



ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
CONSILIUL LOCAL

h7

PROIECT DE HOTĂRÂRE
AVIZAT
SECRETAR GENERAL,
VIORELA-MIRABELA CĂLIN

PROIECT DE HOTĂRÂRE NR. 421/22.10.2021
privind aprobarea profilului și a matricei profilului consiliului de
administrație, a profilului personalizat și a matricei profilului
candidatului și a anunțului public privind selecția membrilor în
Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.

Consiliul local al municipiului Constanța, întrunit în ședință ordinară din data de 29.10.2021

Având în vedere:

- referatul de aprobare al domnului primar Vergil Chițac, înregistrat sub nr. 2095/23 / 22.10 / 2021;

- raportul de specialitate al Compartimentului monitorizare întreprinderi publice și ADI-uri înregistrat sub nr. 2095/23 / 22.10 / 2021;

- avizul Comisiei de specialitate nr.3 pentru servicii publice, comerț, turism și agrement,

- avizul Comisiei de specialitate nr.5 pentru administrație publică, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățeanului,

În conformitate cu prevederile:

- Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

- Legii nr.111/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice;

- art.13-art.39 alin.(2) din Hotărârea Guvernului nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/30.11.2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice

Luând în considerare:

- prevederile H.C.L. nr.4/22.01.2021 privind înființarea societății Termoficare Constanța S.R.L. în vederea preluării serviciului public de transport, distribuție și furnizare a energiei termice în cadrul sistemului de alimentare centralizată cu energie termică în municipiul Constanța;

- prevederile H.C.L. nr.103/23.04.2021 privind aprobarea înființării comisiei de selecție a membrilor Consiliului de administrație al întreprinderilor publice la nivelul autorității publice tutelare;

- prevederile H.C.L. nr.175/28.05.2021 privind aprobarea declanșării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.;

- prevederile Dispoziției nr.2687/27.05.2021 privind numirea membrilor comisiei de selecție a Consiliilor de administrație ale întreprinderilor publice la nivelul autorității publice tutelare, modificată prin Dispoziția nr.4614/11.08.2021 pentru modificarea Dispoziției nr.2687/27.05.2021 privind numirea membrilor

comisiei de selecție a Consiliilor de administrație ale întreprinderilor publice la nivelul autorității publice tutelare;

- adresele societății Fox Management Consultants S.R.L. înregistrate la Primăria municipiului Constanța sub nr.190321/24.09.2021 și sub nr.204757/14.10.2021;

În temeiul prevederilor art.129 alin.(2) lit.a), alin.(3) lit.d) și art.196 alin.(1) lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aprobă profilul și matricea profilului Consiliului de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L., conform anexei nr.1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2 Se aprobă profilul personalizat al candidatului și matricea profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L., conform anexei nr.2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.3 Se aprobă anunțul public privind selecția membrilor în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L. conform anexei nr.3 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.4 Serviciul secretariat, relații consiliul local și administrația publică va comunica prezenta hotărâre Compartimentului monitorizare întreprinderi publice și ADI-uri, societății Termoficare Constanța S.R.L. și societății Fox Management Consultants S.R.L., în vederea aducerii la îndeplinire, precum și Instituției prefectului - județul Constanța, spre știință, iar Compartimentul monitorizare întreprinderi publice și ADI-uri va comunica prezenta hotărâre comisiei de selecție a membrilor Consiliilor de administrație ale întreprinderilor publice la nivelul autorității publice tutelare.

Prezenta hotărâre a fost votată de consilierii locali astfel:
_____ pentru, _____ împotriva, _____ abțineri.

La data adoptării sunt în funcție _____ consilieri din 27 membri.

PREȘEDINTE ȘEDINȚĂ,
COSTIN-VALERIU AVĂTAVULUI

CONTRĂSEMNEAZĂ,
SECRETAR GENERAL,
VIORELA-MIRABELA CĂLIN

CONSTANȚA

Nr.....



ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr.1 la H.C.L. nr.....

