

Direcția Tehnică

Compartimentul pentru monitorizarea managementului regiilor autonome și întreprinderilor comerciale din subordinea Consiliului Local

Nr. 513887/08.05.2026

PROIECT - PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE al societății Termoficare Napoca S.A.

Procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al societății Termoficare Napoca S.A. este derulată în acord cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011), cu prevederile Hotărârii 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 (denumită în continuare H.G. nr. 639/2023), actualizată, Legii societăților nr. 31/1990, Actului Constitutiv al Societății, precum și în acord cu dezideratele Autorității Publice Tutelare și ale Acționarului Unic, astfel cum acestea sunt menționate în Scrisoarea de așteptări.

Procedura de selecție se desfășoară cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea administratorilor potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum acestea au fost dezvoltate în Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Planul de selecție este astfel întocmit încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății.

Profilul Consiliului de Administrație, denumit și Profilul CA, face parte integrantă din Planul de Selecție - Componenta Integrală și este un document care stabilește modul în care va fi construit viitorul Consiliu de Administrație, precum și diversele categorii de criterii ce vor fi utilizate în cadrul procedurii de recrutare și selecție.

INTRODUCERE

Prin H.C.L. nr. 375/2025 a fost declanșată procedura de selecție și numire a membrilor consiliului de administrație și stabilirea numărului membrilor consiliului de administrație pentru următorul mandat de 4 ani, la Termoficare Napoca S.A. pentru 5 membri.

Prin Hotărârea A.G.A. nr.20/04.12.2025 a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție în vederea desemnării și numirii membrilor consiliilor de administrație, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Procedura de selecție va fi derulată de către Consiliul local Cluj-Napoca în calitate de Autoritate Publică Tutelară.

Societatea TERMOFICARE NAPOCA SA este operatorul serviciului public de alimentare cu energie termică al municipiului Cluj Napoca, unicul acționar al societății fiind municipiul Cluj-Napoca.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 51/2006 – a serviciilor comunitare de utilități publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, autoritățile administrației publice locale au competență exclusivă, în condițiile legii, în tot ceea ce privește înființarea, organizarea, gestionarea și funcționarea serviciilor de utilități publice, precum și în ceea ce privește crearea, dezvoltarea, modernizarea, reabilitarea și exploatarea bunurilor proprietate publică sau privată a unităților administrativ-teritoriale care compun sistemele de utilități publice.

Serviciile comunitare de utilități publice, sunt definite de lege ca fiind totalitatea activităților reglementate, care asigură satisfacerea nevoilor esențiale de utilitate și interes public general cu caracter social ale colectivităților locale și privesc inclusiv serviciul de alimentare cu energie termică produsă în sistem centralizat.

Serviciile de utilități publice se organizează și se gestionează cu respectarea prevederilor legale, potrivit hotărârilor adoptate de autoritățile deliberative ale unităților administrativ-teritoriale, în funcție de gradul de urbanizare, de importanța economico-socială a localităților, de mărimea și de gradul de dezvoltare ale acestora și în raport cu infrastructura tehnico-edilitară existentă.

În aplicarea acestor prevederi legale, autoritatea publică tutelară a încheiat Contractul de delegare a gestiunii serviciului public de alimentare cu energie termică produsă în sistem centralizat al municipiului Cluj-Napoca nr. 496983/30.05.2024, pentru o perioadă de 5 ani.

În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) din 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, actualizată:

(1) fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează profilul consiliului, care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 28 alin. (1) sau (1[^]1), după caz, și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

În același timp, conform art. 12 alin. (2) din H.G. 639/2023:

acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri de către acționarul unic.

Potrivit art. 12 alin. (3):

Profilul Consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților, după caz.

Principalele obiective ale societății Termoficare Napoca S.A.

- Asigurarea continuității serviciului public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat;
- Deservirea utilizatorilor serviciului de alimentare cu energie termică în condiții de calitate și siguranță;
- Asigurarea serviciului de iluminat public al municipiului Cluj-Napoca la standardele stabilite;
- Întreținerea, modernizarea și dezvoltarea sistemului public de alimentare cu energie termică și a infrastructurii aferente;
- Reducerea costurilor de operare și creșterea eficienței economice prin aplicarea unor metode moderne de management;
- Creșterea competitivității societății într-un mediu concurențial;
- Elaborarea și implementarea programelor de investiții în concordanță cu strategiile locale și indicatorii de performanță;
- Integrarea și utilizarea soluțiilor de producere a energiei din surse regenerabile și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră;
- Atragerea de finanțări pentru implementarea proiectelor de modernizare și eficientizare a sistemului de termoficare;
- Îmbunătățirea calității serviciilor furnizate și creșterea nivelului de confort al populației.

Despre Profilul Consiliului de Administrație al Termoficare Napoca S.A.

Profilul Consiliului de Administrație al societății Termoficare Napoca S.A. (denumit în continuare Profilul Consiliului) face parte integrantă din Planul de Selecție - Componenta Integrală și este un document care 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.

În vederea elaborării Profilului consiliului, se au în vedere următoarele acte normative:

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;
- Hotărârea de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;
- Legea nr. 31/1990, privind societățile, actualizată;
- Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Conform prevederilor art. 13 alin. (1) și alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023:

Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:

- *Analiza cerințelor contextuale;*
- *Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;*

- Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;*
- Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;*
- Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;*
- Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;*
- Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.*

Analiza cerințelor contextuale

Analiza cerințelor contextuale care derivă din Scrisoarea de Așteptări reprezintă fundamentul pentru elaborarea Profilului Consiliului de administrație și al Profilului candidatului, fiind realizată prin evaluarea ansamblului de condiții și circumstanțe specifice în care își desfășoară activitatea societatea.

