



**PRIMĂRIA ORAȘULUI VOLUNTARI**

*Bulevardul Voluntari, Nr. 74, Oraș Voluntari, Județul Ilfov*

*Tel: 031-403.61.10.; 031-403.61.53.; Fax: 031-403.61.79.*

*Web: [www.primaria-voluntari.ro](http://www.primaria-voluntari.ro)*

*E-mail: [primaria-voluntari@primaria-voluntari.ro](mailto:primaria-voluntari@primaria-voluntari.ro)*

**PROIECTUL PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

**pentru selecția a 3 membri în Consiliul de Administrație  
al Societății ELECTROVOL S.A.**



Profilul Consiliului de Administrație al Societății **ELECTROVOL S.A.** este elaborat cu respectarea prevederilor H.G. nr. 639/2023, conform Anexei nr. 1, art. 12, respectiv:

### **Articolul 12**

(1) Fiecare Autoritate Publică Tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează Profilul Consiliului.

(2) Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind Profilul Consiliului, ca parte din Componenta Integrală a Planului de selecție. În acest scop, Autoritatea Publică Tutelară va publica proiectul Profilului Consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării Componentei Inițiale a Planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

(3) Profilul Consiliului și al Candidatului fac parte din componenta integrală a Planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către Autoritatea Publică Tutelară sau de Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților, după caz.

## **PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ELECTROVOL S.A.**

Profilul Consiliului de administrație, Profilul fiecărui membru al Consiliului, analiza cerințelor contextuale ale Societății **ELECTROVOL S.A.**, în general, și ale Consiliului în particular, matricea Profilului Consiliului, planul de administrare, etc., vor fi elaborate, în cadrul Componentei Integrale a Planului de selecție, de către comisia de selecție din care face parte și expertul independent, cu consultarea acționarilor reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social, ce au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a Componentei integrale a Planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării, potrivit art. 10, alin. (3) din cuprinsul Anexei nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.

Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale Consiliului, în particular;
- Matricea Profilului Consiliului.

### **Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general și ale Consiliului, în particular**

#### **Introducere**

Societatea **ELECTROVOL S.A.** are ca obiect principal de activitate iluminatul public în orașul Voluntari și iluminatul ornamental în Orașul Voluntari și Comuna Petrăchioaia, precum și execuția și întreținerea instalațiilor electrice aferente acestui serviciu.

Este necesar ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să asigure execuția și întreținerea rețelei de iluminat public, astfel încât să fie garantată continuitatea serviciului și menținerea unui nivel optim de funcționare a sistemului de iluminat. Societatea trebuie să respecte normele și reglementările în vigoare, precum și standardele de siguranță impuse de legislația națională în domeniul energiei și al infrastructurii electrice.

De asemenea, se solicită Societății să asigure o planificare eficientă a lucrărilor de modernizare și extindere a rețelei de iluminat public, pentru a răspunde creșterii necesităților urbane din Orașul Voluntari și Comuna Petrăchioaia. Este important ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să adopte soluții tehnice moderne, care să contribuie la reducerea consumului de energie și la creșterea eficienței operaționale a rețelelor electrice gestionate.

În vederea asigurării unei exploatare corespunzătoare a instalațiilor de iluminat, se așteaptă ca Societatea să efectueze lucrări periodice de întreținere, să monitorizeze starea tehnică

a echipamentelor și să intervină prompt în cazul apariției unor defecțiuni. De asemenea, Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să acorde atenție programelor de reabilitare și înlocuire a echipamentelor învechite sau deteriorate.

Totodată, se impune implementarea unor soluții eficiente pentru iluminatul ornamental în perioada sărbătorilor sau cu ocazia diverselor evenimente locale, asigurând montarea și demontarea ghirlandelor și figurinelor decorative în timp util și în condiții de siguranță. Se solicită monitorizarea și verificarea periodică a punctelor de aprindere, precum și rezolvarea rapidă a problemelor tehnice care pot apărea în rețea.

Consiliul Local al Orașului Voluntari așteaptă ca Societatea să mențină o colaborare constantă și eficientă cu autoritățile locale și alte instituții implicate, să comunice periodic stadiul lucrărilor și să ofere rapoarte clare asupra activităților desfășurate. De asemenea, Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să respecte termenele de execuție și să asigure un control riguros al cheltuielilor pentru a optimiza bugetul alocat.

Având în vedere responsabilitățile atribuite, se așteaptă ca Societatea să își desfășoare activitatea în conformitate cu standardele de calitate și eficiență impuse de reglementările în vigoare, contribuind astfel la asigurarea unui serviciu de iluminat public și ornamental de încredere și de calitate în Orașul Voluntari și Comuna Petrăchioaia.

## **1. Sinteza strategiei guvernamentale și locale în domeniul în care acționează întreprinderea publică**

Strategia locală în domeniul iluminatului public și ornamental din Orașul Voluntari urmărește modernizarea infrastructurii existente, îmbunătățirea eficienței energetice și asigurarea unui iluminat public de calitate, în conformitate cu creșterea urbană a Orașului. Societatea **ELECTROVOL S.A.** joacă un rol important în implementarea acestei strategii, fiind responsabilă de întreținerea, modernizarea și extinderea rețelei de iluminat public. Strategia de dezvoltare locală pune accent pe eficiența energetică, iar un obiectiv cheie este reducerea consumului de energie electrică prin utilizarea tehnologiei LED și a altor soluții eficiente.

