



PROFILUL PERSONALIZAT AL CANDIDAȚILOR  
PENTRU POZIȚIA DE MEMBRU ÎN CONSILIULUI DE  
ADMINISTRAȚIE AL Uzinei Termoelectrica Midia S.A.

Profilul candidatului pentru funcția de administrator neexecutiv, membru al consiliului de administrație al Uzinei Termoelectrice Midia SA Năvodari este un document de lucru prin care Comitetul de Nominalizare și Remunerare constituit în cadrul consiliului de administrație al societății stabilește și pune la dispoziția expertului contractat pentru derularea procedurii de recrutare și selecție, o descriere detaliată a profilului candidaților eligibili pentru ocuparea posturilor de administratori neexecutivi ai societății.

Această descriere a profilului pe care candidații trebuie/este de dorit să îl dovedească derivă din analiza rolului, responsabilităților și a atribuțiilor acestora, care însumate dau rolul, responsabilitățile și atribuțiile consiliului de administrație.

Această analiză s-a făcut pe baza cerințelor contextuale specifice societății, din care au rezultat competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care candidații trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

La întocmirea profilului se menționează, pe de o parte, criteriile și nivelurile de calificare obligatorii, pe de altă parte criteriile și nivelurile de calificare opționale, atât la nivel individual, cât și la nivelul colectiv al întregului consiliu, sub formă de praguri minime de competență.

Luând în considerare:

- Faptul că segmentele țintă de piață ale societății se înscriu într-un trend descendent în ultimii ani
- Faptul că structura și echiparea centralei nu permit decât cu foarte mare efort conjugat înscrierea rezultatelor sale într-o clasă de înaltă performanță
- Dinamica pieței pe care poate opera societatea (piața de proximitate) este de scădere a consumurilor de abur și a numărului de consumatori potențiali
- Faptul că acționarii societății au exprimat așteptări referitoare la un nivel ridicat de performanță pe care îl așteaptă de la angajații și de la conducerea societății în viitorul mandat,
- deducem faptul că, înainte de a particulariza profilul fiecărui administrator, este evident că toți candidații trebuie să dovedească:

Sa aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă

- Sa aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;



- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adaptate în cât mai mare măsură contextului societății
- Sa fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire conducerii executive și 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.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, membrii consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

1. Să aiba minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesare pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator.
2. Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung.
3. Să aiba capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovada de independență.
4. Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea.
5. Să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultura financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.
6. Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.
7. Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Facem toate aceste precizări pentru a ne asigura că sunt identificate capabilitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu.

Sintetic, toate aceste cerințe și criterii de evaluare sunt prezentate în **Matricea profilului candidatului** - tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia. În cazul în care doar o parte din membrii consiliului trebuie selectați, și nu toți, atunci matricea profilului candidatului conține un set mai restrâns de criterii, cerințe sau elemente din matricea consiliului, a căror îndeplinire ar asigura complementaritatea cu profilul membrilor în funcție ai consiliului.

Astfel, ținând cont de toate cele menționate mai sus, cumulul de criterii de evaluare ce vor fi utilizate în selectarea membrilor Consiliului de Administrație este:

			<b>Criterii</b>		
				<b>Obligatorii (OB) sau Optional (OP)</b>	<b>Pondere</b>
			1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert		
<b>I. Competențe</b>	<b>C1. Competențe specifice sectorului energetic</b>	<b>C1.1</b>	Capacitatea de a înțelege și de a determina organizația să depășească provocările tehnice, legislative și economice specifice unui producător de energie termică	OB	1
		<b>C1.2</b>	Capacitatea demonstrată de a optimiza performanța unui producător de energie	OB	1
		<b>C1.3</b>	Capacitatea de a înțelege, a integra și respecta cerințele standardelor de mediu, de calitate și de risc specifice activității de producție de energie	OB	1
		<b>C1.4</b>	Capacitatea de a integra imperativele de siguranță în deciziile și acțiunile sale și de a capacita organizația de a le integra și respecta	OB	1
		<b>C1.5</b>	Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1
		<b>C1.6</b>	Capacitatea demonstrată de a reprezenta cu succes din punct de vedere operațional/financiar/legal compania	OB	1
		<b>C1.7</b>	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1
		<b>C1.8</b>	Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării societății cu parteneri naționali și internaționali	OB	1
	<b>C2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică</b>	<b>C2.1</b>	Managementul activelor	OB	1
		<b>C2.2</b>	Planificare strategică	OB	1
		<b>C2.3</b>	Leadership	OB	1
		<b>C2.4</b>	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	1
		<b>C2.5</b>	Management prin bugete	OB	1
		<b>C2.6</b>	Experiență în accesare de fonduri europene și obținere de finanțări de la instituții financiare bancare	OB	1
		<b>C2.7</b>	Managementul riscurilor	OB	1
	<b>C3. Competențe de guvernare corporativă</b>	<b>C3.1</b>	Administrarea eficientă a societăților	OB	0.8
		<b>C3.2</b>	Raportarea rezultatelor	OP	1
		<b>C3.3</b>	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere, acționarii și stakeholders	OB	1
		<b>C3.4</b>	Dialogul social	OP	0.8
		<b>C3.5</b>	Monitorizarea performanței	OB	0.8
	<b>C4. Competențe sociale și</b>	<b>C4.1</b>	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	OB	0.7
		<b>C4.2</b>	Comunicare instituțională	OB	1
		<b>C4.3</b>	Reprezentativitate	OB	0.8