În acest sens, au fost avute în vedere următoarele elemente:

a) Particularitățile organizației și obiectul de activitate

Societatea Termoficare Napoca S.A. este operatorul serviciului public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat (producere, transport, distribuție și furnizare), precum și al serviciului de iluminat public al municipiului Cluj-Napoca. Activitatea societății implică gestionarea unei infrastructuri tehnice complexe, precum și operarea unor instalații și echipamente specifice domeniului energetic, fiind necesare competențe tehnice, operaționale, economico-financiare și de management al serviciilor publice.

b) Mediul economic și sectorial

Societatea operează într-un sector strategic, reglementat și puternic influențat de evoluția prețurilor la energie (gaze naturale și energie electrică), de politicile publice în domeniul energiei și de cerințele privind eficiența energetică și protecția mediului. De asemenea, activitatea este influențată de existența unor alternative pe piață pentru furnizarea energiei termice, ceea ce impune creșterea competitivității și eficienței serviciilor oferite.

c) Situația economică și financiară a societății

În contextul obligației de serviciu public și al mecanismului de compensare, societatea trebuie să asigure echilibrul între costurile operaționale și veniturile realizate, fiind necesară o gestionare eficientă a resurselor și o fundamentare riguroasă a investițiilor. În același timp, este necesară reducerea costurilor de operare și creșterea eficienței economice, în condiții de prudență fiscal-bugetară și respectare a cadrului de reglementare.

d) Cadrul de guvernanță corporativă

Societatea este supusă prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 639/2023. În acest context, este necesară asigurarea unui

Consiliu de administrație independent, competent și echilibrat, capabil să exercite atribuții de supraveghere și control strategic asupra conducerii executive.

e) Contextul legislativ și instituțional

Activitatea societății este reglementată de un cadru legislativ complex, care include legislația în domeniul energiei (Legea nr. 123/2012 a energiei electrice și a gazelor naturale, Legea nr. 325/2006 privind serviciul public de alimentare cu energie termică), serviciilor de utilități publice (Legea nr. 51/2006), protecției mediului, achizițiilor publice și guvernanței corporative. Totodată, societatea funcționează în baza licențelor emise de autorități de reglementare (ANRE, ANRSC) și în conformitate cu contractele de delegare a gestiunii serviciilor publice, fiind necesară respectarea strictă a obligațiilor legale și contractuale.

f) Poziționarea strategică a societății

Societatea are rolul de operator public esențial în asigurarea serviciului de alimentare cu energie termică și a iluminatului public, contribuind direct la calitatea vieții cetățenilor municipiului Cluj-Napoca. În acest context, se impune dezvoltarea și implementarea unei strategii orientate spre modernizarea sistemului de termoficare, integrarea surselor regenerabile de energie, reducerea emisiilor de carbon și creșterea eficienței energetice, în concordanță cu obiectivele naționale și europene în domeniul energiei și schimbărilor climatice.

Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte

Strategia întreprinderii publice este fundamentată pe direcțiile stabilite prin Scrisoarea de așteptări elaborată de autoritatea publică tutelară, precum și pe cadrul strategic național și local aplicabil domeniului de activitate.

Societatea Termoficare Napoca S.A. își desfășoară activitatea în corelare cu Strategia locală de dezvoltare a serviciului public de alimentare cu energie termică, având ca obiectiv modernizarea, eficientizarea și dezvoltarea sistemului centralizat de termoficare, în concordanță cu cerințele privind reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră și creșterea eficienței energetice. Direcțiile strategice vizează asigurarea continuității și calității serviciului public, reducerea costurilor de operare, modernizarea infrastructurii (centrale termice, rețele, puncte termice), integrarea surselor regenerabile de energie, atragerea de finanțări nerambursabile pentru proiecte de modernizare (PNRR, Modernizarea Fondului, AFM), digitalizarea serviciilor și creșterea nivelului de confort al populației.

Strategia societății este corelată cu obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți de autoritatea publică tutelară și constituie baza pentru determinarea competențelor necesare membrilor Consiliului de administrație.

Profilul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare membrilor Consiliului de administrație al societății și, respectiv, cei mai buni candidați pentru postul de membru al Consiliului de administrație, avându-se în vedere următoarele aspecte:

- minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesare pentru buna îndeplinire a mandatului de membru;
- responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;

- capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg.

Componenta și structura Consiliului de administrație

Sistemul de administrare al societății este sistemul unitar.

Societatea Termoficare Napoca S.A. va fi administrată de către Consiliul de administrație format din cinci (5) membri dintre care unul este desemnat Președinte. Membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de 4 ani.

Structura Consiliului de administrație 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.

Consiliul va avea o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu prin raportare la cerințele contextuale și atribuțiile membrilor Consiliului de administrație.

Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă capacitatea de a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății.

Membrii Consiliului de administrație pot deține competențe și expertiză în unul sau mai multe domenii relevante pentru activitatea societății.

Astfel, este necesar ca viitorii membri ai Consiliului 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 adaptate 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 aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- să aibă cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de membru al Consiliului de administrație;
- 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 corespunzătoare 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.

În conformitate cu prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată, pentru elaborarea Profilului Consiliului se vor avea în vedere următoarele reguli generale:

- **la art. 4** din O.U.G. 109/2011, actualizată, este precizat că:

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.

- **la art. 28 alin. (1) și alin. (2)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează:

În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă 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.

- **la art. 28 alin. (3)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.*

- **la art. 28 alin. (4)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit 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.*

- **la art. 28 alin. (6)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.*

În conformitate cu prevederile art. 138² alin. (2) din Legea 31/1990 privind societățile, la desemnarea administratorului independent, Adunarea Generală a Acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

(2) La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;

b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;

c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;

f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;

g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;

h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;

i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

- **la art. 28 alin. (7)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.*

- **la art. 30 alin. (9)** din O.U.G. 109/2011: *În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.*

- **la art. 33 alin. (1) și (2)** din O.U.G. 109/2011:

(1) *O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.*

(2) *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.*

- **la art. 34 alin. (1), (2), (2¹), (3), (4), (4¹) și (5)** din O.U.G. 109/2011, se precizează următoarele:

(1) *În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.*

(2) *Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.*

(2¹) *Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare*

la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație, respectiv consiliului de supraveghere.

(3) Comitetul de audit îndeplinește atribuțiile prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017, cu modificările ulterioare.

(4) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetele prevăzute la alin. (2) și (2¹) pot fi formate din administratori neexecutivi. Președintele fiecărui comitet este independent.

(4¹) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al 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, dovedită cu documente.

(5) Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.

În conformitate cu prevederile art. 65 alin. (3) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să dețină competențe în domeniul contabilității și auditului statutar, dovedite prin documente de calificare pentru domeniile respective.

Condițiile generale care trebuie întrunite de toți candidații

- a) cunosc limba română, scris și vorbit, la nivel necesar susținerii dosarului de candidatură, declarației de intenție și interviului;
- b) 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 O.U.G nr. 109/2011;
- c) 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;
- d) nu se află în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) sunt apti din punct de vedere medical;
- f) au capacitate deplină de exercițiu;
- g) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

h) dețin experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor 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;

i) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de H.G. nr. 639/2023.

