

Proiect - PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

pentru selecția membrilor Consiliului de administrație al Societății ARAD ENERGY S.A.

I. Introducere

Consiliul de administrație al societății ARAD ENERGY S.A. asigură administrarea societății, stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare, supravegherea managementului executiv și monitorizarea îndeplinirii obiectivelor și indicatorilor de performanță, în concordanță cu Scrisoarea de așteptări și cu prevederile actului constitutiv și ale cadrului legal aplicabil.

Procedura de selecție a candidaților pentru pozițiile de membri în Consiliul de administrație al Societății ARAD ENERGY S.A., se derulează în concordanță cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, adoptată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Procedura de selecție se realizează cu scopul de a garanta obiectivitatea și transparența selecției membrilor Consiliului de administrare, de a asigura profesionalismul și responsabilitatea deciziei manageriale și protecția drepturilor acționarilor minoritari, potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, în acord cu Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Conform prevederilor art. 1 pct. 15 din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului 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.”

Prezentul document este întocmit de Municipiul Arad, în calitate de acționar unic și autoritate publică tutelară a Societății ARAD ENERGY S.A., prin Compartimentul de Guvernanta Corporativă, în conformitate cu prevederile art. 12 și art. 13 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

CERINȚELE CONTEXTUALE ale întreprinderii publice ARAD ENERGY S.A.

Prezentul document este întocmit de Municipiul Arad, în calitate de acționar unic și autoritate publică tutelară a Societății ARAD ENERGY S.A., în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (1) pct. 3 și al art. 11 alin. (2) lit. g) din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 1 alin. (1) pct. 3 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, cerințele contextuale reprezintă „ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernanta corporativă”, determinate

de particularitățile organizației și de mediul în care aceasta operează, de starea economică, financiară, de guvernare corporativă, de contextul legislativ și de poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul evaluării/selecției membrilor consiliului de administrație, constituind, potrivit aceluiași text, baza pe care se elaborează profilul consiliului și profilul candidatului.

Cerințele contextuale fac parte integrantă din Planul de selecție și stau la baza:

- a) profilului consiliului, fiind una dintre cele trei componente ale acestuia, alături de scrisoarea de așteptări și de strategia întreprinderii publice și a sectorului din care aceasta face parte;
- b) profilului candidatului, a cărui primă componentă este chiar descrierea rolului administratorului, derivată din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- c) diferențierii criteriilor de selecție obligatorii de cele opționale, identificate de Comisia de selecție și nominalizare în urma analizei cerințelor contextuale.

1. Contextul organizațional și de mediu: Particularitățile specifice ale întreprinderii publice și sectorului în care activează.

1.1 Identificarea și particularitățile organizaționale ale întreprinderii publice

1.1.1 Date generale

Denumire	ARAD ENERGY S.A.
Forma juridică	Societate pe acțiuni
Acționar unic	Municipiul Arad, prin Consiliul Local al Municipiului Arad
Autoritate publică tutelară	Municipiul Arad
Domeniul principal de activitate	Diviziunea CAEN 35 - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat
Obiect principal de activitate	Cod CAEN 3511 – Producția de energie electrică din resurse neregenerabile
Activități secundare	Cod CAEN 3512, 3513, 3514, 3515, 3516, 3530, 3540
Sistem de administrare	Unitar, Consiliu de administrație format din 3 membri
Mandat propus	2027 – 2031

ARAD ENERGY S.A. este o societate pe acțiuni nou-înființată, cu capital integral al Unității Administrativ-Teritoriale Municipiul Arad, având calitatea de acționar unic. Societatea nu a funcționat anterior și nu dispune, la momentul declanșării procedurii de selecție, de un istoric operațional, financiar sau de guvernare corporativă propriu, situație ce constituie o circumstanță contextuală determinantă pentru profilul consiliului și al candidaților.

Constituirea societății nu este, însă, un demers izolat, ci este direct determinată de un proiect de investiții aflat deja la final de implementare la nivelul Municipiului Arad: proiectul „Sursă de producere energie termică și electrică prin cogenerare de înaltă eficiență la CET Hidrocarburi SA”, aprobat prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 470/2022 și finanțat prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Componenta 6 – Energie, cu o valoare totală de investiție de aproximativ 100 milioane de euro. Această legătură reprezintă o cerință contextuală esențială, întrucât viitorul Consiliu de administrație va prelua, de la înființare, gestionarea uneia dintre cele mai importante investiții energetice ale municipalității.