Orașul Voluntari are în vedere extinderea rețelei de iluminat public pentru a acoperi integral noile zone rezidențiale și de dezvoltare economică. În acest sens, Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să coordoneze lucrările de extindere în timp util, asigurând accesul cetățenilor la un iluminat public corespunzător. De asemenea, se dorește crearea unui mediu urban sigur și confortabil, iar iluminatul public joacă un rol esențial în sporirea siguranței pietonilor și șoferilor, prin asigurarea unei vizibilități optime pe timpul nopții.

Iluminatul ornamental face parte din strategia de înfrumusețare și promovare a Orașului Voluntari, în special în perioada sărbătorilor sau cu ocazia evenimentelor culturale și sociale. Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să asigure montarea și întreținerea sistemelor decorative, respectând cerințele estetice și tehnice stabilite de autoritatea locală. De asemenea, strategia locală încurajează utilizarea resurselor și echipamentelor prietenoase cu mediul, pentru a reduce impactul asupra mediului înconjurător și a susține o dezvoltare durabilă.

Întreținerea regulată și modernizarea infrastructurii de iluminat public reprezintă un alt pilon al strategiei de dezvoltare locală. Societatea **ELECTROVOL S.A.** are obligația de a interveni prompt în cazul defecțiunilor și de a asigura o monitorizare constantă a rețelei, astfel încât să fie garantată continuitatea serviciului. Investițiile în modernizarea infrastructurii electrice sunt esențiale pentru a susține creșterea populației și extinderea zonelor urbane din Voluntari.

Un alt aspect important al strategiei este colaborarea cu autoritățile și locuitorii, pentru a identifica nevoile și problemele specifice fiecărei zone. Se așteaptă ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să contribuie activ la dialogul cu comunitatea și să răspundă prompt la cerințele acesteia. În final, strategia de dezvoltare locală are ca scop crearea unui oraș modern, sigur și bine iluminat, în care cetățenii să beneficieze de servicii de calitate, eficiente și durabile.

## 2. Viziunea Autorității Publice Tutelare, misiunea și obiectivele întreprinderii publice, derivate din politica guvernamentală sau locală din domeniul de activitate în care operează întreprinderea publică

Viziunea Autorității Publice Tutelare cu privire la funcționarea Societății **ELECTROVOL S.A.** este orientată spre asigurarea unui serviciu de iluminat public modern, eficient și sustenabil, care să răspundă nevoilor comunității din Voluntari și Petrăchioaia. Autoritatea Publică Tutelară își dorește ca Societatea să își desfășoare activitatea cu respectarea celor mai înalte standarde de siguranță și calitate, astfel încât să contribuie la crearea unui mediu urban bine iluminat și sigur. Se urmărește ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să devină un model de eficiență energetică prin adoptarea unor tehnologii moderne care să reducă consumul de energie și să sprijine tranziția către un iluminat ecologic.

De asemenea, se așteaptă ca Societatea să gestioneze în mod eficient resursele alocate, maximizând impactul pozitiv al investițiilor în infrastructura de iluminat. Colaborarea strânsă cu autoritățile locale și comunitatea este esențială pentru identificarea nevoilor specifice și pentru adaptarea rapidă la dezvoltările urbane. În viziunea Autorității Publice Tutelare, Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să rămână un partener de încredere în proiectele de modernizare urbană și să contribuie activ la siguranța și estetica orașului. Dezvoltarea continuă a capacităților societății este crucială pentru a susține creșterea Orașului Voluntari și Comuna Petrăchioaia într-un mod sustenabil și responsabil.

Misiunea Societății **ELECTROVOL S.A.** este de a asigura un iluminat public și ornamental sigur, eficient și modern, contribuind la creșterea calității vieții cetățenilor din Voluntari și Comuna Petrăchioaia. Întreprinderea își propune să furnizeze servicii de întreținere, modernizare și extindere a rețelelor electrice, în conformitate cu cerințele actuale de dezvoltare urbană și cu politica locală de eficiență energetică. În cadrul acestei misiuni, Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să contribuie la siguranța spațiilor publice și la eficiența energetică a infrastructurii de iluminat, sprijinind dezvoltarea durabilă a Orașului Voluntari.

*Obiectivele întreprinderii publice sunt următoarele:*

- a) *îmbunătățirea eficienței energetice a rețelei de iluminat* – Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să implementeze tehnologii moderne, cum ar fi iluminatul LED, pentru a reduce consumul de energie și pentru a sprijini tranziția către o infrastructură mai ecologică și sustenabilă;
- b) *extinderea rețelei de iluminat public* – în conformitate cu extinderea urbană, Societatea trebuie să planifice și să execute lucrări de extindere a rețelei de iluminat public în noile zone rezidențiale și economice din Voluntari și Comuna Petrăchioaia, pentru a asigura accesul la iluminat pentru toți cetățenii;
- c) *modernizarea infrastructurii existente* – este esențial ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să realizeze periodic lucrări de modernizare a echipamentelor învechite și a stâlpilor de iluminat, asigurându-se că infrastructura electrică este conformă cu standardele de siguranță și calitate;
- d) *întreținerea și reparația rapidă a rețelei* – un obiectiv important este intervenția promptă în cazul defecțiunilor, astfel încât să fie garantată continuitatea serviciului de iluminat public și să fie evitate perioadele lungi de întrerupere a acestuia;
- e) *colaborarea cu autoritățile locale și cetățenii* – Societatea **ELECTROVOL S.A.** are responsabilitatea de a menține o comunicare eficientă cu autoritățile și de a răspunde prompt la sesizările cetățenilor, oferind soluții adaptate la nevoile acestora;
- f) *reducerea costurilor operaționale* – Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să identifice modalități de a optimiza procesele și de a reduce costurile de operare, fără a compromite calitatea serviciilor oferite;
- g) *respectarea reglementărilor de mediu* – în toate activitățile desfășurate, Societatea trebuie să respecte normele de protecție a mediului și să implementeze practici care reduc

impactul negativ asupra mediului înconjurător;

- h)** monitorizarea și raportarea performanțelor – Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să implementeze un sistem eficient de monitorizare a performanței infrastructurii de iluminat și să raporteze periodic autorităților locale cu privire la starea rețelei și eficiența energetică.

