

**PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCTIA DE MEMBRU IN
CONSILIUL DE ADMINISTRATIE**

al SOCIETATII COMPLEXULUL ENERGETIC VALEA JIULUI S.A

PREAMBUL

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

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

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

PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCTIA DE ADMINISTRATOR al SOCIETATII COMPLEXULUL ENERGETIC VALEA JIULUI S.A

Profilul candidatului este alcătuit din două componente, respectiv:

- 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.

Profilul Candidatului trebuie să conțină capacitățile, trăsăturile și cerințele pe care Consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, raportat la contextul organizațional, misiunea, așteptările acționarului în conformitate cu Scrisoarea de așteptări. Profilul Candidatului se elaborează în consultare cu expertul independent. Profilul pentru poziția de membru al Consiliului de Administrație se avizează și se aprobă de AGA.

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

MINISTERUL ENERGIEI in calitate de autoritate publica tutelara își propune selectarea a 5 membri pentru Consiliul de Administrație al Societății pentru un mandat de 4 ani.

Din cei 5 membri:

- Cel puțin doi membri trebuie să aibă studii economice universitare de absolvite cu diploma de licența sau echivalent in domeniul juridic sau economic si experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar sau juridic;
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public;
- Toti membrii trebuie sa aiba studii superioare absolvite cu diploma de licența;

- Toti membrii trebuie sa aiba o experienta profesionala relevanta si adecvata functiei pentru care candideaza pe un post care a necesitat studii superioare;
- Toti membrii trebuie sa aiba experientă în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.
- în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin.(2) al Legii 111/2016, nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul unei autorități sau instituții publice;
- în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități

Candidatul care aplica pentru un post de Membru in Consiliul de Administratie al Societatii COMPLEXUL ENERGETIC VALEA JIULUI SA trebuie sa se asigure ca poate îndeplini cu succes rolul pentru care candidează. In cadrul unei societăți pe acțiuni Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru adunarea generală a acționarilor. Consiliul de administrație are competente de bază stabilite de lege si de Actul Constitutiv al companiei.

Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului sunt urmatoarele:

1. Studii superioare absolvite cu diploma de licenta sau echivalent;
2. Experienta profesionala relevanta si adecvata functiei pentru care candideaza pe un post care a necesitat studii superioare;
3. Experienta relevanta în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;
4. Cunoasterea limbii romane (scris si vorbit) si cetatenia romana sau cetatenia altor state UE, cu conditia sa aiba domiciliul in Romania;
5. Capacitatea deplina de exercitiu;
6. Stare de sanatate corespunzatoare functiei pentru care candideaza;
7. Nu au cazier judiciar;
8. Nu au fiscal;
9. Sa nu se afle in conflict de interese care sa il/o faca incompatibil/a cu exercitarea functiei de Membru in Consiliul de Administratie al Societatii Complexul ENERGETIC VALEA JIULUI S.A
10. Să nu fie destituit/ă dintr-o funcție publică, sa nu ii fi fost revocat mandatul de administrator sau director pentru neindeplinirea indicatorilor de performanta din motive imputabile sau să nu-i fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;

11. Nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională;

12. Nu se afla în situația începerii urmăririi penale pentru infracțiunile prevăzute la Art. 6 din Legea Societăților nr. 31/1990.

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus vor fi evaluați în baza matricei Consiliului. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei și să anticipateze provocările companiei în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Pentru a se califica pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

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

Descriere: candidatul cunoaște domeniul de activitate al societății, înțelege specificul și reglementările din domeniu și cunoaște bune practici în domeniu

Indicatori:

- Înțelege poziționarea sectorului de producție și servicii din domeniul energetic și modul în care acest sector poate avea un impact major asupra activității companiei
- Identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul energetic și arată cum acestea pot influența activitatea societății
- Cunoaște bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății

1.2 Cunoașterea trasaturilor pieței în care acționează societatea

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.

2.Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

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

Indicatori:

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

2.2. Finanțe și contabilitate

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

Indicatori:

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

2.3. Managementul proiectelor

Descriere: familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării activităților proiectului și îndeplinirea cu succes a scopurilor și obiectivelor specifice ale proiectului.

Indicatori:

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

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

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

2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare 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 implicări juridice;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Guvernanța corporativă

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

3.1. Guvernanța întreprinderii publice

Descriere: are o cunoaștere de bune practice și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.