1.1.2. Obiectul de activitate

Obiectul principal de activitate al societății, codul CAEN 3511 – „Producția de energie electrică din resurse neregenerabile”, respectiv, prin asimilare la diviziunea CAEN 35 „Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat”, vizează un sector reglementat, de utilitate publică, supus autorizării și controlului Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei (ANRE).

Conform Actului constitutiv, activitățile secundare autorizate sunt codurile CAEN 3512, 3513, 3514, 3515, 3516, 3530 și 3540, acoperind, generic, segmentele de transport, distribuție, depozitare, comercializare/furnizare a energiei electrice, respectiv producția și furnizarea de abur, apă caldă și aer condiționat.

1.1.3. Acționariat și guvernanță

Municipiul Arad, prin Consiliul Local al Municipiului Arad, deține calitatea de acționar unic, exercitând atât prerogativele adunării generale a acționarilor, cât și pe cele de autoritate publică tutelară, în condițiile art. 2 pct. 2 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011. Societatea urmează a fi administrată în sistem unitar, prin Consiliu de administrație format din 3 administratori, mandatul propus fiind 2027–2031.

Înființarea ARAD ENERGY S.A. este consecința directă a necesității de separare, impusă de condițiile de finanțare europeană a investiției aprobate prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 470/2022, între activitatea de producere a energiei termice și electrice și activitatea de transport/distribuție a energiei termice, separare menită să evite încadrarea proiectului în categoria ajutorului de stat. La aceasta se adaugă situația financiară critică a Societății CET Hidrocarburi S.A. Arad, actualul operator al sistemului de termoficare, care face improprie continuarea, de către aceasta, a exploatării noii capacități de producție rezultate din investiție. Ca urmare, ARAD ENERGY S.A. este constituită pentru a prelua, după finalizarea investiției, activitatea operațională de termoficare, în locul Societății CET Hidrocarburi S.A. Arad.

2. Situația economico-financiară: Starea financiară curentă a întreprinderii și constrângerile aferente.

Conform Actului constitutiv al Societății ARAD ENERGY S.A. capitalul social subscris al acesteia este fixat la valoarea de 15.000.000 lei, aport în numerar. La momentul înființării societății, a fost vărsată suma de 4.500.000 lei, urmând ca în termen de 12 luni de la data înmatriculării societății, acționarul unic să verse restul sumei.

Fiind o societate nou-înființată, ARAD ENERGY S.A. nu dispune de un istoric financiar și de rezultate economice anterioare care să poată fi raportate. Etapa actuală de dezvoltare presupune:

- a) constituirea capitalului social, a structurii organizatorice și a resurselor umane necesare desfășurării activității;
- b) identificarea și fundamentarea proiectelor de investiții inițiale în capacități de producere, transport/distribuție și/sau furnizare de energie electrică și termică;
- c) obținerea licențelor și autorizațiilor de funcționare de la A.N.R.E., specifice activităților din clasele CAEN declarate;
- d) elaborarea bugetului de venituri și cheltuieli și a planului de administrare pentru primii ani de activitate, în lipsa unor exerciții financiare anterioare de referință;

Un element contextual specific și determinant al situației economico-financiare a societății îl reprezintă preluarea, la finalizarea investiției aprobate prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 470/2022 – constând în trei motoare de cogenerare de înaltă eficiență, cu o capacitate totală de 30 MW electrice și 70 MW termici –, a activelor și a activității operaționale de termoficare de la Societatea CET Hidrocarburi S.A. Arad. Consiliul de administrație va trebui, prin urmare, să fundamenteze bugetul de venituri și cheltuieli și planul de administrare ale societății ținând cont de amploarea acestei preluări.

Această stare contextuală impune un profil al consiliului orientat preponderent către competențe de fundamentare strategică, finanțare de proiecte, accesare de fonduri (inclusiv fonduri europene/PNRR pentru proiecte de energie), precum și către capacitatea de a construi, de la zero, sistemele de control intern managerial și de raportare financiară.

3. Starea de guvernanță corporativă

Întrucât societatea este nou-înființată, primii administratori au fost desemnați prin Actul constitutiv. Mandatul primilor administrator încetează de drept la data desemnării, de către adunarea generală a acționarilor, a administratorilor selectați potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011. Prezenta procedură de selecție reprezintă prima constituire a Consiliului de administrație.