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE
al Societatii TERMOFICARE CONSTANTA SRL

I. Introducere

Prezentul document este realizat în scopul realizării procedurii de selecție a Membrilor în Consiliul de administrație al Societatii TERMOFICARE CONSTANTA SRL, în conformitate cu prevederile OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare. Documentul cuprinde o parte din modelele necesare implementării procedurii de recrutare și selecție, în sensul art. 17 alin. (2) din HG 722/2016 și anume:

- a) Profilul Consiliului;
- b) Profilul fiecărui membru al consiliului.

Modelele de mai sus reprezintă punctul de pornire pentru procesul de selecție, întrucât definesc nevoia de recrutare și criteriile de evaluare și selecție. În baza lor se vor întocmi anunțurile de selecție și se va implementa procedura selecției.

Prezentarea societatii

Societatea Termoficare Constanța SRL are sediul social în municipiul Constanța str. Badea Cârțan, nr. 14A și este înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului cu J13/418/2021, având Cod unic de Înregistrare 43709449.

Capitalul social al societății Termoficare Constanța SRL este în sumă de 27.500 lei, societatea administrând în prezent active în valoarea totală de 238.259.640 lei, din care 235.627.244 lei reprezintă active fixe și 2.632.396 lei active circulante.

Activitățile societății sunt supuse reglementărilor Autorității Naționale de Reglementare în domeniul Energiei (ANRE) și ale Consiliului local al municipiului Constanța.

Portofoliul de consumatori al societății Termoficare Constanța SRL cuprinde aproximativ 50.000 apartamente convenționale în care locuiesc aproximativ 130.000 - 150.000 de constănțeni, cât și unități economice și instituții publice din municipiu răcordate la SACET. Din punct de vedere al formei juridice de organizare a entității cu care societatea are întocmită relația contractuală, principala categorie de consumatori o constituie asociațiile de proprietari (aproximativ 1.200 de asociații, consumul aferent acestora reprezentând circa 90% din energia termică vândută).

În prezent, în cadrul societății Termoficare Constanța SRL își desfășoară activitatea o medie de 392 de salariați, din care peste 75% activează în zona de exploatare, reparații, întreținere, dispecerat-automatizare, intervenții, etc..

Satisfacerea cerințelor clienților constituie orientarea strategică de bază pentru societate, punând în centrul activității sale calitatea serviciilor oferite, în permanentă îmbunătățite. În acest sens societatea Termoficare Constanța SRL trebuie să dezvolte proiecte, derulate în baza unui sistem de management integrat certificat, conform standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015, SR OHSAS 45001:20187 (BS OHSAS 45001:2018) de către Societatea Română pentru Asigurarea Calității București, partener al organismului internațional de certificare IQNet.

Forma juridică: societatea Termoficare Constanța SRL este persoană juridică română organizată sub forma de societate comercială cu răspundere limitată, ce își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și statutului propriu.

Autoritate publică tutelară: Consiliul local al municipiului Constanța

Obiectul de activitate: Principalul obiect de activitate al societății îl reprezintă prestarea serviciului public de alimentare cu energie termică produsă centralizat în sistemul transport-distributie-furnizare în municipiul Constanța, pe bază de licență, conform legii, prin puncte termice, generatoare de apă caldă cu combustibil gazos de cartier și generatoare de apă caldă cu combustibil gazos apasate în blocuri, în conformitate cu codul CAEN 3530. Complementar, desfășoară și alte activități pentru susținerea obiectului de activitate, în conformitate cu statutul propriu și cu legislația în vigoare.

Legislație relevantă domeniului de activitate al societății:

- Legea 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat în regii autonome și societăți comerciale;
- OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016 și Normele de aplicare nr 722/2016
- Legea nr. 51/2006 - Legea serviciilor comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 325/2006 privind serviciul public de alimentare cu energie termică, actualizată.

Unitatea funcționează în baza licenței nr. 2280 emisă în 18.08.2021 de către Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei pentru prestarea serviciului de alimentare centralizată cu energie termică pe raza municipiului Constanța.

Rezumatul strategiei locale în domeniul în care acționează societatea

Societatea Termoficare Constanța SRL are obligații pentru realizarea serviciului public de termoficare la nivelul municipiului Constanța, având în administrare întreaga infrastructură de termoficare ce aparține domeniului public și privat al unității administrativ teritoriale municipiul Constanța.