CONDIȚII SPECIFICE CARE TREBUIE ÎNTRUNITE DE CANDIDAȚI

ADMINISTRATOR A (1 post) - Profil Auditor

Pentru postul de Administrator A, este necesar:

- să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al 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, dovedită cu documente;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Termoficare Napoca S.A. de minimum 7 ani;
- să aibă 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;
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără cazier judiciar, fiscal sau administrativ.

ADMINISTRATOR B (4 posturi) - Profil general

Pentru postul de Administrator B, este necesar:

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- să aibă 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;
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără cazier judiciar, fiscal sau administrativ;
- să demonstreze experiență relevantă în cel puțin unul dintre următoarele domenii: management strategic, finanțe corporative, management operațional, dezvoltare de afaceri, management de proiect, guvernanță corporativă, sau alt domeniu specific activității societății.

Matricea Profilului Consiliului de administrație

Conform art. 1, alin. (1), pct. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Potrivit prevederilor Anexei nr. 1a la Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023:

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

Conform art. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023:

(1) Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

(2) Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

(3) Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

(4) Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
COMPETENȚE					
C1 - Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
C1.1	Capacitatea de a analiza și anticipa evoluțiile pieței energiei termice și electrice, ale serviciilor publice de utilități și ale tendințelor în tranziția energetică (decarbonizare, surse regenerabile, eficiență energetică)	Oblig.	1	60%	
C1.2	Capacitatea de a cunoaște și aplica cadrul legislativ național și european incident activității societății, inclusiv în domeniile energiei, serviciilor de utilități publice, protecției mediului și reglementărilor ANRE/ANRSC	Oblig.	1	60%	
C1.3	Capacitatea de a integra cerințele legislative privind guvernanta corporativă, achizițiile publice, contractele de delegare a gestiunii și relația cu autoritățile de reglementare în procesul decizional al societății	Oblig.	1	60%	
C1.4	Capacitatea de a dezvolta relații și parteneriate (cu autorități, autorități de reglementare, asociații profesionale, furnizori, consumatori) care contribuie la creșterea calității serviciilor și competitivității societății	Oblig.	1	60%	
C1.5	Capacitatea de a identifica surse externe de dezvoltare - finanțări naționale și europene (PNRR, Fondul pentru Modernizare, AFM, Orizont Europa), parteneriate strategice - și de a integra aceste oportunități în strategia societății	Oblig.	1	60%	
C1.6	Capacitatea de a înțelege ciclul de viață al proiectelor de investiții și de infrastructură energetică (concepție, studii de fezabilitate, autorizare, achiziție, execuție, recepție, exploatare, mentenanță, modernizare/dezafectare), în vederea evaluării din perspectiva Consiliului de Administrație a oportunității, fezabilității și sustenabilității investițiilor propuse	Oblig.	1	60%	
C1.7	Capacitatea de a evalua riscurile tehnice, operaționale și de conformitate (siguranța în exploatarea instalațiilor energetice, ISCIR, PSI, mediu, licențe ANRE/ANRSC, conformitate cu reglementările sectoriale) asociate activității societății, în vederea fundamentării deciziilor strategice și a măsurilor preventive adoptate de Consiliul de Administrație	Oblig.	1	60%	
C2 - Competențe profesionale de importanță strategică					
C2.1	Capacitatea de administrare eficientă, responsabilă și sustenabilă a resurselor financiare, de	Oblig.	1	60%	

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
	infrastructură și informaționale ale societății, în vederea asigurării continuității și calității serviciilor publice prestate				
C2.2	Capacitatea de a promova o cultură organizațională orientată către nevoile consumatorilor și partenerilor, bazată pe calitate, performanță, siguranță și îmbunătățirea continuă a serviciilor de alimentare cu energie termică și iluminat public	Oblig.	1	60%	
C2.3	Capacitatea de a înțelege și evalua aspectele tehnice, operaționale și de infrastructură ale societății (centrale termice, rețele de transport și distribuție a agentului termic, puncte termice, sisteme SCADA, instalații de iluminat public, surse regenerabile, eficiență energetică), în vederea fundamentării deciziilor strategice ale Consiliului de Administrație și a evaluării riscurilor tehnice asociate proiectelor de investiții, mentenanței și modernizării	Oblig.	1	60%	
C2.4	Capacitatea de a evalua programele de investiții, mentenanță și modernizare ale societății prin prisma indicatorilor de performanță operațională (pierderi în rețea, randament energetic, disponibilitatea serviciului, indicatori de calitate ANRSC), a sustenabilității financiare (cost-beneficiu, perioadă de recuperare, impact tarifar) și a impactului asupra calității serviciilor publice prestate	Oblig.	1	60%	
C3 - Competențe de guvernanță corporativă					
C3.1	Capacitatea de a aplica principiile managementului prin obiective, prin stabilirea de ținte clare, indicatori de performanță relevanți, monitorizarea rezultatelor și corelarea deciziilor Consiliului de Administrație cu direcțiile strategice ale societății	Oblig.	1	60%	
C3.2	Capacitatea de a înțelege și integra în procesul decizional cadrul legal și principiile de guvernanță corporativă aplicabile întreprinderilor publice, asigurând transparența, responsabilitatea, conformitatea și eficiența administrării societății	Oblig.	1	60%	
C4 - Competențe sociale și personale					
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională eficientă, inclusiv în relația cu mass-media, autoritățile de reglementare și consumatorii	Oblig.	1	60%	
C5 - Experiență pe plan local și internațional					
C5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și instituțiile relevante domeniului de activitate (UAT, ANRE, ANRSC, ME, ISCIR)	Opt.	1	—	
C5.2	Experiență în relația cu instituțiile europene și organismele internaționale relevante în domeniul energiei și tranziției energetice	Opt.	1	—	
C6 - Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității					