Mecanismele de guvernanță corporativă prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 (planul de administrare, indicatorii-cheie de performanță, comitetele consultative, codul de etică, sistemul de control intern managerial) urmează a fi implementate integral, de la înființare, de către consiliul permanent, ceea ce reclamă, în profilul candidatului, experiență dovedită în structurarea de la zero a unor astfel de mecanisme în cadrul unor întreprinderi publice sau private similare ca obiect de activitate.

4. Cadrul legislativ: Reglementările în vigoare care dictează activitatea entității.

Activitatea Societății ARAD ENERGY S.A. se desfășoară într-un sector intens reglementat, guvernat în principal de următoarele acte normative, a căror cunoaștere reprezintă o cerință contextuală esențială pentru membrii consiliului:

- a) Legea energiei electrice și a gazelor naturale nr. 123/2012, cu modificările și completările ulterioare;
- b) Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- c) Legea nr. 325/2006 a serviciului public de alimentare cu energie termică, cu modificările și completările ulterioare;
- d) reglementările tehnice și comerciale emise de Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei (ANRE), privind licențierea, tariful, calitatea serviciilor și accesul la rețea;
- e) legislația europeană și națională privind tranziția energetică, eficiența energetică și promovarea surselor regenerabile de energie, relevantă pentru eventuale proiecte de investiții ale societății;
- f) Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 470/2022 privind aprobarea proiectului „Sursă de producere energie termică și electrică prin cogenerare de înaltă eficiență la CET Hidrocarburi SA” și a cofinanțării acestuia din fonduri PNRR, ca temei al investiției pe care societatea urmează să o preia și să o exploateze;
- g) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, ca temei al prezentei proceduri de selecție.

Caracterul de domeniu reglementat impune, în profilul consiliului, prezența unor competențe specifice sectorului energetic (cunoașterea cadrului ANRE, a pieței de energie electrică, a mecanismelor de tarificare reglementată), și economic alături de competențele generale de guvernare corporativă.

5. Poziționarea strategică: Direcția de dezvoltare și obiectivele pe termen mediu și lung.

ARAD ENERGY S.A. este constituită de Municipiul Arad ca instrument strategic propriu în domeniul energiei, cu vocație de a contribui, în funcție de obiectivele autorității publice tutelare care vor fi detaliate prin scrisoarea de așteptări, la:

- a) asigurarea, la nivel local, a unor servicii sigure, eficiente și predictibile de producere și furnizare a energiei electrice și termice;
- b) dezvoltarea de capacități proprii de producere a energiei, inclusiv din surse regenerabile, în beneficiul comunității locale și al instituțiilor publice subordonate Municipiului Arad;
- c) reducerea dependenței bugetului local de furnizori terți de energie și obținerea de economii pe termen mediu și lung;
- d) atragerea de finanțări și implementarea de proiecte de investiții în infrastructura energetică locală.

Cel dintâi și cel mai important obiectiv al acestei poziționări strategice îl reprezintă preluarea și punerea în valoare a investiției realizate prin Hotărârea Consiliului Local nr. 470/2022 la Societatea CET Hidrocarburi S.A. Arad – proiectul de cogenerare de înaltă eficiență finanțat prin PNRR, Componenta 6 Energie. Astfel, Societatea ARAD ENERGY S.A. va prelua integral activitatea producție în cogenerare (energie electrică și termică), iar activitatea de transport și distribuție va fi preluată de către Serviciul Public de Interes Local, ca urmare atât a separării impuse de finanțarea europeană între activitatea de producție și cea de transport/distribuție, cât și a situației financiare critice a actualului operator, Societatea Centrală Electrică de Termoficare Hidrocarburi S.A. Arad.

De asemenea, Societatea ARAD ENERGY S.A. va prelua și furnizarea de energie termică și cea de vânzare a energiei electrice (OPCOM).

Această poziționare strategică, specifică unei întreprinderi publice nou-înființate aflate la început de drum, reclamă un Consiliu de administrație capabil să elaboreze și să implementeze o strategie de dezvoltare instituțională și investițională pe termen mediu și lung, în strânsă coordonare cu Municipiul Arad, în calitate de acționar unic și autoritate publică tutelară.

Cerințele contextuale expuse mai sus – natura de societate nou-înființată, fără istoric operațional și financiar, legătura directă cu investiția de cogenerare aprobată prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 470/2022 și asigurarea continuității serviciului public de termoficare, obiectul de activitate complex și puternic reglementat din sectorul energetic, necesitatea unui Consiliu de administrație permanent, precum și rolul strategic atribuit de Municipiul Arad – vor sta la baza:

- elaborării profilului consiliului, cu stabilirea competențelor și trăsăturilor obligatorii și opționale, conform Anexei 1a la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- elaborării profilului candidatului pentru fiecare dintre cele 3 posturi de administrator supuse selecției.

II. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general și ale Consiliului, în particular

1. Informații despre societate

Societatea ARAD ENERGY S.A. este persoană juridică română, având forma juridică de societate pe acțiuni cu capital integral public, înființată prin Hotărârea nr. 233/29.04.2026 a Consiliului Local al Municipiului Arad, cu modificările și completările ulterioare, și înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Arad în data de 04.06.2026, având CUI: 54829572.

Potrivit Actului constitutiv, aprobat prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 233/2026, cu modificările și completările ulterioare, capitalul social subscris al Societății este fixat la valoarea de 15.000.000 RON, aport în numerar. Capitalul social al Societății este divizat în 1.500.000 acțiuni cu o valoare nominală de 10 lei fiecare.

Municipiul Arad, prin Consiliul Local al Municipiului Arad, deține 100% din capitalul social în calitate de acționar unic. Societatea a fost constituită cu scopul de a asigura continuitatea serviciului public de termoficare, de a prelua și eficientiza activitățile de producere și furnizare a energiei electrice și termice la nivelul Municipiului Arad, cu respectarea obligațiilor de serviciu public asumate față de comunitate.

Municipiul Arad, prin Consiliul Local al Municipiului Arad, exercită competențele de autoritate publică tutelară, în calitate de acționar unic.

Societatea ARAD ENERGY S.A. își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Actului constitutiv, cu Legea nr. 31/1990 – Legea societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, și cu legislația română în vigoare.

Societatea ARAD ENERGY S.A. se încadrează în categoria întreprinderilor publice prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, respectiv societăți la care o unitate administrativ-teritorială este acționar unic. Ca operator de servicii de utilitate publică în domeniul energiei, societatea are obligații specifice legate de continuitatea, disponibilitatea și accesibilitatea serviciului public.

Societatea ARAD ENERGY S.A. este destinată să preia exploatarea instalației de cogenerare de înaltă eficiență (Obiect 1 — cogenerare cu motoare termice), care nu a fost concesionată operatorului

actual și face obiectul unei delegări separate. În cadrul reorganizării serviciului, societatea urmează să asigure producerea energiei termice și electrice, furnizarea energiei termice și distribuția energiei termice din rețelele aferente CTC Aradul Nou, în timp ce transportul și distribuția energiei termice revin unui serviciu public de interes local.

2. Obiectul de activitate

Domeniul principal de activitate al Societății ARAD ENERGY S.A. este PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT căreia îi corespunde secțiunea 35, respectiv grupele:

- clasa CAEN 351 - Producția, transportul și distribuția energiei electrice;

Activitățile principale sunt:

- clasa CAEN 3511 - Producția de energie electrică din resurse neregenerabile;

Activitățile secundare sunt:

Secțiunea CAEN D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat

Diviziunea CAEN 35 - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat

Cod CAEN 3512 - Producția de energie electrică din resurse regenerabile

Cod CAEN 3513 - Transportul energiei electrice

Cod CAEN 3514 - Distribuția energiei electrice

Cod CAEN 3515 - Comercializarea energiei electrice

Cod CAEN 3516 - Depozitarea energiei electrice

Grupa CAEN 353 - Furnizarea de abur și aer condiționat

Cod CAEN 3530 - Furnizarea de abur și aer condiționat

Grupa CAEN 354 - Activități ale agenților și brokerilor din domeniul energiei electrice și al gazelor naturale

Cod CAEN 3540 - Activități ale agenților și brokerilor din domeniul energiei electrice și al gazelor naturale

3. Guvernanța corporativă

Conducerea Societății ARAD ENERGY S.A., conform Actului constitutiv, este asigurată de:

- Adunarea Generală a Acționarilor (Municipiul Arad – acționar unic);
- Consiliul de Administrație (3 membri, sistem de administrare unitar);
- Director General.

III. Componenta și structura consiliului de administrație

Societatea este administrată de către Consiliul de administrație format din 3 (trei) membri dintre care unul va fi desemnat Președinte. Membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de 4 ani. 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.

Structura Consiliului de administrație este derivată din cerințele contextuale și este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Componența Consiliului se stabilește cu respectarea prevederilor legale aplicabile întreprinderilor publice, inclusiv:

- cel mult 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;
- majoritatea membrilor Consiliului este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- respectarea principiilor privind diversitatea de gen, conform art. 28 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 coroborat cu prevederile aplicabile din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în măsura în care nu este afectat clasamentul candidaților din lista scurtă așa cum este prevăzut la alin. (1) al art. 29 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să aparțină genului subreprezentat.