Aceste obiective sunt esențiale pentru îndeplinirea *misiunii Societății* și pentru susținerea dezvoltării durabile și responsabile a infrastructurii electrice din Voluntari.

Totodată, contractul de delegare a iluminatului public conține obiectivele următoare:

- a)** Ridicarea gradului de civilizație, a confortului și a calității vieții;
- b)** Creșterea gradului de securitate individuală și colectivă în cadrul comunității locale, precum și a gradului de siguranță a circulației rutiere și pietonale;
- c)** Punerea în valoare, prin iluminat adecvat, a elementelor arhitectonice și peisagistice ale orașului Voluntari și ale comunei Petrachioaia, precum și marcarea evenimentelor festive și a sărbătorilor legale sau religioase;
- d)** Susținerea și stimularea dezvoltării economico-sociale a localității;
- e)** Funcționarea și exploatarea în condiții de siguranță, rentabilitate și eficiență economică a infrastructurii aferente serviciului.

● **Indicatori de performanță obligatorii și alți indicatori**

Indicatorii de performanță prevăzuți de H.G. nr. 639/2023 sunt instrumente esențiale pentru evaluarea eficienței și eficacității managementului din întreprinderile publice. Aceștia sunt concepuți pentru a măsura atât rezultatele financiare, cât și impactul non-financiar al activităților întreprinderii, asigurând o imagine completă asupra performanței organizației. Prin utilizarea acestor indicatori, se urmărește responsabilizarea conducerii și alinierea obiectivelor întreprinderii cu interesul public și dezvoltarea durabilă.

În aplicarea dispozițiilor legale, pentru întreprinderea publică vor fi avuți în vedere următorii indicatori de performanță și valorile lor minime:

**Indicatori financiari:**

Tip	Categorie ICP	Nr.	ICP	min
<b>INDICATORI FINANCIARI</b>	<b>Politica de investiții</b>	1	CapEx	
		2	Rata cheltuielilor de capital	1,03%
		3	C&D	
		4	Rata cheltuielilor pentru cercetare si dezvoltare	0%
	<b>Finanțare</b>	5	Rata lichidității curente (Lichiditatea curenta)	1

		6	Lichiditate imediată (Test Acid)	0.8
		7	Levierul	>0 - <1
		8	Datorie vs. EBITDA	>0
	<b>Operațiuni</b>	9	Rata de rotație a activelor	0,82
		10	Rata de rotație a stocurilor	5,53
		11	Rata de rotație a creanțelor	1,57
	<b>Rentabilitate</b>	12	ROE (Rentabilitatea capitalului propriu)	0,72%
		13	ROA (rentabilitatea activelor)	0,45%
		14	Marja de profit din exploatare	0,54%
		15	Marja de profit net	0,53%
		16	Rata de creșterea a cifrei de afaceri	2,48%
		17	Rata anuală de creștere/scădere a profitului/pierderii	5,03%
	<b>Politica de dividende</b>	18	Rata de plată a dividendelor	50,00%

**Indicatori nefinanciari:**

Tip	Categorie ICP	Nr.	ICP	min
<b>INDICATORI NEFINANCIARI</b>	<b>Indicatori de mediu</b>	19	Consumul de energie	-1,30%
		20	Emisiile din domeniul de aplicare 1	-5,78%
		21	Emisiile din domeniul de aplicare 2	-0,80%
	<b>Indicatori referitori la clienți</b>	22	Rata de retenție a clienților	80%

	23	Scorul de satisfacție al clienților	89%
	24	Cota de piață	0,02%
<b>Indicatori referitori la angajați</b>	25	Numărul mediu de ore de formare per angajat	18
	26	Instituire unui sistem de siguranță a angajaților	DA
	27	Numărul de instruirii în materie de siguranță	4
	28	Frecvența totală a vătămărilor (accidentărilor) înregistrate	0
	29	Frecvența totală a vătămărilor (accidentărilor) grave	0
	<b>Indicatori referitori la inovare</b>	30	Numărul de brevete per 100 de angajați
31		Numărul de brevete în ultimii 3 ani la o sută de angajați	monitorizare
32		Ponderea vânzărilor de servicii și produse noi	monitorizare
<b>Indicatori referitori la guvernanță corporativă</b>	33	Rata membrilor independenți în Consiliul de Administrație	>50%
	34	Ponderea componentelor fixe în remunerarea Directorilor executivi	66,67%
	35	Ponderea componentelor variabile în remunerarea Directorilor executivi	0%
	36	Valoarea totală a pachetului de remunerare	conform legii
	37	Numărul de reuniuni ale Consiliului de Administrație	4

		38	Rata de participare la reuniunile Consiliului de Administrație	100%
		39	Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA
		40	Rata membrilor de sex feminin în Consilul de Administrație	33.33%
	<b>Crearea de locuri de muncă</b>	41	Numărul de angajați echivalent normă întreagă	monitorizare
		42	Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului	monitorizare
		43	Procent de angajați cu handicap	conform legii
	<b>Egalitate de gen</b>	44	Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin	30%
		45	Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin	0