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice					
C6.1	Asigură alinierea activităților societății cu politicile locale, naționale și europene în domeniul energiei, tranziției verzi și schimbărilor climatice	Opt.	0,5	—	
C7 - Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice (art. 16 lit. g HG 639/2023)					
C7.1	Experiență relevantă în managementul societăților din sectorul energetic, al utilităților publice, al producerii sau distribuției energiei termice/electrice, inclusiv în relația cu autoritățile de reglementare	Opt.	0,5	—	
C7.2	Cunoașterea cadrului legislativ specific sectorului energiei (Legea nr. 123/2012, Legea nr. 325/2006, Legea nr. 51/2006, regulamentele ANRE și ANRSC, regimul licențelor și tarifelor reglementate)	Opt.	0,5	—	
C7.3	Experiență în atragerea și implementarea proiectelor cu finanțare europeană sau națională relevante pentru modernizarea infrastructurii energetice (PNRR, Fondul pentru Modernizare, AFM, Orizont Europa, Just Transition Fund)	Opt.	0,5	—	
ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI					
A1	Capacitatea de a susține dezvoltarea strategică a societății ca operator esențial al serviciului public de alimentare cu energie termică și de iluminat public al municipiului Cluj-Napoca	Oblig.	1	60%	
A2	Capacitatea de a contribui la asigurarea continuității, calității și siguranței serviciilor publice prestate, în condițiile reglementărilor sectoriale	Oblig.	1	60%	
A3	Capacitatea de a promova modernizarea sistemului de termoficare, integrarea surselor regenerabile și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră	Oblig.	1	60%	
A4	Capacitatea de a susține atragerea și implementarea proiectelor cu finanțare europeană sau națională relevante pentru tranziția energetică	Oblig.	1	60%	
A5	Capacitatea de a orienta societatea către eficiență economică, performanță financiară, gestionarea responsabilă a costurilor și a mecanismului de compensare	Oblig.	1	60%	
A6	Capacitatea de a sprijini dezvoltarea sustenabilă, eficiența energetică, decarbonizarea și protecția mediului în activitatea societății	Oblig.	1	60%	
A7	Capacitatea de a promova digitalizarea serviciilor (sisteme SCADA, telegestiune, ticketing, contorizare inteligentă), modernizarea proceselor interne și utilizarea tehnologiilor inteligente	Oblig.	1	60%	
A8	Capacitatea de a susține transparența, guvernanta corporativă și conformitatea cu obiectivele autorității publice tutelare și ale autorităților de reglementare	Oblig.	1	60%	

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
A9	Capacitatea de a contribui la creșterea nivelului de confort al populației și la îmbunătățirea calității serviciilor furnizate	Oblig.	1	60%	
A10	Capacitatea de a integra interesele comunității locale, ale consumatorilor casnici și industriali în procesul decizional al societății	Oblig.	1	60%	
TRĂSĂTURI					
T1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	60%	
T2	Integritate	Oblig.	1	60%	
T3	Independență	Oblig.	1	60%	
T4	Expunere politică	Oblig.	0,5	30%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5	30%	
T6	Viziune strategică	Oblig.	0,5	30%	
ALTE CRITERII					
CO1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	0,5	30%	
CO2	Fără înscrisuri în cazierul fiscal, judiciar și administrativ (dacă este cazul)	Oblig.	1	100%	
CO3	Criterii de gen	Oblig.	1	N/A	
CO4	Criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile: experiență anterioară relevantă în managementul societăților din sectorul energetic, al utilităților publice sau al serviciilor publice locale cu componentă tehnică complexă	Oblig.	0,5	30%	

Explicitarea matricii

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții:

- pentru criteriul obligatoriu T4 „Expunere politică” de la secțiunea Trăsături se stabilește pondere maximă în scorul ponderat și un punctaj individual (scor) minim acceptat de 3 puncte, cu interpretare specială pe trei trepte: scor 1 = funcție de conducere într-o formațiune politică (sub pragul minim individual, candidat eliminat); scor 3 = membru fără funcție de conducere (admis cu rezerve); scor 5 = nu este membru (admis fără rezerve);
- pentru criteriul obligatoriu CO2 de la secțiunea Alte criterii se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte (lipsa înscrierilor în cazierul fiscal, judiciar și administrativ).

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”.

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	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	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.

Explicitarea criteriilor de selecție

În cele ce urmează sunt prezentate detaliat criteriile cuprinse în matricea Profilului Consiliului de administrație, însoțite de definiție și de indicatorii relevanți pentru evaluare.

Criteriu	Definiție și Indicatori
I. COMPETENȚE	
C1 - Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice	
C1.1 Analiza și anticiparea evoluțiilor pieței energiei	Definiție: Capacitatea de a înțelege dinamica pieței energiei termice și electrice, evoluțiile sectorului utilităților publice, tendințele tranziției energetice (decarbonizare, surse regenerabile, eficiență energetică), pentru fundamentarea deciziilor strategice ale societății. Indicatori: - analizează evoluțiile prețurilor combustibililor și energiei; - identifică tendințe în tranziția energetică cu impact asupra societății;

Criteriu	Definiție și Indicatori
	• formulează direcții strategice de modernizare; • anticipează riscuri și oportunități de piață; • utilizează date și analize comparative cu alți operatori similari.
C1.2 Cadrul legislativ național și european	Definiție: Capacitatea de a interpreta și aplica reglementările relevante privind energia, serviciile de utilități publice, protecția mediului, achizițiile publice și reglementările sectoriale ANRE și ANRSC. Indicatori: • cunoaște cadrul legal aplicabil sectorului; • identifică implicațiile legislative asupra deciziilor CA; • urmărește modificările legislative relevante; • promovează conformitatea deciziilor adoptate; • solicită măsuri preventive privind riscurile juridice.
C1.3 Integrarea cerințelor legislative în decizii	Definiție: Capacitatea de a corela cerințele legale, contractuale (delegare de gestiune) și de reglementare ale societății într-un cadru decizional coerent. Indicatori: • analizează multidisciplinar proiectele și deciziile; • echilibrează conformitatea cu eficiența economică; • urmărește transparența proceselor de achiziții publice; • susține decizii documentate și fundamentate; • integrează perspective juridice, economice, tehnice și operaționale.
C1.4 Relații și parteneriate strategice	Definiție: Capacitatea de a susține colaborarea cu autorități, autorități de reglementare, asociații profesionale, furnizori și consumatori pentru creșterea calității serviciilor și competitivității societății. Indicatori: • are experiență în parteneriate instituționale; • identifică oportunități de colaborare cu actori-cheie; • susține dialogul cu autoritățile de reglementare; • promovează imaginea societății în relația cu consumatorii; • valorifică relații instituționale pentru dezvoltarea societății.
C1.5 Surse externe de dezvoltare	Definiție: Capacitatea de a identifica finanțări naționale și europene relevante (PNRR, Fondul pentru Modernizare, AFM, Orizont Europa, Just Transition Fund), parteneriate strategice și alte resurse utile dezvoltării societății. Indicatori: • identifică programe de finanțare relevante pentru sector; • propune parteneriate strategice; • susține atragerea de finanțări pentru modernizare; • evaluează impactul oportunităților externe; • corelează resursele externe cu strategia societății.
C1.6 Ciclul de viață al proiectelor de investiții	Definiție: Capacitatea de a înțelege ciclul complet de viață al proiectelor de investiții și de infrastructură energetică - de la identificarea nevoii (prin audit energetic, expertize ale stării rețelelor, indicatori de pierderi, cerințe de modernizare conform strategiei locale și obiectivelor europene de decarbonizare), prin studii de fezabilitate și fezabilitate (cu analize tehnico-economice și de impact asupra mediului), proiectare tehnică (PT, DDE), obținerea avizelor și autorizațiilor (autorizație de construire, avize de mediu, avize ANRE/ANRSC, autorizații ISCIR pentru instalații sub presiune), procedura de achiziție publică, execuția lucrărilor (cu provocări specifice rețelelor în exploatare - racorduri, devieri temporare, lucrări de noapte), recepția cu probe funcționale, punerea în funcțiune, exploatarea cu