Conform strategiei locale, societatea Termoficare Constanța SRL are misiunea de a asigura, la nivelul fiecărui client, cantitatea și calitatea de energie termică de care acesta are nevoie, atunci când are nevoie, la un cost minim, în condițiile utilizării unui volum minim de resurse, materii prime și materiale și cu un impact minim asupra mediului înconjurător pe întregul ciclu de viață de la producere până la utilizarea finală a energiei termice.

Sectorul de termoficare trece printr-o perioadă de schimbări semnificative, inclusiv din punct de vedere al relației cu beneficiarii serviciilor. Măsura performanțelor atât a serviciului public în ansamblu, cât și individual la nivelul fiecărui angajat, este dată din ce în ce mai mult de rezultatele obținute și de aprecierea din partea beneficiarilor.

A lucra în sectorul serviciilor publice în general, comportă obligații speciale deoarece zilnic se iau decizii care influențează întreaga comunitate. Beneficiarii serviciilor de alimentare cu energie termică au dreptul să se aștepte din partea societății Termoficare Constanța SRL și a angajaților săi, ca aceștia să opereze eficient, onest și imparțial. Ei trebuie să aibă încredere în integritatea procesului de luare a deciziilor care îi influențează.

Viziunea generală cu privire la misiunea și obiectivele societății Termoficare Constanța SRL, desprinsă din strategia locală în domeniul în care acționează societatea

Pentru realizarea misiunii societății Termoficare Constanța SRL, autoritatea publică locală - Consiliul local al municipiului Constanța stabilește în conformitate cu reglementările din domeniul de activitate următoarele obiective strategice:

- asigurarea unui serviciu public competitiv de alimentare cu energie termică în sistem centralizat pentru locuitorii municipiului Constanța;
- creșterea adaptabilității sistemului de termoficare la cerințele clientului prin optimizarea serviciului privind raportul dintre calitate și necesarul de căldură față de costul energiei termice livrate populației;
- promovarea unei strategii de diversificare a serviciilor oferite în vederea creșterii veniturilor încasate;

- dezvoltarea de tehnologii de izolare termică și creștere a eficienței energetice în vederea reducerii pierderilor operaționale de energie;
- concentrarea activităților de contractare pe consumatorul final individual, simultan cu reducerea contractării pe asociații;
- dezvoltarea de activități de instruire a personalului și implementarea de sisteme de management orientate către performanță și inovare;
- dezvoltarea unei abordări de îmbunătățire continuă a calității serviciilor;
- promovarea activităților de educare a consumatorilor în ceea ce privește limitarea consumului cu păstrarea nivelului de confort optim, fără a afecta colocatarii din condominii;
- sensibilizarea și conștientizarea populației asupra impactului sistemelor de producere a energiei termice cu centrale consumatoare de combustibili fosili asupra mediului înconjurător;
- identificarea resurselor necesare dezvoltării unor surse neconvenționale de producere a energiei în vederea reducerii efectelor negative asupra mediului și a asigurării obiectului de activitate al societății prin tehnologii complementare, în concordanță cu orientările Comisiei Europene privind securitatea energetică;
- administrarea eficientă a bunurilor din proprietatea publică și privată a unității administrativ-teritoriale;
- asigurarea unei comunicări eficiente cu beneficiarii și colaboratorii, a transparenței și liberului acces la informațiile de interes public privind serviciul ce termoficare.

Modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a obligației de serviciu public

Sursa principală de venituri a societății o constituie veniturile obținute din prestarea serviciului de alimentare cu energie termică, constând în contravaloarea energiei termice consumate și facturate către consumatori și a subvenției la căldură acordate populației de către autoritatea publică locală.

Din analiza pe ultimii ani, se constată creșterea cifrei de afaceri ca urmare a creșterii prețului local al energiei termice, în condițiile în care în același interval de timp producția în unități fizice a scăzut.