Indicatori specifici domeniului de activitate:

- a) *reducerea consumului de energie* – procentul de scădere a consumului de energie prin implementarea tehnologiilor LED și a altor soluții eficiente energetic. **Obiectiv:** reducerea cu 20% a consumului de energie în primii doi ani de implementare a proiectului de modernizare a iluminatului public.
- b) *timpul de intervenție pentru reparații* – timpul mediu necesar pentru a rezolva o defecțiune în rețeaua de iluminat public. **Obiectiv:** menținerea unui timp mediu de intervenție sub 4 ore pentru reparațiile urgente în rețeaua de iluminat.
- c) *procentul de modernizare a infrastructurii* – procentul din rețeaua de iluminat public modernizată anual. **Obiectiv:** modernizarea a cel puțin 15% din rețea în fiecare an, inclusiv înlocuirea echipamentelor învechite și a stâlpilor de iluminat.
- d) *satisfația cetățenilor* – procentul de cetățeni mulțumiți de calitatea serviciilor de iluminat public și ornamental, măsurat prin sondaje de opinie. **Obiectiv:** atingerea unui nivel de satisfacție de minimum 85% în rândul cetățenilor din Voluntari și Petrachioaia.
- e) *reducerea costurilor operaționale* – procentul de reducere a costurilor operaționale prin optimizarea proceselor și eficientizarea utilizării resurselor. **Obiectiv:** reducerea cu 10% a costurilor operaționale în primii trei ani, prin implementarea măsurilor de eficiență și modernizare.

### 3. Prezentarea generală și încadrarea întreprinderii publice

• Societatea **ELECTROVOL S.A.** este o întreprindere publică aflată sub autoritatea Consiliului Local al Orașului Voluntari, având ca principal obiect de activitate iluminatul public și ornamental în Voluntari și Comuna Petrăchioaia. Societatea desfășoară lucrări de proiectare, execuție, întreținere și modernizare a rețelelor electrice, asigurând funcționarea optimă a infrastructurii de iluminat. Societatea **ELECTROVOL S.A.** se ocupă de întreținerea și reparația instalațiilor electrice, precum și de diagnosticarea și remedierea defecțiunilor din rețea. De asemenea, societatea este responsabilă de montarea și demontarea corpurilor de iluminat și a ghirlandelor ornamentale în cadrul evenimentelor festive și al sărbătorilor locale. Prin activitățile sale, Societatea **ELECTROVOL S.A.** contribuie la îmbunătățirea siguranței și esteticii spațiilor publice, oferind cetățenilor un serviciu esențial de iluminat. Întreprinderea pune un accent deosebit pe eficiența energetică și pe adoptarea de soluții tehnologice moderne pentru a reduce consumul de energie. Societatea **ELECTROVOL S.A.** colaborează îndeaproape cu autoritățile locale pentru a răspunde nevoilor comunității și pentru a susține dezvoltarea urbană sustenabilă.

Societatea **ELECTROVOL S.A.** este constituită în anul 2008. Are sediul în Orașul Voluntari, Strada Bîrsei, Nr.2, Județul Ilfov, este înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J23/1191/2008 și are cod unic de înregistrare 23708724. Obiectul principal de activitate este: CAEN 4321 – *Lucrări de instalații electrice.*

Conform Actului Constitutiv, la acest moment structura acționariatului este următoarea:

- a) CONSILIUL LOCAL VOLUNTARI – 98,5% ;
- b) CONSILIUL LOCAL PETRACHIOAIA – 1,5% ;

Domeniile în care compania activează, precum și rapoarte ale conducerii sunt disponibile la <https://www.electrovol.ro/>.

Întreprinderea trebuie să își optimizeze operațiunile pentru a reduce costurile fără a compromite calitatea serviciilor oferite. În același timp, menținerea unui control strict asupra cheltuielilor și eficientizarea resurselor sunt esențiale pentru asigurarea profitabilității. Societatea **ELECTROVOL S.A.** are, de asemenea, obligația de a reinvesti o parte din profit în modernizarea echipamentelor și în îmbunătățirea serviciilor oferite.

Din *perspectiva realizării de serviciu public de iluminat public*, finanțarea cheltuielilor curente de funcționare și de exploatare a serviciului de iluminat public se asigură din veniturile proprii ale Societății **ELECTROVOL S.A.** Veniturile proprii ale întreprinderii publice provin, din această perspectivă din:

- a) încasarea de la utilizatori, sub forma de prețuri sau tarife, reprezentând contravaloarea serviciilor furnizate/prestate, pe baza chitanței, bonului fiscal și/sau facturii emise, sau în baza devizului în cazul lucrărilor prestate;
- b) încasarea de la bugetul local a sumelor reprezentând contravaloarea serviciului prestat către administrația locală, pe baza de devize de lucrări, fundamentate și întocmite în conformitate cu prescripțiile tehnice în vigoare.

*În perspectiva comercială*, întreprinderea trebuie să fie flexibilă și să se adapteze la cerințele pieței, răspunzând prompt la schimbările din mediul economic. O altă sarcină importantă este menținerea unui nivel ridicat de satisfacție a clienților, care poate contribui la fidelizarea acestora și la creșterea reputației pe termen lung. Întreprinderea publică trebuie să își monitorizeze constant performanțele financiare și să ia măsuri corective, dacă este necesar, pentru a asigura stabilitatea și creșterea sa continuă.