Criteriu	Definiție și Indicatori
	monitorizare continuă (SCADA, contorizare), mentenanța preventivă și corectivă (cu ferestre limitate în afara sezonului de încălzire), până la modernizarea sau dezafectarea cu respectarea reglementărilor de mediu. Criteriul vizează capacitatea candidatului - indiferent de formația profesională - de a participa informat la deciziile Consiliului de Administrație cu componentă tehnică, prin lectura critică a documentațiilor de proiect, formularea de întrebări pertinente, evaluarea calendarului raportat la sezonul de încălzire (15 octombrie - 15 aprilie) și identificarea principalelor riscuri. Indicatori: • înțelege etapele unui proiect de investiție în infrastructură energetică de la concept la exploatare; • lecturează critic studii de fezabilitate, audituri energetice, devize generale, grafice de execuție, planuri de probe funcționale; • evaluează raportul cost-beneficiu, perioada de recuperare și termenele propuse, raportate la sezonul de încălzire; • identifică riscurile specifice fiecărei etape, inclusiv riscuri de avizare ANRE/ANRSC și riscuri de execuție pe rețele aflate în funcțiune; • cunoaște obligațiile operatorului licențiat privind investițiile în infrastructura energetică reglementată; • formulează întrebări pertinente conducerii executive privind alegerile tehnice (tehnologii de cogenerare, surse regenerabile, materiale rețele preizolate); • monitorizează indicatorii de progres ai proiectelor și aprobă măsuri corective la abateri; • evaluează impactul investițiilor asupra tarifelor reglementate, mecanismului de compensare și asupra confortului consumatorilor.
C1.7 Riscuri tehnice, operaționale și de conformitate	Definiție: Capacitatea de a evalua riscurile tehnice, operaționale și de conformitate specifice operării unui sistem centralizat de termoficare și de iluminat public: siguranța în exploatare a centralelor termice (instalații sub presiune, arzătoare gaze naturale, regimuri termice), conformitate ISCIR pentru cazane, recipiente sub presiune, conducte de transport agent termic și instalații de ridicat, protecție împotriva incendiilor (PSI - inclusiv în depozite gaze și camere de cazane), securitate și sănătate în muncă (SSM - inclusiv lucrări în spații închise, la înălțime, cu agent termic la temperaturi mari), protecția mediului (emisii de gaze cu efect de seră, ape de purjă, deșeuri tehnologice, zgomot), conformitatea licențelor ANRE și ANRSC (pentru producere, transport, distribuție, furnizare energie termică), respectarea indicatorilor de calitate a serviciului impuși de ANRSC (continuitate, pierderi, parametrii de calitate ai energiei termice), conformitatea cu cadrul de tarifyare reglementată și mecanismul de compensare, riscurile cyber asupra sistemelor SCADA și de telegestiune, riscul de creanțe neîncasate în context de tarifyare reglementate, riscul climatic (sezoane atipice cu impact asupra consumului). Capacitatea include evaluarea critică a registrelor de risc, a rapoartelor de audit tehnic și de conformitate, precum și aprobarea măsurilor preventive sau corective. Indicatori: • identifică principalele categorii de riscuri tehnice, operaționale și de reglementare specifice unui operator de termoficare; • înțelege cerințele de conformitate aplicabile (ISCIR, PSI, SSM, autorizații ANRE/ANRSC, autorizații de mediu, licențe operare); • analizează rapoartele de audit tehnic, controalele autorităților de reglementare și rapoartele de conformitate; • evaluează matricea de riscuri sezoniere (pre-sezon, în-sezon, post-sezon de încălzire); • susține alocarea de resurse pentru măsuri preventive (mentenanță, asigurări, planuri de continuitate); • monitorizează implementarea măsurilor de remediere și a planurilor de conformare cu indicatorii ANRSC;

