infrastructurii și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății
PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ
<ul style="list-style-type: none">• Leadership• Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor• Management prin bugete• Digitalizarea organizațională• Managementul riscurilor• Capacitatea de a negocia
PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ
<ul style="list-style-type: none">• Management prin obiective• Managementul performanței• Dialogul social• Raportare
PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE
Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia

Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea a acestora
CLARIFICARE
Întrebări puse de candidat intervievatorilor.
FINALIZARE
Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 30 - 50 minute.

Capitolul 7. Documente referitoare la declarația de intenție

Declarația de intenție reprezintă răspunsul pe care candidatul îl dă necesității de a răspunde obiectivelor precizate de acționari în Scrisoarea de Așteptări și arată modul în care candidatul înțelege să traducă în acțiuni atingerea obiectivelor pe care Consiliul de Administrație și le-a propus în planul de administrare aprobat de Autoritatea Publică Tutelară.

Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înainteză candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de administrator și de director și trebuie să cuprindă următoarele capitole:

CAPITOLUL I. Legătura dintre profilul personal și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform Scrisorii de așteptări;

CAPITOLUL II. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă societatea, raportate la situația contextuală a acesteia;

CAPITOLUL III. Răspunsurile și viziunea personală cu privire la așteptările acționarilor;

CAPITOLUL IV. Propunere de indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței societății pe perioada mandatului;

CAPITOLUL V. Constrângeri, riscuri și limitări posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.

Capitolul 8. Termene

Etapă	Responsabil	Termen	Document rezultat
Declanșarea procedurii de selecție	Consiliul de Administrație	După numirea membrilor Consiliului de Administrație	Document de declanșare
Notificare AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii	Consiliul de Administrație	-	-
Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea pentru consultare și formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	În termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție	Plan de selecție-proiect al componentei inițiale
Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	În termen de 5 zile de la etapa precedentă	Componenta inițială, care cuprinde, însă fără a se limita la acestea: scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea directorului.

Contractarea expertului independent	Consiliul de Administrație	-	Contract prestări servicii
Elaborarea Profilului personalizat al candidatului	Expertul Independent	-	Profilul candidatului
Elaborarea componentei integrale a planului de selecție	Expertul Independent	În termen de 10 zile de la aprobarea componentei inițiale a planului de selecție	Plan de selecție-componenta integrală care cuprinde, fără a se limita la: 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.
Aprobarea Profilului Candidatului	Consiliul de Administrație	-	Act administrativ
Publicarea anunțului de selecție	Președintele Consiliului de Administrație	Minim 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț	Anunțul de selecție se publică în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe pagina întreprinderii publice și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național

Elaborarea clarificărilor scrise	Expertul independent în consultare cu CNR	-	Clarificărilor scrise pe baza competențelor
Depunerea dosarelor de candidatură	Candidați	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului	Dosare de candidatură
Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și Elaborarea Listei Lungi	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea candidaturilor	Lista Lungă
Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de analiză a conformității dosarelor de candidatură	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	În termen de 1 zi de la elaborarea Listei Lungi	Informare
Evaluarea dosarelor de candidatură	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	Între 5 și 10 zile de la realizarea Listei Lungi	Clarificărilor scrise transmise de către candidați
Transmiterea, corectarea și scorarea clarificărilor scrise transmise de către candidați			
Realizarea interviurilor de selecție inițială			
Coroborarea rezultatelor și realizarea Listei Scurte			Lista Scurtă

Comunicarea către candidați a reținerii/nereținerii candidaturii pe Lista Scurtă	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	În cel mult 3 zile de la data comunicării către candidați	Răspunsurile la eventualele contestații
Primirea eventualelor contestații și oferirea răspunsurilor la acestea	Candidații și Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent		
Comunicarea către candidații din Lista Scurtă a faptului că trebuie să depună declarația de intenție, în scris, la Autoritatea Publică Tutelară	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	În termen de 1 zi de la realizarea Listei Scurte	Informare
Depunerea declarațiilor de intenție	Candidații	În termen de 15 zile de la data comunicării	Declarații de intenție
Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	Între 3 și 5 zile de la expirarea termenului de depunere a declarațiilor	Matrice completată parțial
Selecția finală a candidaților pe bază de interviu	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	Între 5 și 10 zile de la analiza declarațiilor de intenție	Matricea completată total
Întocmirea clasamentului candidaților, a raportului final și transmiterea acestora către Comitetul de Nominalizare și Remunerare	Comitetul de Nominalizare si Remunerare (CNR) asistat de expertul independent	Între 3 și 5 zile de la data derulării interviurilor	Raportul Final
Numirea directorilor de către consiliul de administrație prin selectarea candidaților	Consiliul de Administrație	La data organizării ședinței	Hotărâre a Consiliului de Administrație

din lista scurtă întocmită de comitetul de nominalizare și remunerare, asistat de Expertul Independent			
---	--	--	--

Anexe

Profilul Postului – Profilul Candidatului

Anunțul de selecție

Instrucțiunile privind anunțul de selecție

Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)

Proiectul Contractului de mandat