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

Este esențial ca toți membrii Consiliului să aibă o înțelegere a principiilor economice, tehnice și juridice și o bună înțelegere a principalilor termeni economici specifici administrării unor societăți și de guvernanță corporativă.

Astfel, este necesar ca membrii viitorului Consiliu de administrație:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace realității economice în care operează societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale în care operează societatea;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducerea executivă și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii societăți dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;

- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Componența Consiliului de administrație trebuie să asigure un echilibru între independență, competență și cooperarea între membrii acestuia. Fiecare membru al Consiliului de administrație trebuie să fie capabil ca, în relațiile dintre acesta și managementul executiv să adopte o atitudine independentă, obiectivă și critică, contribuind astfel la luarea unor decizii bine fundamentate și în interesul societății. Această dinamică de lucru asigură o supraveghere eficientă și transparentă a activităților întreprinderii publice.

Consiliul de administrație trebuie să fie echilibrat și divers, atât din perspectiva experienței profesionale, cât și a expertizei tehnice și a experienței în domeniul de activitate al societății. Fiecare membru al Consiliului de administrație trebuie să aducă o contribuție distinctă, completându-se reciproc cu ceilalți membri, pentru a oferi o viziune holistică asupra provocărilor și oportunităților întâlnite pe perioada mandatului. Diversitatea în competențe și domenii de expertiză – inclusiv financiar, juridic, tehnic, operațional și strategic, va permite abordarea cu succes a tuturor aspectelor activității societății.

Componența Consiliului de administrație trebuie să permită acestuia să manifeste o capacitate ridicată de a gestiona aspecte de strategie și coordonare a proceselor de implementare a acestei strategii în domeniile care oglindesc activitatea întreprinderii publice în prezent, precum și în anticiparea provocărilor din anii următori, în viitor.

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din **administratori neexecutivi și independenți** în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările 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.

Pe durata mandatului său, administratorul poate face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau supraveghere.

În cadrul Consiliului de administrație se constituie Comitetul de audit. Acesta este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și **din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar**. Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar.

Cel mult un membru al Consiliului de administrație poate 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.

Pe durata mandatului, funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot face parte decât dintr-un singur consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.

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) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor poate să aparțină genului subreprezentat.

Toți membrii Consiliului de administrație trebuie să dețină o bună înțelegere a conceptelor economice specifice administrării societății și de guvernanță corporativă.

Fiecare membru al Consiliului trebuie să posede competențele necesare pentru a analiza și evalua eficient strategiile, politicile și operațiunile societății, contribuind activ la îmbunătățirea proceselor de decizie.

În conformitate cu prevederile art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, **nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator** sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență 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.

IV. Condiții, criterii, matrice.

Condițiile de participare generale:

Condițiile generale sunt condiții aplicabile tuturor candidaților la funcția de membru în Consiliul de administrație. Toți candidații pentru postul de membru în Consiliul de administrație al Societății ARAD ENERGY S.A. trebuie să îndeplinească, **în mod cumulativ, următoarele condiții generale:**

- a) cunosc limba română (scris și vorbit);
- b) au studii superioare finalizate cel puțin cu **diplomă de licență**;
- c) dovedesc experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de **minimum 7 ani**;
- d) dovedesc experiență de **minimum 3 ani** în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome (prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România);

- e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- f) nu se află în situația prevăzută la art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- g) nu se află în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- h) nu se află în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute la art.1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- i) calitatea de membru în Consiliul de administrație al societății nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- j) au capacitate deplină de exercițiu;
- k) sunt apți din punct de vedere medical;
- l) îndeplinesc toate condițiile prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare și în Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Condițiile de participare specifice:

ADMINISTRATOR A – profil auditor (1 post):

Pentru postul de Administrator A candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice:

1. să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative;
2. să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu **diplomă de licență**;
3. să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de **minimum 7 ani**;
4. să dovedească experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de **minimum 3 ani**.

ADMINISTRATOR B – profil general (2 posturi):

Pentru postul de Administrator B candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice:

1. să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu **diplomă de licență**;
2. să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de **minimum 7 ani**;
3. să dovedească experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de **minimum 3 ani**.

MODALITATEA DE EVALUARE A CANDIDAȚILOR

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, analiza declarației de intenție, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la profilul consiliului, profilul candidatului, indicatorii ce descriu criteriile de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de așteptări de către candidați și interviului organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, Declarația de intenție a candidatului.

GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE

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

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat după cum urmează:

- 1 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 20%;
- 3 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 60%;
- 5 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 100%.

Punctajul se acordă de către Comisia de selecție și nominalizare pentru fiecare criteriu de selecție aplicabil, prin raportare la documentele din dosarul de candidatură, la informațiile suplimentare solicitate, la declarația de intenție și la rezultatele interviului.

Pentru criteriile obligatorii și opționale se aplică grila de evaluare de mai jos, cu excepția cazurilor în care există grilă de punctaj specifică în dreptul criteriului de referință. Rezultatele evaluării se utilizează de către Comisia de selecție și nominalizare în analiza comparativă a candidaților, la întocmirea listei scurte, în evaluarea finală și la stabilirea clasamentului candidaților.

GRILĂ COMUNĂ DE PUNCTARE		
Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.

2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • 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	<i>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.</i> • 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	<i>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.</i> • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe
5	Expert	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

Matricea profilului Consiliului de administrație al Societății ARAD ENERGY S.A.

Nr. Crt.	Criterii de selecție	Oblig./ Opt.	Pondere (0-1)		Admin 1	Admin 2	Admin 3	Admin 4	Admin 5		TOTAL	Total ponderat	Prag minim Colectiv	Prag curent
A. COMPETENȚE														
1.	Competențe specifice sectorului de activitate													
1.1	Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea;	Oblig.	1										60%	
1.2	Capacitatea de a înțelege și aplica legislația națională și europeană din domeniul de activitate al societății, având în vedere și necesitatea absorbției fondurilor europene;	Oblig.	1										60%	
1.3	Capacitatea de a identifica și valorifica oportunitățile de extindere din domeniul societății, prin adaptarea strategică a serviciilor.	Oblig.	1										60%	
2.	Competențe profesionale de importanță strategică													
2.1	Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale societății;	Oblig.	1										60%	
2.2	Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a societății;	Oblig.	1										60%	
2.3	Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;	Oblig.	1										60%	
2.4	Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor;	Oblig.	1										60%	
2.5	Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor;	Oblig.	1										60%	
2.6	Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea	Oblig.	1										60%	

	tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății.												
3.	Competențe de guvernanță corporativă												
3.1	Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante;	Oblig.	1									60%	
3.2	Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.	Oblig.	0.8									60%	
4.	Competențe sociale și personale												
4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului;	Oblig.	0,7									60%	
4.2	Capacitatea de a reprezenta societatea.	Oblig.	1									60%	
5.	Experiență pe plan local și internațional												
5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății	Opt.	1										
5.2	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	Opt.	1										
5.3	Experiență în comunicarea și relația cu acționarii și/sau investitorii	Opt.	1										
5.4	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Oblig.	1									60%	
5.5	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt.	1										
5.6	Experiență în domeniul de activitate al societății	Opt.	1										
5.7	Experiența în implementarea de proiecte cu fonduri europene	Opt.	1										
5.8	Experiență în relația cu instituțiile europene	Opt.	1										
6	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice												

6.1	Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Oblig.	0,5									60%	
7.	Aliniere cu scrisoarea de așteptări												
7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp (SMART), pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.	1									60%	
7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;	Oblig.	1									60%	
7.3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu <i>contextul acesteia</i>	Oblig.	1									60%	
7.4	Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la <i>performanța operațională</i>	Oblig.	1									60%	
7.5	Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la <i>performanța financiară</i>	Oblig.	1									60%	
7.6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la <i>calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii</i>	Oblig.	1									60%	
7.7	Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la <i>politica de investiții din surse proprii și din surse atrase aplicabilă societății</i>	Oblig.	1									60%	
7.8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la <i>reducerea creanțelor</i>	Oblig.	1									60%	
7.9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în <i>domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative</i>	Oblig.	1									60%	
7.10	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig.	1									60%	
7.11	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora	Oblig.	1									60%	

B. TRĂSĂTURI														
1.	Reputație personală și profesională	Oblig.	1										60%	
2.	Integritate	Oblig.	1										60%	
3.	Expunere politică	Oblig.	0,5										20%	
4.	Independență	Oblig.	1										60%	
5.	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5										60%	
6.	Viziune	Oblig.	0,5										60%	
C. ALTE CRITERII														
1.	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1										100%	
2.	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	1										100%	
3.	Criterii de gen	Oblig.	1										100%	
	TOTAL													
	Total ponderat													
	Clasament													