Criteriu	Definiție și Indicatori
	• înțelege impactul incidentelor asupra reputației operatorului și asupra relației cu autoritățile de reglementare; • urmărește riscurile reglementare specifice (reînnoiri licențe, modificări tarifare, evoluție mecanism de compensare) și anticipează impactul.
C2 - Competențe profesionale de importanță strategică	
C2.1 Administrarea eficientă a resurselor	Definiție: Capacitatea de a utiliza responsabil resursele financiare, patrimoniale, informaționale și operaționale pentru asigurarea continuității, calității și sustenabilității serviciilor publice. Indicatori: • analizează utilizarea eficientă a bugetelor; • urmărește rentabilitatea investițiilor în infrastructură; • promovează disciplina financiară și încadrarea în mecanismul de compensare; • susține protejarea patrimoniului și fiabilitatea infrastructurii; • urmărește sustenabilitatea deciziilor.
C2.2 Cultură organizațională orientată către consumatori	Definiție: Capacitatea de a promova o cultură organizațională orientată către servicii de calitate, siguranță și satisfacerea nevoilor consumatorilor casnici și industriali, ale autorității publice tutelare și ale partenerilor. Indicatori: • susține relația activă cu consumatorii și asociațiile de proprietari; • promovează standarde ridicate de calitate și siguranță; • urmărește satisfacția consumatorilor; • susține îmbunătățirea continuă a serviciilor; • promovează colaborarea instituțională.
C2.3 Înțelegerea aspectelor tehnice și operaționale	Definiție: Capacitatea de a înțelege și evalua aspectele tehnice, operaționale și de infrastructură specifice unui operator de termoficare centralizată și iluminat public - centralele termice (cu cazane pe gaze naturale, arzătoare, sisteme de tratare apă, sisteme de automatizare), eventualele unități de cogenerare (CHP - cu motoare termice sau turbine), sursele regenerabile integrate (pompe de căldură, panouri solare termice, geotermie, biomasă), rețelele de transport agent termic (preizolate, supraterane sau subterane, cu sisteme de detecție pierderi), punctele termice (schimbătoare de căldură, pompe, automatizări, contorizare), rețelele de distribuție de înaltă și joasă presiune, contorizarea inteligentă la consumatori, sistemele SCADA și de telegestiune, rețeaua de iluminat public (cu corpuri LED, sisteme de telemanagement, comandă), eficiența energetică a întregului lanț (pierderi în rețea, randament centrale, factor de utilizare), interconectarea cu rețeaua electrică pentru cogenerare. Criteriul vizează capacitatea candidatului - indiferent de formația profesională (inginerească, economică, juridică sau de altă natură) - de a participa informat la deciziile Consiliului de Administrație cu componentă tehnică, prin lectura documentațiilor de specialitate (memorii tehnice, audituri energetice, fișe tehnice de echipament, rapoarte de mentenanță, indicatori operaționali, rapoarte ANRSC), formularea de întrebări pertinente, evaluarea critică a alternativelor tehnice (gaze naturale vs. surse regenerabile, cogenerare vs. centrală termică pură) și a raportului cost-beneficiu, precum și prin valorificarea în decizii a indicatorilor operaționali (pierderi, randamente, disponibilitate, costuri pe MWh). Inginerii (în special cei cu formație în energetică, instalații, automatizări) pot demonstra această competență prin formație și experiență directă, iar candidații cu altă formație - prin experiența anterioară de board sau de management în societăți cu componentă tehnică, prin capacitatea demonstrată de a lectura critic documentații tehnice și de a colabora cu specialiștii. Indicatori: • înțelege specificațiile tehnice ale principalelor instalații ale unui operator de termoficare (centrale, rețele, puncte termice);

Criteriu	Definiție și Indicatori
	- cunoaște lanțul tehnologic de la producere până la consumator final și principalele puncte de pierdere; - evaluează critic propunerile tehnice ale conducerii executive și alternativele luate în considerare (inclusiv decarbonizare, cogenerare, surse regenerabile); - analizează raportul cost-beneficiu al investițiilor în modernizarea infrastructurii energetice; - identifică riscurile tehnice și operaționale relevante pentru deciziile CA (uzura rețelelor, fiabilitatea cazanelor, conformitate ANRE/ANRSC); - colaborează eficient cu specialiștii tehnici interni (energeticieni, ingineri instalații, automatiști) și cu consultanții externi; - corelează deciziile tehnice cu sezonul de încălzire, calendarul de mentenanță și impactul asupra continuității serviciului; - urmărește indicatorii operaționali (pierderi în rețea, randament centrale, disponibilitate, indicatori ANRSC) și solicită explicații pentru abateri; - înțelege impactul deciziilor tehnice asupra tarifelor reglementate, asupra mecanismului de compensare și asupra obiectivelor de decarbonizare.
C2.4 Evaluarea programelor de investiții și mentenanță	Definiție: Capacitatea de a evalua programele de investiții, mentenanță și modernizare ale societății prin prisma indicatorilor de performanță operațională (pierderi în rețea, randament energetic, disponibilitatea serviciului, gradul de îndeplinire a indicatorilor de calitate stabiliți de ANRSC), a sustenabilității financiare (analiză cost-beneficiu, perioadă de recuperare, impact asupra tarifelor reglementate și mecanismului de compensare) și a impactului asupra calității serviciilor publice prestate. Criteriul completează C2.3 - dacă C2.3 vizează înțelegerea componentei tehnice, C2.4 vizează capacitatea de a transforma această înțelegere în decizii fundamentate la nivelul Consiliului de Administrație, prin prioritizare, alocare bugetară și monitorizare a rezultatelor. Indicatori: - analizează programele anuale și multianuale de investiții; - evaluează indicatorii de performanță operațională specifici sectorului energetic (pierderi termice, randament cazane, disponibilitate); - aplică criteriile de prioritzare bazate pe impact tehnic, financiar și asupra consumatorilor; - monitorizează execuția bugetară și încadrarea în termene; - corelează deciziile de investiții cu strategia societății, obiectivele APT și cerințele autorităților de reglementare.
C3 - Competențe de guvernare corporativă	
C3.1 Management prin obiective (MBO)	Definiție: Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concentra într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați. Indicatori: - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART; - setează interactiv și formalizează obiective; - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipă, individual, de performanță); - incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective; - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor; - are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management.
C3.2	Definiție: Capacitatea de a conduce procesele, echipele și colaboratorii cu

Criteriu	Definiție și Indicatori
Guvernanță corporativă	respectarea principiilor de guvernanță corporativă, integrând în decizii și acțiuni prevederile legislației de guvernanță corporativă. Indicatori: • respectă cadrul OUG 109/2011; • susține transparența decizională; • promovează responsabilitatea managerială; • evită conflictele de interese; • susține evaluarea performanței CA.
C4 - Competențe sociale și personale	
C4.1 Comunicare interpersonală și instituțională	Definiție: Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea, inclusiv în relația cu mass-media, autoritățile de reglementare și consumatorii - aspect cu atât mai important în contextul sensibilității serviciului public oferit și al expunerii publice ridicate. 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; • compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale; • este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere; • utilizează corect procesul de persuadare.
C5 - Experiență pe plan local și internațional	
C5.1 Colaborare cu autorități publice și instituții	Definiție: Experiență profesională în colaborarea cu autorități publice și instituții relevante (UAT, ANRE, ANRSC, ME, ISCIR). Indicatori: • experiență demonstrată în relația cu autoritățile de reglementare; • participare la proiecte inter-instituționale; • cunoașterea mecanismelor administrative și de reglementare; • rezultate concrete obținute în colaborări.
C5.2 Relația cu instituțiile europene	Definiție: Experiență profesională relevantă în colaborarea cu structuri europene sau organisme internaționale în domeniul energiei și tranziției energetice. Indicatori: • participare în proiecte europene din sectorul energiei; • colaborări internaționale documentate; • experiență în programe UE relevante; • relaționare instituțională externă.
C6 - 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	
C6.1 Aliniere cu politicile autorității publice tutelare	Definiție: Capacitatea de a armoniza activitatea societății cu politicile publice locale, naționale și europene în domeniul energiei, tranziției verzi și schimbărilor climatice. Indicatori: • înțelege prioritățile APT; • corelează deciziile cu strategiile locale, naționale și europene;