Complementar, societatea Termoficare Constanța SRL desfășoară și alte activități pentru susținerea obiectului de activitate, în conformitate cu statutul propriu și cu legislația în vigoare (mentenanță la instalații și echipamente, remediere avarii apărute pe rețelele termice, lucrări de automatizare sistem, verificări metrologice, lucrări de reparații construcții la clădirile proprii și la canalele termice, servicii I.T., etc).

Pe lângă faptul că aproape toate lucrările necesare societății sunt realizate cu forțe proprii, aceasta execută prestări de servicii pentru terți, pe bază de contracte multianuale. Serviciile prestate pentru terți aduc venituri suplimentare, contribuind la creșterea cifrei de afaceri și a rentabilității societății.

Activități conexe desfășurate de societatea Termoficare Constanța SRL,:

- ridicarea presiunii apei reci în imobilele cu regim de înălțime mai mare de 4 nivele, activitate prestată operatorului local R.A.J.A. S.A.;
- repararea conductei de apă rece poziționată în canalul termic constituie o altă prestare pentru R.A.J.A. S.A.;
- întreținerea și repararea instalațiilor de termoficare și a echipamentelor din punctele termice și generatoarele de apă caldă cu combustibil gazos;
- întreținerea și repararea rețelelor termice secundare;
- gestionarea parcului de contoare care asigură măsurarea consumurilor de energie termică, prestări servicii în domeniul contorizării;
- prestări servicii metrologice în laboratorul propriu pentru calculatoarele de energie termică și perechile de termorezistențe aflate în componența buclei de contorizare (gigacalorimetru);
- servicii autorizate pentru etalonare de manometre și termometre pentru aplicații industriale;
- efectuare analize chimice în cadrul Laboratorului chimic propriu pentru prevenirea poluării în urma activității de curățare chimică a schimbătoarelor de căldură, al prevenirii neconformităților privind calitatea apei calde de consum, a stabilirii gradului de duritate al agentului termic primar respectiv secundar pentru păstrarea sub control a parametrilor în vederea eliminării riscului depunerii sărurilor de calciu și magneziu pe instalațiile de termoficare;
- eliberarea de avize constituie altă sursă de venit alături de cele menționate mai sus.

Conform reglementărilor, autoritatea publică tutelară are obligația de a asigura compensațiile corespunzătoare pentru obligația de serviciu public, pentru acoperirea costurilor nete aferente îndeplinirii obligației de serviciu public, inclusiv un profit rezonabil.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular;
- Matricea profilului consiliului.

Administrarea societății trebuie să vizeze, pe de o parte, continuarea demersurilor de modernizare, întreținere și atragerea de fonduri pentru dezvoltare, în vederea furnizării unor servicii de calitate superioară pentru clienții societății, respectiv a unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății, iar, pe de altă parte, armonizarea practicilor manageriale și de administrare cu principiile guvernantei corporative elaborate de către Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare și cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*.

Consiliul de Administrație, este stabilit în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă* și ale HG nr. 722/2016 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*. Consiliul de Administrație

acționează independent, cu condiția ca membrii consiliului să se completeze reciproc. Consiliul este însărcinat să supravegheze performanța managementului executiv și situația generală a afacerilor din cadrul societății. În executarea sarcinilor sale, consiliul se concentrează asupra interesului societății.

În conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, precum și potrivit prevederilor Actului Constitutiv al **Societății TERMOFICARE CONSTANTA SRL**, Adunarea Generală a Acționarilor societății alege membrii Consiliului de administrație.

Consiliu de administrație va fi format din **5 administratori**. Persoanele numite în calitate de administratori trebuie să accepte expres numirea. Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe durata mandatului.

Membrii Consiliului de administrație sunt numiți și/sau revocați numai printr-o hotărâre a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

Mandatul administratorilor este de 2 ani, în conformitate cu prevederile Art. 153¹² din Legea 31/1990 alin (2). Membrii Consiliului de administrație pot fi realeși. Mandatul Administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit, cu respectarea reglementărilor legale.

Președintele Consiliului de administrație este ales din rândul administratorilor.