#### **4. Angajamentul Autorității Publice Tutelare în legătură cu modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a obligației de serviciu public**

Finanțarea cheltuielilor curente de funcționare și de exploatare a serviciului de iluminat public se asigură din veniturile proprii ale Societății **ELECTROVOL S.A.**. Întreprinderea publică plătește o redevență totală de 0,1% din valoarea veniturilor încasate, dovedite cu documente justificative financiar-contabile.

#### **5. Așteptări privind politica de dividende**

A acționarii se așteaptă la o performanță îmbunătățită a afacerii și la reducerea costurilor asociate. Profitul contabil rămas după deducerea impozitului pe profit se repartizează, conform Ordonanței Guvernului nr. 64/2001, privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și Societățile cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, pe următoarele destinații:

- rezerve legale;
- alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege;
- acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți,
- constituirea surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din împrumuturi externe, precum și pentru constituirea surselor necesare rambursării ratelor de capital, plății dobânzilor, comisioanelor și a altor costuri aferente acestor împrumuturi externe;
- alte repartizări prevăzute de lege;

Rezultatele activității Societății sunt determinate pe baza situațiilor financiare aprobate de Adunarea Generală.

Contul de profit și pierderi care include veniturile și cheltuielile exercițiului financiar va evidenția, după înregistrarea deducerilor obligatorii, profitul sau pierderea exercițiului respectiv, profitul net urmând a se determina conform legii, după plata impozitului pe profit.

#### **6. Așteptări privind politica de investiții**

Autoritatea Publică Tutelară, în cazul întreprinderii publice **ELECTROVOL S.A.**, are următoarele așteptări în ceea ce privește investițiile:

- a) prioritizarea investițiilor în modernizarea infrastructurii* – se așteaptă ca Societatea să aloce fonduri pentru modernizarea rețelelor de iluminat public, incluzând instalarea de echipamente moderne și eficiente energetic, cum ar fi iluminatul LED;
- b) investiții în extinderea rețelei de iluminat* – Societatea trebuie să aloce resurse pentru extinderea rețelei de iluminat public și ornamental în noile zone rezidențiale și economice din Voluntari și Comuna Petrăchioaia, pentru a acoperi integral necesitățile comunității;
- c) eficiența în utilizarea resurselor* – se impune ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să gestioneze eficient bugetul de investiții, astfel încât resursele să fie alocate proiectelor care au un impact major asupra calității și eficienței serviciilor oferite.
- d) investiții în soluții sustenabile* – se așteaptă ca Societatea să investească în tehnologii ecologice și prietenoase cu mediul, reducând astfel consumul de energie și contribuind la atingerea obiectivelor de sustenabilitate ale Orașului Voluntari.

Autoritatea Publică Tutelară se așteaptă ca aceste investiții să contribuie la dezvoltarea durabilă a întreprinderii și să sprijine obiectivele pe termen lung ale Orașului.

Planul de investiții urmează să fie fundamentat pe baza unor studii de fezabilitate, care să

asigure eficiența economică a acestor investiții, precum și potențialul câștig al acționarilor. Programul anual și multianual de investiții va fi elaborat de conducerea executivă a întreprinderii publice, avizat de către Consiliul de Administrație și transmis spre aprobare Autorității Publice Tutelare în același timp cu proiectul anual al Bugetului de venituri și cheltuieli.

## **7. Așteptările acționarilor cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice**

Comunicarea conducerii administrative și a celei executive cu shareholder-ii și stakeholder-ii întreprinderii publice sunt esențiale pentru asigurarea unei guvernante corporative eficiente și transparente. Aceste așteptări constau preponderent în:

- a) *transparență și acces la informații* – acționarii așteaptă o comunicare transparentă din partea organelor de administrare și conducere ale întreprinderii publice. Acest lucru presupune furnizarea de informații clare, complete și la timp privind performanța financiară, deciziile strategice, riscurile și oportunitățile, precum și alte aspecte relevante ale activității întreprinderii;
- b) *raportare periodică și detaliată* – acționarii se așteaptă la o raportare periodică și detaliată privind activitățile întreprinderii publice. Aceasta poate include rapoarte financiare trimestriale și anuale, rapoarte de activitate, planuri de afaceri, bugete și alte documente strategice care să reflecte starea actuală și perspectivele viitoare ale întreprinderii;
- c) *respectarea cadrului legal și de guvernanță* - acționarii așteaptă ca întreprinderea publică să respecte toate cerințele legale, reglementările aplicabile și bunele practici de guvernanță corporativă. Aceasta include respectarea obligațiilor de raportare, transparența în procesul decizional și respectarea drepturilor acționarilor.

## **8. Așteptări privind calitatea și siguranța serviciilor prestate de întreprinderea publică**

Acționarii, în calitatea lor de unități administrativ-teritoriale, așteaptă ca întreprinderea publică să furnizeze servicii de calitate și în deplină siguranță, aspecte esențiale pentru bunăstarea comunității și menținerea încrederii publicului. Calitatea și siguranța serviciilor sunt priorități cheie, asigurând că nevoile cetățenilor sunt satisfăcute conform standardelor legale și de mediu, contribuind la stabilitatea și dezvoltarea orașului. Totodată, siguranța este vitală pentru prevenirea riscurilor și protejarea sănătății și securității populației. Asigurarea unor servicii de calitate și sigure demonstrează angajamentul întreprinderii publice față de responsabilitatea socială și sustenabilitatea pe termen lung.