Definirea criteriilor de selecție

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea

Descriere: abilitatea de a analiza și înțelege caracteristicile mediului de piață în care activează societatea, inclusiv comportamentul clienților/beneficiarilor, tendințele economice și evoluțiile relevante sectorului de activitate.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri adecvate sectorului în care operează societatea;
- cunoaște care sunt operatorii din domeniu și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege specificul sectorului de activitate și modul în care acesta influențează societatea ca întreg;
- se menține la curent cu tendințele actuale și viitoare, precum și factorii de influență care modelează sectorul (sociali, politici, tehnologici, științifici, ecologici, economici, etc.);
- împărtășește cunoștințele și perspectivele relevante sectorului cu ceilalți membri ai consiliului, în sprijinul procesului de luare a deciziilor, și corelează indicatorii de performanță ai organizației cu evoluțiile sectorului.

1.2 Capacitatea de a înțelege și aplica legislația națională și europeană din domeniul de activitate al societății, având în vedere și necesitatea de absorbție a fondurilor europene

Descriere: abilitatea de a interpreta corect, de a implementa și de a monitoriza conformitatea cu reglementările și standardele legislative relevante din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere detaliată a legislației naționale și europene din domeniul de activitate al societății;
- aplică sistematic normele și reglementările legale în procesele zilnice ale companiei;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
- oferă consultanță echipelor interne cu privire la interpretarea și aplicarea reglementărilor, contribuind la formarea continuă a personalului în ceea ce privește normele de siguranță și standardele sectorului;
- încurajează o cultură organizațională bazată pe respectarea reglementărilor și standardelor aplicabile sectorului;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea neconformităților.

1.3 Capacitatea de a identifica și valorifica oportunitățile de extindere a ariei de operare, prin adaptarea strategică a serviciilor.

Descriere: abilitatea de a înțelege cadrul instituțional în care își desfășoară societatea activitatea și de a identifica oportunități de dezvoltare și extindere în concordanță cu reglementările naționale și europene aplicabile.

Indicatori:

- cunoaște structura instituțională și cadrul de reglementare specific sectorului în care operează societatea, astfel cum sunt definite prin legislația națională și europeană.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale societății

Descriere: abilitatea de a gestiona și aloca resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Indicatori:

- planifică și administrează eficient infrastructura fizică a companiei, inclusiv echipamentele și dotările, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate optimă și sunt menținute în stare corespunzătoare de funcționare;
- implementează strategii de întreținere preventivă și reînnoire a echipamentelor pentru a preveni riscurile operaționale și a minimiza costurile de reparație;
- coordonează implementarea unor sisteme de gestionare a informațiilor și bazelor de date care să sprijine procesele decizionale și să permită accesul rapid și securizat la informațiile necesare;
- dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
- analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
- adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau disfuncționalităților majore;
- coordonează echipele pentru utilizarea eficientă a resurselor umane în activitățile organizației, asigurându-se că competențele și abilitățile angajaților sunt aliniate cu nevoile operaționale;
- monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe;
- prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil;
- coordonează procesele de digitalizare și utilizare a tehnologiilor pentru eficientizarea resurselor;
- integrează soluții digitale avansate în gestionarea resurselor pentru a spori eficiența și transparența proceselor operaționale;
- implementează soluții de automatizare și digitalizare care contribuie la reducerea costurilor operaționale și creșterea preciziei în gestionarea resurselor;

2.2 Capacitatea de a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a societății

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii societății, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențază alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță

Descriere: abilitatea de a face ca membrii societății pe care o conduce să adere la viziunea și valorile comune, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori:

- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă. abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget realist, de a consolida și cascada bugete la nivel organizațional, de a asigura o execuție bugetară conformă și de a adapta planificarea financiară în funcție de evoluțiile economice, tehnologice și legislative, menținând echilibrul și performanța organizației în contexte de incertitudine.

Indicatori:

- a participat activ la activitatea de bugetare anuală;
- experiență în execuția bugetară;
- abilități de control bugetar;
- experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional;

- identifică și evaluează impactul schimbărilor economice, tehnologice și legislative asupra planificării și execuției bugetare, adaptând previziunile în consecință;
- demonstrează reziliență în gestionarea bugetului în contexte de incertitudine sau criză, identificând soluții alternative pentru menținerea echilibrului financiar al societății.

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

Descriere: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului riscurilor identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății

Descriere: abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea societății.