Consiliul de administrație al Societății are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea Societății, având atribuțiile stabilite prin lege și prin Actul Constitutiv.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită, potrivit legii, de către Adunarea Generală a Acționarilor și este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă

a. Responsabilitățile Consiliului de Administrație

Consiliul de administrație are, în principal, următoarele atribuții:

- a) aprobă structura organizatorică și regulamentul de organizare și funcționare al *Societății*;
- b) aprobă nivelul garanțiilor și modul de constituire a acestora pentru directorul general, directorii executivi ai *Societății* și pentru persoanele care au calitatea de gestionar;
- c) încheie acte juridice prin care să dobândească, să înstrăineze, să închirieze, să schimbe sau să constituie în garanție bunuri aflate în patrimoniul *Societății*, cu aprobarea adunării generale a acționarilor, atunci când legea impune această condiție;
- d) aprobă delegările de competență pentru directorul general și pentru persoanele din conducerea *Societății*, în vederea executării operațiunilor acesteia;
- e) aprobă încheierea oricăror contracte pentru care nu a delegat competența directorului general al *Societății*;

- g) supune anual adunării generale a acționarilor, în termenul legal, raportul cu privire la activitatea *Societatii*, bilanțul contabil și contul de profit și pierderi pe anul precedent, precum și proiectul programului de activitate și proiectul bugetului de venituri și cheltuieli ale *Societatii* pe anul în curs;
- h) convoacă adunarea generală extraordinară a acționarilor ori de câte ori este nevoie;
- i) aprobă încheierea contractelor de import-export, până la limita cuantumului valoric stabilit de adunarea generală a acționarilor;
- j) stabilește drepturile, obligațiile și responsabilitățile personalului *Societatii*, conform structurii organizatorice aprobate;
- k) stabilește competențele și nivelul de contractare a împrumuturilor bancare curente, a creditelor comerciale pe termen scurt și mediu și aprobă eliberarea garanțiilor;
- l) aprobă numărul de posturi și normativul de constituire a compartimentelor funcționale și de producție;
- m) aprobă programele de producție, cercetare, dezvoltare, investiții;
- n) stabilește și aprobă politici pentru protecția mediului și securitatea muncii, potrivit reglementărilor legale în vigoare;
- o) stabilește tactica și strategia de marketing;
- p) stabilește și aprobă, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat de adunarea generală a acționarilor, modificări în structura acestuia, în limita competențelor pentru care a primit mandat;
- q) mandatează reprezentanții patronatului la negocierea contractului colectiv de muncă;
- r) rezolvă orice alte probleme stabilite de adunarea generală a acționarilor sau care sunt prevăzute de legislația în vigoare.

b. Cerintele și trasaturile Consiliului de Administrație

Componența Consiliului este alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă. Este recomandabil ca echipa de membrii ai Consiliului să fie mixtă și echilibrată în privința experienței profesionale asigurând o diversitate a acesteia la nivelul întregului consiliu și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă experiență directă în domeniul în care activează societatea întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care poate aduce valoare adăugată, dar este

indicat ca cel puțin un membru al Consiliului să aibă experiența directă în industria /sectorul de activitate al societății comerciale. Este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă o educație academică secundată de experiență care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, terminologia specifică tehnică și economică proprii administrării unei companii.

Noul consiliu va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al noului consiliu trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea companiei și anticipează provocările companiei în anii următori.

Nu este necesar ca toți membrii consiliului să aibă experiență profesională în domeniul în care activează societatea, cu toate acestea cel puțin unul dintre membrii consiliului este indicat să aibă acest fel de experiență sectorială.

De asemenea, Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât acesta, în totalitatea sa, să aibă o bună înțelegere a principiilor de guvernare corporativă, expertiza calificată în implementarea elementelor și strategiilor de securitate specifice administrării unor companii naționale de interes strategic, prevenirea corupției, precum și experiența în dezvoltarea activității pe segmentele de piață cu ponderea cea mai mică în cifra de afaceri, în vederea dezvoltării afacerii, fără a ne limita la domeniul instalațiilor periculoase transportabile (rutier, feroviar, naval) .