Criteriu	Definiție și Indicatori
	• promovează interesul public legitim; • urmărește contribuția societății la obiectivele de tranziție energetică.
C7 - Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice	
C7.1 Experiență în managementul societăților din sectorul energetic	Definiție: Capacitatea de a aplica cunoștințe practice și expertiză profesională dobândite în managementul societăților din sectorul energetic, al utilităților publice, al producerii sau distribuției energiei termice/electrice, în vederea fundamentării deciziilor strategice ale societății, precum și capacitatea de a gestiona eficient relația cu autoritățile de reglementare. Indicatori: • demonstrează experiență anterioară documentată în managementul unei societăți similare; • cunoaște modelele operaționale de management în sectorul energetic; • are experiență în relația cu autoritățile de reglementare (ANRE, ANRSC); • a dezvoltat și menținut relații instituționale relevante; • demonstrează rezultate cuantificabile în mandate similare (eficiență, indicatori de calitate, modernizare).
C7.2 Cadrul legislativ specific sectorului energiei	Definiție: Capacitatea de a interpreta și aplica reglementările specifice sectorului energiei (Legea nr. 123/2012 a energiei electrice și a gazelor naturale, Legea nr. 325/2006 privind serviciul public de alimentare cu energie termică, Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice), regulamentele și ordinele ANRE și ANRSC, regimul licențelor și autorizațiilor, precum și mecanismul de tarificare reglementată și de compensare. Indicatori: • cunoaște prevederile legislației primare aplicabile sectorului; • înțelege regimul licențelor și autorizațiilor emise de ANRE și ANRSC; • cunoaște mecanismul de tarificare reglementată și compensare; • identifică modificările legislative relevante; • anticipează impactul reglementărilor asupra societății.
C7.3 Atragerea proiectelor cu finanțare europeană pentru tranziția energetică	Definiție: Capacitatea de a identifica oportunități de finanțare nerambursabilă (PNRR, Fondul pentru Modernizare, AFM, Orizont Europa, Just Transition Fund) relevante pentru obiectul de activitate al societății, de a participa la pregătirea, depunerea și implementarea proiectelor, precum și de a susține în Consiliul de Administrație decizii fundamentate privind cofinanțarea, sustenabilitatea și valorificarea rezultatelor acestor proiecte. Indicatori: • cunoaște programele de finanțare relevante pentru sectorul energetic; • are experiență în pregătirea sau implementarea proiectelor; • înțelege regulile de eligibilitate, cofinanțare și decontare; • cunoaște regimul ajutorului de stat aplicabil sectorului energetic; • susține în CA decizii fundamentate privind oportunitățile externe.
II. ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI	
A1 Dezvoltarea strategică ca operator esențial	Definiție: Capacitatea de a înțelege rolul strategic al Termoficare Napoca S.A. ca operator esențial al serviciului public de alimentare cu energie termică și de iluminat public al municipiului Cluj-Napoca și de a contribui la consolidarea acestuia. Indicatori: • formulează direcții strategice clare; • înțelege rolul societății în asigurarea unui serviciu public esențial; • propune măsuri pentru creșterea competitivității;

Criteriu	Definiție și Indicatori
	- susține colaborarea cu autoritatea publică tutelară; - promovează modernizarea sistemului centralizat.
A2 Continuitatea, calitatea și siguranța serviciilor	Definiție: Capacitatea de a contribui la asigurarea continuității, calității și siguranței serviciilor publice prestate, în condițiile reglementărilor sectoriale. Indicatori: - urmărește indicatorii de continuitate a serviciului; - promovează măsuri pentru creșterea calității serviciilor; - susține respectarea standardelor de siguranță; - urmărește îndeplinirea obligațiilor stabilite prin licențe; - analizează nivelul de performanță operațională.
A3 Modernizare, surse regenerabile și decarbonizare	Definiție: Capacitatea de a promova modernizarea sistemului de termoficare, integrarea surselor regenerabile de energie și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. Indicatori: - identifică oportunități de modernizare a infrastructurii; - propune integrarea surselor regenerabile; - susține proiecte de reducere a emisiilor; - promovează tehnologii cu impact redus asupra mediului; - urmărește alinierea cu obiectivele europene de decarbonizare.
A4 Implementarea proiectelor cu finanțare externă	Definiție: Capacitatea de a sprijini inițierea, atragerea și implementarea proiectelor finanțate din surse externe relevante pentru tranziția energetică. Indicatori: - identifică programe de finanțare potrivite (PNRR, FM, AFM); - susține pregătirea proiectelor eligibile; - urmărește impactul investițiilor finanțate; - promovează parteneriate pentru accesarea fondurilor; - monitorizează implementarea proiectelor.
A5 Eficiență economică și performanță financiară	Definiție: Capacitatea de a promova decizii care conduc la sustenabilitate financiară, gestionarea responsabilă a costurilor de operare și a mecanismului de compensare, în condițiile tarifelor reglementate. Indicatori: - urmărește echilibrul financiar al societății; - analizează costurile de operare și impactul asupra tarifelor; - susține optimizarea proceselor operaționale; - promovează investiții eficiente cu retur cuantificabil; - urmărește utilizarea responsabilă a resurselor.
A6 Dezvoltare sustenabilă și protecția mediului	Definiție: Capacitatea de a integra principiile dezvoltării durabile în strategia societății, inclusiv eficiența energetică, decarbonizarea și protecția mediului. Indicatori: - susține proiecte de eficiență energetică; - promovează tehnologii cu impact redus asupra mediului; - încurajează utilizarea surselor regenerabile; - urmărește respectarea standardelor de mediu; - promovează economia circulară în sectorul energetic.
A7	Definiție: Capacitatea de a sprijini transformarea digitală a societății prin sisteme