Așteptările acționarilor cu privire la calitatea și siguranța serviciilor prestate de întreprinderea publică sunt importante, având în vedere responsabilitatea acesteia de a oferi servicii comunității. Aceste așteptări includ:

- a) *menținerea unui nivel ridicat de siguranță* – se așteaptă ca Societatea să respecte toate normele de siguranță în vigoare în ceea ce privește operarea și întreținerea rețelelor electrice, pentru a proteja atât personalul de intervenție, cât și cetățenii;
- b) *intervenție rapidă în caz de defecțiuni* – este esențial ca Societatea să intervină prompt și eficient în cazul oricăror defecțiuni apărute în rețeaua de iluminat public, reducând astfel timpul de nefuncționare și impactul negativ asupra comunității;
- c) *respectarea standardelor de calitate în execuție* – se așteaptă ca toate lucrările de întreținere, modernizare și extindere a rețelelor să fie executate la standarde ridicate de calitate, pentru a asigura durabilitatea și funcționarea optimă a instalațiilor;

- d) *monitorizarea constantă a rețelei* – Societatea trebuie să implementeze un sistem de monitorizare continuă a stării rețelei de iluminat, astfel încât potențialele probleme să fie identificate și rezolvate înainte de a deveni critice;
- e) *asigurarea continuității serviciului* – se așteaptă ca Societatea **ELECTROVOL S.A.** să asigure continuitatea iluminatului public, în special pe timp de noapte, pentru a garanta siguranța cetățenilor și buna funcționare a spațiilor publice;
- f) *întreținerea periodică a echipamentelor* – echipamentele electrice și corpurile de iluminat trebuie întreținute periodic pentru a preveni defecțiunile și a asigura funcționarea optimă pe termen lung;
- g) *transparență și raportare* – Societatea trebuie să raporteze periodic autorităților publice tutelare cu privire la starea rețelei, lucrările de întreținere și reparațiile efectuate, asigurând o comunicare clară și transparentă.

## 9. Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

Respectarea normelor de etică (a), integritate (b) și guvernanta corporativă (c) este esențială pentru funcționarea eficientă și responsabilă a unei întreprinderi publice.

Aceste cerințe sunt necesare pentru a asigura că întreprinderea publică își îndeplinește misiunea de a servi comunitatea într-un mod care promovează încrederea publică și utilizarea corectă a resurselor. Etica asigură că toate deciziile și acțiunile sunt ghidate de principii morale solide, prevenind abuzurile și protejând interesele cetățenilor. Integritatea este crucială pentru menținerea unui climat de transparență și corectitudine în cadrul organizației, contribuind la prevenirea corupției și a altor practici neetice. În plus, o activitate de guvernanta corporativă solidă garantează că procesele decizionale sunt transparente, responsabile și orientate către obiectivele strategice pe termen lung ale întreprinderii publice.

### a) Așteptări în ceea ce privește etica

*Respectarea codului de etică* – întreprinderea publică adoptă și respectă un cod de etică bine definit, care să ghideze comportamentul și deciziile la toate nivelurile organizației.

### b) Așteptări în ceea ce privește integritatea

b.1. *Toleranță zero față de corupție* – emiterea unei politici stricte de toleranță zero față de corupție, fraudă și alte practici neetice și implementarea unor mecanisme simple și eficiente de monitorizare;

b.2. *Implementarea unor politici clare de conformitate* – întreprinderea publică trebuie să dezvolte și să aplice politici clare de conformitate, care să asigure respectarea legilor și regulamentelor aplicabile.

### c) Așteptări în ceea ce privește guvernanta corporativă

*Transparență în raportare* – întreprinderea publică trebuie să ofere rapoarte clare și detaliate despre performanța sa financiară și operațională, precum și despre respectarea normelor de guvernanta corporativă;

## 10. Așteptări privind cheltuielile de capital și reducerile de cheltuieli

Având în vedere dimensiunea și specificul activităților Societății **ELECTROVOL S.A.**, care se concentrează pe servicii de restaurant și catering, Autoritatea Publică Tutelară are următoarele așteptări privind cheltuielile de capital:

- a) *prioritizarea investițiilor esențiale* – se așteaptă ca Societatea să direcționeze cheltuielile de capital către proiecte critice, cum ar fi modernizarea rețelei de iluminat și înlocuirea echipamentelor învechite, pentru a asigura continuitatea și siguranța serviciilor;
- b) *optimizarea cheltuielilor pentru extinderea rețelei* – investițiile în extinderea rețelelor de iluminat public și ornamental trebuie să fie planificate și gestionate eficient, astfel

încât să acopere necesitățile actuale și viitoare ale comunității, fără depășirea bugetului alocat;

- c) *planificarea pe termen lung a cheltuielilor* – se impune ca Societatea să își planifice cheltuielile de capital pe termen lung, astfel încât să fie asigurată sustenabilitatea financiară și realizarea obiectivelor de modernizare și extindere a rețelei;
- d) *monitorizarea și controlul cheltuielilor* – Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să implementeze un sistem riguros de monitorizare și control al cheltuielilor de capital, pentru a evita depășirile de buget și pentru a optimiza utilizarea resurselor disponibile.

Cheltuielile de capital vor fi măsurate prin volumul de investiții, iar indicatorii vor fi estimați și cuantificați prin Bugetul de venituri și cheltuieli al companiei.