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului să aibă experiență și în mediul privat pentru asigurarea armonizării între cele două medii - public și privat și, totuși, un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

În conformitate cu prevederile art. 28 din OUG nr. 109/2011:

- (1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație este format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus.;

- cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;

- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani

- nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

- majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 2 ani;

- o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

În conformitate cu prevederile art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, la desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

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

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

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

d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

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

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

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

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

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

În conformitate cu prevederile art. 19 din Anexa nr. 1 la HG nr. 722/2016, la constituirea profilului membrilor consiliului se au în vedere următoarele cerințe:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;

- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen lung;

- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;

- să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critică constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de

decizii și detectarea tiparelor pentru a contibui la activitatea consiliului ca întreg.

În conformitate cu prevederile art. 1 pct. 18 din Anexa 1 la HG nr. 722/2016, profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul consiliului conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

În matricea profilului consiliului, autoritatea publică tutelară stabilește definirea profilului de candidat pentru consiliu. Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

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

c. Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale companiei;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptat de la *Societatea TERMOFICARE CONSTANTA SRL*, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- strategia *Societatii TERMOFICARE CONSTANTA SRL* și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile consiliului.

MUNICIPIUL CONSTANTA își propune ca, pentru un mandat de 2 ani, Consiliul de Administrație al Societății să fie constituit din 5 membri cu experiență pe următoarele domenii:

Din cei 5 membri:

- cel puțin doi membri trebuie să aibă studii economice sau juridice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii tehnice cu experiență în domeniul tehnic;
- toți membrii trebuie să aibă studii superioare absolvite cu diploma de licență;
- toți membrii trebuie să aibă o experiență profesională adecvată funcției pentru care candidează pe un post care necesită studii superioare.
- toți membrii trebuie să aibă cunoștințe în domeniile care privesc activitatea societății și anticipează provocările societății în anii următori;
- toți membrii trebuie să aibă experiență de conducere / administrare în domeniul public sau privat
- în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin.(1) al OUG 109/2011, nu pot fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la HG nr. 722/2016, **matricea consiliului (Anexa nr. 2)** reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

În conformitate cu prevederile art. 1 pct. 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 722/2016, **matricea profilului candidatului** reprezintă un tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

II. MATRICEA CONSILIULUI

a. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii – Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu (Oblig.) sau **Opțional** (Opt) – Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

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

D. Administratori în funcție – Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor actuali, ordonați alfabetic.

E. Candidați nominalizați - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.

F. Totaluri

(i) *Total* – Valoarea totală a unui criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

(ii) *Total ponderat* – Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (prevăzută la punctul C)].

(iii) *Pragul minim colectiv* – Nivelul procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agreeate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim]x 100).

(iv) *Pragul curent colectiv* - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

G. Grila de punctaj a criteriilor – Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierea rândurilor matricei

H. Competențe – Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de 1 până la 5.

I. Trăsături – O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.

J. Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.

K. (i) Subtotal - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

(ii) Subtotal ponderat - Însurarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

$\Sigma(\text{punctaj criteriu} * \text{pondere criteriu})$

L. (i) Total - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

(ii) Total ponderat - Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].

M. Clasament - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

b. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI - DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

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

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

Indicatori:

- înțelege poziționarea sectorului de servicii de tipul inspecții/acreditări/certificări în domeniul larg al Activităților de testare și analize tehnice și modul în care acest sector poate avea un impact major asupra activității companiei;
- identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul Activităților de testare și analize tehnice și arată cum acestea pot influența activitatea societății;
- cunoaște bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății.

1.2. Cunoașterea trăsăturilor pieței reglementate în care acționează societatea

Descriere: cunoaște domeniul reglementat în care funcționează societatea, precum și tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare și poate evalua poziționarea în timp a societății în raport cu volumul de activitate din domeniu.

Indicatorii:

- cunoaște importanța strategică și de securitate a domeniului reglementat în care operează societatea;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.

1.3. Cunoașterea specificului pieței concurențiale în care acționează societatea

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

Indicatorii:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

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

Indicatori:

- contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;

- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă;
- alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. *Finanțe și audit,*

Descriere: familiar cu practicile de management financiar și audit financiar rapoarte

Indicatori:

- notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practici, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității

2.3. *Managementul privind gestionarea și securitatea informației*

Descriere: familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării politicilor privind gestionarea și utilizarea informațiilor (utilizarea bazei de date cu instalații și echipamente periculoase și deosebit de periculoase) și îndeplinirea cu succes obiectivelor specifice activității.