Criteriu	Definiție și Indicatori
Digitalizare și inovație tehnologică	SCADA, telegestiune, ticketing, contorizare inteligentă și utilizarea tehnologiilor inteligente. Indicatori: • susține digitalizarea proceselor administrative; • promovează soluții inteligente pentru rețele și consumatori; • urmărește eficientizarea operațională prin tehnologie; • susține utilizarea datelor în decizie; • promovează inovația organizațională.
A8 Transparență și conformitate cu APT și autorități de reglementare	Definiție: Capacitatea de a asigura administrarea societății în conformitate cu principiile guvernantei corporative, cu obiectivele APT și cu cerințele autorităților de reglementare. Indicatori: • respectă principiile transparenței; • urmărește raportarea corectă și la timp către APT și autorități de reglementare; • susține respectarea indicatorilor de performanță; • promovează responsabilitatea managerială; • menține dialog instituțional eficient.
A9 Confortul populației și calitatea serviciilor	Definiție: Capacitatea de a contribui la creșterea nivelului de confort al populației și la îmbunătățirea calității serviciilor furnizate. Indicatori: • urmărește indicatorii de calitate a serviciilor; • promovează măsuri pentru creșterea confortului consumatorilor; • analizează feedback-ul consumatorilor; • susține îmbunătățirea continuă a interfeței cu consumatorii; • promovează soluții de informare și transparență.
A10 Integrarea intereselor consumatorilor	Definiție: Capacitatea de a lua decizii care țin cont de interesele consumatorilor casnici și industriali, ale comunității locale și de impactul asupra calității vieții cetățenilor. Indicatori: • înțelege nevoile consumatorilor casnici și industriali; • evaluează impactul deciziilor asupra cetățenilor; • susține echilibrul între sustenabilitatea financiară și accesibilitatea serviciilor; • promovează colaborarea cu actorii locali; • integrează interesul public în strategia societății.
III. TRĂSĂTURI	
T1 Reputație personală și profesională	Definiție: Comportament profesional ireproșabil, credibilitate și respectabilitate publică - aspect cu atât mai important în contextul sensibilității serviciului public oferit. Indicatori: • lipsa sancțiunilor relevante; • reputație profesională bună; • recomandări favorabile; • conduită etică.
T2	Definiție: Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau

Criteriu	Definiție și Indicatori
Integritate	omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale. Indicatori: • respectă normele etice; • declară conflictele de interese; • protejează informațiile confidențiale; • demonstrează coerență între afirmații și acțiuni.
T3 Independență	Definiție: Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe analiza profundă a datelor, fără presiuni externe. Indicatori: • ia decizii obiective; • rezistă presiunilor externe; • argumentează autonom; • se abține în situații de conflict de interese.
T4 Expunere politică	Definiție: Candidatul nu este implicat în activități cu expunere politică ridicată. Indicatorul evaluează gradul în care candidatul are expunere politică, conform interpretării speciale: scor 1 = funcție de conducere într-o formațiune politică (sub pragul minim individual, candidat eliminat); scor 3 = membru fără funcție de conducere (admis cu rezerve); scor 5 = nu este membru (admis fără rezerve). Indicatori: • nu deține funcție de conducere într-o formațiune politică; • nu a avut expunere politică în ultimii ani; • demonstrează imparțialitate politică în deciziile profesionale.
T5 Abilități de comunicare interpersonală	Definiție: 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, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere.
T6 Viziune strategică	Definiție: Capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte, transpuse într-o viziune coerentă pentru organizația pe care o administrează. Indicatori: • evoluția veniturilor în perioadele de mandat anterior; • profitabilitate; • investiții realizate; • eficiență managerială; • capacitatea de a formula direcții strategice clare.
IV. ALTE CRITERII	
CO1 Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a	Definiție: Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul. Scor 1 = întreprinderea a intrat în faliment/insolvență; scor 5 = întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență.

Criteriu	Definiție și Indicatori
exercitat mandatul de administrator sau de director	Indicatori: • evoluția cifrei de afaceri în mandate anterioare; • rezultatul net al exercițiului; • evitarea procedurilor de insolvență/faliment; • îndeplinirea indicatorilor de performanță.
CO2 Cazier fiscal, judiciar și administrativ	Definiție: Din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă înscrisurile în cazierul fiscal, judiciar și administrativ. Scor 1 = are înscrisuri; scor 5 = nu are înscrisuri. Indicatori: • lipsa înscrierilor în cazierul judiciar; • lipsa înscrierilor în cazierul fiscal; • lipsa înscrierilor în cazierul administrativ.
CO3 Criterii de gen	Definiție: Diversitate de gen - pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile, indiferent de gen. În măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat (Legea 202/2002). Indicatori: • respectarea principiului egalității de șanse; • nediscriminare pe criterii de gen; • respectarea cerinței legale privind o treime din genul subreprezentat.
CO4 Criterii suplimentare specifice	Definiție: Experiență anterioară relevantă în managementul societăților din sectorul energetic, al utilităților publice sau al serviciilor publice locale cu componentă tehnică complexă. Indicatori: • experiență în managementul societăților din sectorul energetic sau al utilităților publice; • rezultate cuantificabile în mandate similare; • rețea profesională relevantă pentru sectorul energiei și utilităților.

Pragul minim colectiv

Comisia de Selecție și Nominalizare a stabilit un prag minim colectiv global de minim 60% din punctajul maxim ponderat, pentru competențele obligatorii.

Pragul minim colectiv reprezintă nivelul minim de competențe pe care Consiliul de administrație, în ansamblu, trebuie să-l atingă pentru a asigura îndeplinirea cu succes a mandatului. Acesta se calculează raportând suma punctajelor ponderate obținute de candidații propuși la suma punctajelor maxime ponderate aferente criteriilor obligatorii.

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, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție - prin raportare la: Profilul Consiliului de administrație, Profilul Membrilor Consiliului de administrație și la indicatorii ce descriu competențele reprezentând criterii de selecție a candidaților, conform documentelor anterior

menționate, precum și integrarea rezultatelor analizei Declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și interviul organizat.

PRIMAR,
EMIL BOC

DIRECTOR EXECUTIV,
Virgil Poruțiu

CONSILIER,
Andreea Feraru