Indicatori:

- evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile societății;
- gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul societății, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea;
- coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
- evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;
- identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante

Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.

Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială;
- urmărește atent indicatorii de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;

- contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
- militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent.

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și de a monitoriza 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 principalele părți interesate externe;
- 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 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Descriere: abilitatea de a elabora și transmite, pe canalele potrivite, informații și documente oficiale clare și exacte, atât în interiorul societății, cât și în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.2. Capacitatea de reprezenta societatea

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

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului societății, atât în afara societății în diverse cercuri profesionale, cât și în interiorul societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate ale societății

Descriere: experiență anterioară în interacțiunea directă cu autorități publice, de reglementare și supraveghere relevante din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- experiență anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

5.2 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții.

Indicatori:

- responsabilități de participare în proiecte de investiții prezentate de candidat în cadrul interviului

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

5.3 Experiență în comunicarea și relația cu acționarii și/sau investitorii

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu acționarii și/sau investitorii.

Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși acționari și/sau investitori

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

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

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

Indicatori:

- responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și de planificare a succesiunii în cadrul acestora.

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

5.5 *Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.

Indicatori:

- experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

5.6 *Experiență în domeniul de activitate al societății*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- experiența în domeniul de activitate al societății

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

5.7 *Experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene.

Indicatori:

- experiența în implementarea de proiecte cu fonduri europene constituie un avantaj

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5

mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani
--------------------	----------------------	----------------------	----------------------	-------------

5.8 Experiență în relația cu instituțiile europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiența în relația cu instituțiile europene constituie un avantaj

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

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

6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

- analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice;
- coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
- facilitează colaborarea între părțile interesate;
- reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;
- integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

7. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp (SMART), pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, de a le operaționaliza, cu respectarea regulilor de elaborare a unor obiective SMART.

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

7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

Descriere: abilitatea de a prezenta profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

7.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia

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

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

7.4 Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și de a formula obiective operaționale SMART.

Indicatori: sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și de a formula obiective operaționale SMART.

7.5 Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și de a formula obiective financiare SMART.

Indicatori: sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și de a formula obiective financiare SMART.

7.6 Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a activităților societății

Descriere: abilitatea de a sesiza situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și de a formula obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

Indicatori: sesizează situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

7.7 Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii și din surse atrase, aplicabilă societății

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și de a defini obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

Indicatori: ia notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat atât din surse proprii, cât și din surse atrase și de a defini obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

7.8 Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și de a prezenta acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în această direcție, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în această direcție, pentru fiecare an de mandat.

7.9 Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

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

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

7.10 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

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

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

7.11 Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora

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

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

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: capacitatea de a demonstra un comportament integru, adecvat postului, fără antecedente penale, disciplinare sau administrative relevante.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
- față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatul nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatul nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatul nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

2. Integritate

Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

3. Expunerea politică

Descriere Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
candidatul declara ca ocupa		candidatul declara ca este		candidatul declara ca nu

un post de conducere al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003		membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003		este membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003
--	--	--	--	---

4. Independență

Descriere: capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- își formează și exprimă opinii independente în procesul de luare a deciziilor, fără a se supune unor presiuni externe sau de grup;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

5. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

6. Viziune

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinctă;
- arată capacități personale care îl conduc la atingerea scopului.

C. ALTE CRITERII

1. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă înscrierile din cazierul judiciar, respectiv cazierul fiscal

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă înscrierile din cazierul judiciar, respectiv cazierul fiscal

Grilă specifică de punctaj			
2	3	4	5
			Nu are înscrieri în cazierul fiscal, judiciar sau administrativ, după caz

2. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât candidatul nu trebuie să se afle sub incidența art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventualele răspunsuri la solicitări de clarificări și declarația pe proprie răspundere, reiese încadrarea sau neîncadrarea candidatului în situația prevăzută la art.169 alin.(10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Grilă specifică de punctaj					
Rating	1	2	3	4	5
Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență				nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență

3. Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen.

Indicatori: criterii de gen masculin/feminin.

Grilă specifică de punctaj				
1	2	3	4	5
				M/F

Cuprins

I. Introducere	1
CERINȚELE CONTEXTUALE	1
II. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general și ale Consiliului, în particular.....	6
III. Componenta și structura consiliului de administrație	7
IV. Condiții, criterii, matrice.....	10
GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE.....	12
Matricea profilului Consiliului de administrație al Societății ARAD ENERGY S.A.	14
Definirea criteriilor de selecție	18