	C5. Experiență a pe plan național și internațional	C4.4	Capabilitatea de a utiliza o limbă străină	OB	0.8
		C5.1	Experiență profesională pe plan național în cadrul unor producători de energie	OB	1
		C5.2	Experiență profesională pe plan internațional	OP	1
		C6	Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	OB	1
II. Trasaturi		T1	Reputație personală și profesională	OB	0.5
		T2	Independența	OB	0.5
		T3	Spirit intraprenorial	OB	0.5
		T4	Viziune	OP	0.8
		T5	Dinamism	OP	0.8
		T6	Spirit de echipă	OP	0.5
III. Cerințe prescriptive și proscriptive		CPP1	Cunoașterea limbii române	OB	1
		CPP2	Număr mandate concomitente	OP	0.5
		CPP3	Studii superioare finalizate	OB	1
		CPP4	Studii postuniversitare	Opt.	1
		CPP5	Inscrisuri în cazierul judiciar	OB	1
		CPP6	Apt medical	OB	1
		CPP7	Experiență profesională totală de minim 5 ani în domeniul studiilor (candidați cu studii juridice sau economice), respectiv 3 ani (ceilalți candidați) acumulată în cadrul unor companii publice sau private	OB	1
		CPP8	Nu au fost destituiți în ultimii 7 ani	OB	1
		CPP9	Nu se afla în conflict de interese	OB	1

Referitor la domeniile cheie de expertiză ale membrilor consiliului de administrație, menționăm:

- Cel puțin doi membri trebuie să aibă studii universitare absolvite în domeniile economic, juridic, contabilitate, audit sau financiar
- Cel mult două posturi de administrator pot fi ocupate de un candidat care are statut de funcționar public sau personal contractual în cadrul unor instituții publice

Acest cumul de competențe ale consiliului se declină la nivelul membrilor astfel:

- Membrii cu studii non-economice și/sau non-juridice trebuie să aibă:
  - o Dezvoltate la un nivel de peste 50% competențele specifice domeniului energetic
  - o Dezvoltate la un nivel de minim 50% competențele de importanță strategică

- Dezvoltate la un nivel de minim 75% competențele de guvernare corporativă
  - Dezvoltate la un nivel de minim pragul minim colectiv competențele sociale și personale
  - Să aibă capacitate de analiză economică, de decizie și o dezvoltată capacitate de delegare
- Membrii cu studii economice sau juridice trebuie să aibă:
- Dezvoltată capacitate de înțelegere a mecanismelor economice și financiare ale societății
  - Bună cunoaștere a legislației în vigoare
  - Capacitatea de a explica celorlalți membri ai consiliului implicațiile economice, financiare și/sau juridice ale deciziilor operaționale
  - Dezvoltate la un nivel de peste 30% competențele specifice domeniului energetic
  - Dezvoltate la un nivel de minim 50% competențele de importanță strategică
  - Dezvoltate la un nivel de minim 75% competențele de guvernare corporativă
  - Dezvoltate la un nivel de minim pragul minim colectiv competențele sociale și personale
  - Să aibă capacitate de analiză economică, de decizie și o dezvoltată capacitate de delegare

Pentru a ajunge să parcurgă etapele de selecție inițială și mai apoi de selecție finală – etape în cadrul cărora se evaluează competențele și trăsăturile prezentate anterior - mai întâi membrii consiliului trebuie să demonstreze, prin înscrierile cuprinse de dosarul de candidatură, îndeplinirea următoarelor criterii de eligibilitate:

- a) au cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit),
- c) sunt apți din punct de vedere medical, au capacitate deplină de exercițiu;
- d) sunt absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență (sau echivalent); reprezintă un avantaj diploma de studii post



*Pluri Consultants*

- universitare relevante în raport cu domeniul de activitate al societății și cu rolul de administrator;
- e) dețin experiență în domeniul juridic sau financiar, contabil, economic sau audit de minim 5 ani – această cerință se aplică acelor candidați care au diplomă de studii economice sau juridice;
  - f) dețin experiență de conducere, consultanță în management, audit sau de administrare a unor societăți de minim 3 ani; această cerință se aplică în cazul celorlalți candidați decât cei cu studii economice sau juridice
  - g) în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art .27 alin. (1) din legea 111/2016, nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
  - h) nu se află în conflict de interese care să îi(le)facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de administrator în Consiliul de Administrație al UT Midia SA;
  - i) nu au fost destituiți(te) dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani.
  - j) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
  - k) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
  - l) Îndeplinesc criteriile cerute prin OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;
  - m) nu exercită concomitent mai mult de 3 mandate de administrator și/sau membru al unui Consiliu de supraveghere în societăți pe acțiuni/întreprinderi publice conform art. 7 din OUG 109/2011 actualizata prin Legea nr. 111/2016 - declarație pe propria răspundere;

Elaborat

Ioana Mădălina POPESCU

Pluri Consultants Romania SRL





*Pluri Consultants*