Pentru a optimiza performanța financiară și a asigura sustenabilitatea pe termen lung, Autoritatea Publică Tutelară are următoarele așteptări privind măsurile de reducere a costurilor la Societatea **ELECTROVOL S.A.**:

- a) *optimizarea consumului de energie* – se așteaptă ca Societatea să reducă cheltuielile prin implementarea soluțiilor eficiente energetic, cum ar fi utilizarea tehnologiei LED și a altor echipamente economice pentru iluminatul public și ornamental;
- b) *reducerea costurilor de întreținere* – Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să prioritizeze lucrările de întreținere preventivă și modernizarea infrastructurii, astfel încât să minimizeze cheltuielile neprevăzute și să reducă necesitatea intervențiilor costisitoare;
- c) *negocierea contractelor cu furnizorii* – se așteaptă ca Societatea să renegocieze periodic contractele cu furnizorii de echipamente și servicii, pentru a obține condiții financiare mai avantajoase și pentru a reduce cheltuielile operaționale;
- d) *controlul strict al cheltuielilor neprevăzute* – Societatea **ELECTROVOL S.A.** trebuie să monitorizeze cu atenție cheltuielile neprevăzute și să implementeze măsuri de control bugetar, asigurând o alocare eficientă a resurselor financiare și evitând risipa.

## COMPONENȚA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Componenta Consiliului de Administratie este alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă. Este recomandabil ca echipa de membri ai Consiliului să fie mixtă și echilibrată în privința experienței profesionale asigurând o diversitate a experienței profesionale la nivelul întregului Consiliu și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă experiență directă în domeniul în care activează Societatea, întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care poate aduce valoare adăugată, dar este indicat ca cel puțin un membru al Consiliului să aibă experiență directă în industria/ramura/sectorul de activitate al Societății comerciale.

Este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă o educație academică, secundată de experiență, care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, a terminologiei specifice tehnice și economice proprii administrării unei companii.

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului să aibă experiență și în mediul privat, pentru asigurarea armonizării între cele două medii – public și privat.

În conformitate cu prevederile **art. 28** din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare:

(1) În cazul Societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea vor putea fi administrate printr-un Consiliu de Administrație format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea Societăților sau regiilor autonome.

(2) Consiliul de Administrație este format din 5-7 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.

(3) Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(4) În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (1), nu pot fi numiți mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

5) În cazul Consiliilor de Administrație ale societăților administrate în sistem unitar la care se face referire la alin. (2), precum și ale Societăților administrate în sistem dualist, cel mult doi membri ai Consiliului sunt funcționari publici sau personal al Autorității Publice Tutelare sau al altor instituții sau autorități publice, în cazul în care Consiliul de Administrație are mai mult de 5 membri. În caz contrar, un singur membru al Consiliului de Administrație sau al Consiliului de supraveghere este funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice.

(5<sup>1</sup>) Membrii Consiliului de Administrație, respectiv ai Consiliului de Supraveghere prevăzuți la alin. (5) sunt desemnați de Autoritatea Publică Tutelară și numiți de către Adunarea Generală a Acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul Autorității Publice Tutelare, ale cărei mod de organizare, funcționare și atribuții vor fi stabilite prin norme metodologice elaborate de AMEPIP în termen de 45 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei Ordonanțe de Urgență, dispozițiile alin. (3) aplicându-se în mod corespunzător. Informațiile referitoare la aceste desemnări și numiri se transmit către AMEPIP, care verifică respectarea de către autoritatea publică tutelară a dispozițiilor alin. (3) și, în termen de 10 zile de la primirea informațiilor, emite un aviz conform prin care aprobă sau anulează desemnarea membrului respectiv.

(6) Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(6<sup>1</sup>) În cazul întreprinderilor publice organizate ca societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor va fi de cel puțin 3, dintre care cel mult unul va fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor Societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1) privind cerințele de experiență ale administratorilor, prevăzute la alin. (3) și (6)-(8). Toate referirile din prezenta Ordonanță de Urgență la Consiliu de Administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la Adunarea Generală a Acționarilor vor fi interpretate ca referiri la Adunarea Generală a Asociaților.

(7) Selecția membrilor Consiliului de Administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

(8) Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prezentei Ordonanțe de Urgență. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

În conformitate cu prevederile **art. 4** din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare:

„Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator în întreprinderea publică următoarele persoane:

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;
- f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale Societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau Director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.”

În conformitate cu prevederile art. **138<sup>2</sup>** din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, 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 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul candidatului pentru funcția de administrator cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza Profilului Consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări.

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 experiența 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. 14** din H.G. nr. 639/2023 Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

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

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul Consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care Consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în Scrisoarea de Așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate;

Profilul Consiliului conține și matricea Consiliului de Administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care Consiliul trebuie să le posede 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, Autoritatea Publică Tutelară 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.

PRIMĂRIA ORAȘULUI VOLUNTARI, în calitate de **Autoritate Publică Tutelară** își propune selectarea a **3 membri** pentru Consiliul de Administrație al Societății **ELECTROVOL S.A.** pentru un mandat de 4 ani.

- Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- Membrii Consiliului de administratie sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea Societăților sau regiilor autonome;
- Selecția membrilor Consiliului de Administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă exepriență 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 în conformitate cu Ordinul nr. 392/2022;
- În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin. (1) al O.U.G. nr. 109/2011, nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor 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 din Anexa nr.1a la H.G. nr. 639/2023, Profilul Consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii Consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, **Profilul candidatului** cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza Profilului Consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări;

Profilul candidatului 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 ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ELECTROVOL S.A.**

**1. Competențe**

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Nominalizați										Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Administrator 7	Administrator 8	Administrator 9	Administrator RI					
			Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert														
Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice																	
1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Societatea	Oblig	1														40	
Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice																	
Gândire strategică și previziuni	Oblig	1														60	
Finanțe și contabilitate	Oblig	1														40	
Managementul proiectelor	Oblig	1														60	
Tehnologia informației	Oblig	1														40	
Legislație	Oblig	1														40	
Competențe de guvernare corporativă																	
Guvernanța întreprinderii publice	Oblig	1														60	
Rolul Consiliului	Oblig	1														60	
Monitorizarea performanței	Oblig	1														60	
Competențe sociale și personale																	
Luarea deciziilor	Oblig	1														60	
Relații interpersonale	Oblig	1														60	

Negociere	Oblig	1														60	
Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1														60	
Experiența pe plan local și internațional																	
Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante	Opt	1														60	
Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul Autorității Publice Tutelare sau alte autorități sau instituții publice																	
Competențe de conducere	Oblig	0,5														20	

## 2. Trăsături

Criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Nominalizati										Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Administrator 7	Administrator 8	Administrator 9	Administrator RI					
			Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert														
1. Reputație personală și profesională	Oblig	1														60	
2. Integritate	Oblig	1														60	
3. Independență	Oblig	1														60	
4. Expunere politică	Oblig	1														NA	
5. Abilități de comunicare interpersonală	Oblig	1														60	
6. Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări	Oblig	1														60	
7. Diversitate de gen	Oblig	1														NA	

### 3. Condiții prescriptive și prospective

Criterii	Obligativ (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Nominalizați										Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv	
			Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 6	Administrator 7	Administrator 8	Administrator 9	Administrator RI					
			Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert														
1. Număr de mandate	Oblig	1														100	
2. Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal	Oblig	1														100	
3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director – întreprinderile să nu fie în procedura de faliment	Oblig	1														100	
4. Experiență în conducerea unei Societăți sau regii autonome	Oblig	1														100	
5. Studii superioare și experiență în domeniu	Oblig	1														100	

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

**D. 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

#### Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

##### 1.1 Cunoașterea trăsăturilor 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 regulate în care operează.

### **Indicatori:**

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

## **3. Competențe de guvernare corporativă**

### **3.1. Guvernarea întreprinderii publice**

Descriere: are o cunoaștere de bune practice și principii de guvernare corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea 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 guvernare corporativă;
- înțelege cadrul guvernării 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 de administrație**

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. Competențe sociale și personale**

##### **4.1. Luarea deciziilor**

Descriere: 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.

##### **Indicatori:**

- 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.

##### **4.2. 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 împrăștiia cu ușurință situații de înaltă tensiune.

##### **4.3. Negociere**

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.

#### **4.4. Capacitatea de analiză și sinteză**

Descriere: 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.

#### **5. Experiență pe plan local și internațional**

Descriere: Participarea în organizații internaționale/europene/naționale/locale constituite în domeniul utilităților publice.

##### **Indicatori:**

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul utilităților publice;
- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută Consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru Societate;
- asistă Consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european.

#### **6. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul Autorității Publice Tutelare sau alte autorități sau instituții publice**

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competența în conducerea eficientă a unor compartimente.

##### **Indicatori:**

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsierea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient în echipă.

## **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.

### 1. 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.

### 2. Independența

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă 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:

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

### 3. Expunere politică

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

### 4. Abilități de comunicare interpersonală

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 feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back.

## 5. Aliniere cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor

Descriere: felul în care Declarația de intenție răspunde Scrisorii de Așteptări a acționarilor.

### Indicatori:

- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul Scrisorii de Așteptări;
- Intenția depusă dezvăluie capacități 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;
- Se bazează pe date concrete și pe 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 spre obținerea performanței.

Aliniere cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor		
Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Nu se aliniază	Calitățile și intenția personală nu corespund Scrisorii de Așteptări
2	Se aliniază puțin	Alinierea se realizează la nivel de intenție însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare.
3	Se aliniază moderat	Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit.
4	Se aliniază într-o mare măsură	Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor, cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale, însă nu mereu la nivelul dorit.
5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție, cât și la nivel de calitate.

### Diversitatea de gen

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

### C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

#### 1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director

Descriere: să nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea.

Scor	Descriere
1	Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului.
2	Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului.

#### 2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar sau fiscal.

Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar		
Scor	Risc	Descriere
1	Major	Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar.
2	Minor	Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar.

#### 3. Număr de mandate

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în Societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

Rating	1	2	3	4	5
Număr de mandate concomitente	>3	3	2	1	0

#### 4. Ani de când este Director/administrator într-o organizație

Rating	1	2	3	4	5
Ani de conducere într-o organizație	≤3	4	5	6	≥7

#### 5. Studii superioare și experiență în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu studii superioare	Cu studii superioare și experiență în domeniul de activitate al Societății	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de minimum 7 ani.	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiența profesională de peste 7 ani.	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de peste 10 ani.

## 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 sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelegeți și discutați termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;</li> <li>• faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.</li> </ul>
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu expertiză, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> <li>• ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor;</li> <li>• înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.</li> </ul>
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine, fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> <li>• ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a Consiliului și nivel executiv superior;</li> <li>• sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.</li> </ul>
5	Expert	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. <ul style="list-style-type: none"> <li>• ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații;</li> <li>• 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</li> </ul>

**Tabele de rating – Competențe**

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