3.2. Rolul consiliului

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

Indicatori:

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

3.3. Monitorizarea performanței

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

Indicatori:

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

4.Social și personal

4.1 Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate

Indicatori:

- poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
- poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- are un bun simț al momentului.

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

5. Experiență pe plan local și internațional

Descriere: Participarea în organizații internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății

Indicatori:

1. participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul de activitate al societății ;
2. poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
3. ajută consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru societate;
4. asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european.

6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

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

Indicatori:

- Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în HG 722 / 2016
- intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări;
- intenția depășește 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; limbajul și tonul folosit indică acțiunea;
- acolo unde este posibil, face apel la date concrete și cifre;
- atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind vădit spre obținerea unei performanțe superioare.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

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

Indicatori:

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

2. Integritate

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

Indicatori:

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

3. Independența

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

Indicatori:

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

4. Expunere politica

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politica	Foarte expus				Fara expunere

5. Diversitate de gen – m/f

6. Calitati personale

Descriere: demonstreaza claritate si coerenta a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel incit intelegerea reciproca sa fie facilitata. Arata concizie si logica, poate comunica usor mesaje complexe, este deschis, direct si isi manifesta parerea cu respect fata de interlocutor

Indicatori:

- Arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si functia acestuia, comunicarea este desfasurata sub nota de respect;
- Adapteaza mesajul la interlocutor, foloseste diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita intelegerea;
- Se face cu usurinta inteles si limbajul este optim echilibrat intre latura tehnica si latura non-tehnica;
- Are coerenta si logica atat in discurs cat si in scris;
- Imbunatateste comunicarea in interiorul organizatiei prin oferirea de feed-back si are o abordare constructiva atunci cind primeste feed-back.
- Are capacitatea de a lucra in mod cooperant in cadrul unei echipe
- Are capacitatea de a comunica in situatii sociale diferite, constructiv si cu tact
- Dovedeste dinamism si determinare
- Are rezistenta la stres
- Are capacitatea de gestionare a timpului
- Are capacitatea de a crea empatie, incredere si de a ii inspira pe altii
- Are capacitatea de implicare si participare la actul decizional
- Are capacitatea de identificare si control al riscului managerial
- Are capacitate de analiza, sinteza si decizie manageriala
- Contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt
- nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;

- ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component

Indicatori:

- descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
- poate modela problema în termeni abstracți;
- nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
- poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

1. Număr de mandate

O persoana fizica/juridica poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator in societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României

2. Inscrieri in cazierul fiscal si judiciar

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

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

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

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

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

4. Studii superioare absolvite cu diploma de licență și experiența în domeniu

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Cu studii superioare și fără experiență în management	Cu studii superioare și cu experiență nerelevantă în activitatea de conducere pentru obiectul de activitate al societății	Cu studii superioare și cu experiență în activitatea de conducere relevantă pentru domeniul de activitate al societății	Cu studii superioare și cu experiență în activitatea de conducere de peste 5 ani	Cu studii superioare de lungă durată și alte studii realizate și absolvite (master, doctorat, MBA, etc.) și cu experiență în activitatea de conducere de peste 10 ani

5. Vechime în muncă

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Fără vechime în muncă	Cu vechime în muncă și fără experiență în management / administrare	Cu vechime în muncă și experiență de management / administrare	Vechime de peste 10 ani și de peste 5 ani în domeniul managementului	Vechime de peste 15 ani și de cel puțin 10 ani în domeniul managementului

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. înțelegeți și discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă

		<p>demonstrați această aptitudine independent.</p> <p> ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor</p> <p> înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector</p>
4	Avansat	<p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență.</p> <p>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.</p> <p> ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior</p> <p> sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.</p>
5	Expert	<p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <p> ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații</p> <p> sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară</p>

Tabele de rating – Competențe

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

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

**CRITERII MINIME DE INDEPLINIT DE CATRE CANDIDATI
PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR al COMPLEXUL
ENERGETIC VALEA JIULUI SA**

1. Competente			Candidati								
criterii	Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv

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

relevante											
6. Alinierea cu scrisoarea de asteptari 6.1 Integrearea contextului strategic al COMPLEXUL ENERGETIC VALEA JIULUI SA 6.2 Are viziunea asupra contributiei sale la indeplinirea asteptarilor actionarului 6.3 Raspunde cu obiectivitate asteptarilor actionarului 6.4 Respecta in declaratia sa de intentie structura recomandata in HG 722 / 2016	Oblig	1									

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

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

Alte conditii care pot fi eliminatorii

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