Indicatori:

- asistă la coordonarea eficientă a tuturor activităților de inspecții/verificări în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă autoritatea de reglementare și că se respectă atât prevederile prescripțiilor tehnice, cât și obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- urmărește administrarea bugetului precum și organizarea planurilor siguranță și securitate în activitate și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor propuse.

2.4. *Tehnologia informației*

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

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

2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglatoare în care operează.

Indicatori:

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

3. Guvernanța corporativă

Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative.

3.1. Guvernanța întreprinderii publice

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

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății;
- asigură o bună relaționare interinstituțională la nivelul structurilor administrației publice centrale și locale.

3.2. Rolul consiliului

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

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului;

- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

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

Indicatori:

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

4. Social și personal

4.1. Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

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

Indicatori:

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

4.2. Cunoașterea limbii române și cel puțin a unei limbi de circulație internațională

4.3. Relații interpersonale

Descriere: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Indicatori:

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze;

- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- poate împărtăși cu ușurință situații de înaltă tensiune.

4.4. *Cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitate socială și de mediu*

Descriere: are experiență în proiecte care au presupus Consolidarea numelui companiilor în care a lucrat și clădirea reputației acestora.

Indicatori:

- poate crea avantaje competitive ca beneficiu al acestui tip de proiect;
- poate câștiga încrederea și susținerea comunității;
- poate antrena suportul comunității ca urmare a implicării active în asemenea proiecte.

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

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

Indicatori:

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul de activitate al societății;
- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru societate;
- asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european;
- are o viziune de ansamblu asupra pieței pe care acționează societatea și este capabil să realizeze strategii de dezvoltare cu rezultate măsurabile;
- este capabil să își energizeze și motiveze echipa cu care lucrează și pe care o conduce astfel încât să obțină rezultatele așteptate.

6. **Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor**

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

Indicatori:

- intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări;
- intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;
- declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; limbajul și tonul folosit indică acțiunea;

- acolo unde este posibil, face apel la date concrete și cifre;
- atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind vădit spre obținerea unei performanțe superioare.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

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

Indicatori:

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

2. Integritate

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

Indicatori:

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

3. Independență

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

Indicatori:

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

4. Expunere politică

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

5. Diversitate de gen – m/f

6. Calități personale

Descriere: demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor.

Indicatori:

- arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub nota de respect;
- adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;
- îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back;
- are capacitatea de a lucra în mod cooperant în cadrul unei echipe;
- are capacitatea de a comunica în situații sociale diferite, constructiv și cu tact;
- dovedește dinamism și determinare;
- are rezistență la stres;
- are capacitatea de gestionare a timpului;
- are capacitatea de a crea empatie, încredere și de a îi inspira pe alții;
- are capacitatea de implicare și participare la actul decizional;
- are capacitatea de identificare și control al riscului managerial;

- are capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială;
- contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt;
 - nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
 - ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
 - se consultă cu alții pentru perspective diferite;
 - ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
 - este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
 - caută să ofere claritate discuțiilor;
 - este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
 - ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante;
 - poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori:

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

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

1. Număr de mandate

O persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

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

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

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

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

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare	Fără studii superioare și fără experiență / vechime	Cu studii superioare și fără experiență / vechime	Cu studii superioare și cu experiență profesională adecvată funcției pentru care candida pe un post care a necesitat studii superioare	Cu studii superioare și cu experiență profesională în domeniul de activitate al Societății sau în domenii conexe inclusiv tehnic, juridic sau economic	Cu studii superioare și alte studii realizate și absolvite (master, doctorat, MBA, etc)* și în domeniul de activitate al Societății sau în domenii conexe inclusiv tehnic, juridic sau economic

*In condițiile Legii Învățământului nr. 1/2011

GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază

2	Intermediar	<p>Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • înțelegeți și discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	<p>Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	<p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	<p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară

Tabele de rating – Competențe

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

Anexa nr. 2

Configurația CA TERMOFICARE CONSTANTA SRL			Consiliul de Administrație									
Criterii*	Obligatorii	Opționale	Pondere (0 - 1)	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5	Total	Total pondere	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
Nota 1 - novice; Nota 2 - intermediar; Nota 3 - Competent; Nota 4 - avansat; Nota 5 - expert												
C o m p e t e n t e	Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice	1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice și operaționale din domeniul de activitate al întreprinderii publice	0.8	3	3	3	3	3	15	12	48	60
		1.2 Cunoașterea trasaturilor pietei în care acționează societatea	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		1.3 Cunoașterea specificului pietei concurențiale în care acționează Societatea	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Competențe profesionale de importanță strategică / tehnice	2.1 Gândire strategică și previziuni	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		2.2 Finanțe și contabilitate / audit	0.8	3	3	3	3	3	15	12	48	60
		2.3 Managementul privind gestionarea și securitatea informației	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		2.4 Tehnologia informației	0.5	3	3	3	3	3	15	7.5	30	60
		2.5 Cunoașterea legislației aferente domeniului de activitate al companiei	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Guvernanță corporativă	3.1 Cunoașterea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernantei corporative	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		3.2 Rolul consiliului	0.8	3	3	3	3	3	15	12	48	60
		3.3 Monitorizarea performanței	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Social și personal	4.1 Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		4.2 Relații interpersonale	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		4.3 Cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitate socială și de mediu	0.7	3	3	3	3	3	15	10.5	44	60
	Experiența pe plan local / internațional	5.1 Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	6.1 Integrarea contextului strategic al Societății	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		6.2 Are viziunea asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor acționarului	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		6.3 Răspunde cu obiectivitate așteptărilor acționarului	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		6.4 Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în HG 722 / 2016	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Sub-Total										
	Sub - Total Ponderat											
	Reputație personală și profesională		1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Integritate		1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Independență		0.8	3	3	3	3	3	15	12	48	60

Configurația CA TERMIFICARE CONSTANTA SRL			Consiliul de Administrație									
Criterii*	Obligatorii	Opționale	Pondere (0-1)	Candidații					Total	Total pondere	Pragut minim colectiv	Pragut curent colectiv
				Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5				
Trăsături		Expunere politică	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Diversitate de gen		m	m	f	m	m				
		Calitati personale										
		Capacitatea de a lucra in mod cooperant si flexibil in cadrul unei echipe	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Capacitatea de a comunica in situatii sociale diferite, constructiv și cu tact (a tolera alte puncte de vedere, a constientiza responsabilitatea individuală si colectiva)	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Dinamism, determinare	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Rezistenta la stres	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Capacitatea de gestionare timpului	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Capacitatea de a crea incredere, empatie și de a-i inspira pe altii	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
		Capacitatea de implicare și participare la actul decizional	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60
	Capacitate de identificare și control al riscului managerial	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60	
	Capacitate de analiză, sinteză și decizie managerială	1	3	3	3	3	3	15	15	60	60	
		Sub-Total										
Cerinte prescriptive si proscriptive	Număr de mandate	O persoană poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator										
	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Fara inscrisuri in cazierul fiscal si judiciar										
	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderii publice în care și-a exercitat mandatul de director / administrator	Societatea/societatile în care și-a exercitat mandatul de director / administrator nu au intrat în procedura de insolvență sau faliment pe perioada exercitării mandatului										
	Studii	Studii superioare conform specificațiilor din profilului consiliului și experiență în domeniu										
		Sub-Total										

Grila de punctaj conform prevederilor Anexei 1a din Anexa 1 la HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011

Punctaj	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. • Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, • Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	• Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență; • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanță a consiliului

Configurația CA TERMOFICARE CONSTANTA SRL			Consiliul de Administrație									
Criterii*	Obligatorii	Opționale	Pondere (0 - 1)	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5	Total	Total pondere	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
5	Expert	<ul style="list-style-type: none"> Sunteți cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de competențe. Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în aceasta competență de către consiliul, organizația și/sau organizațiile din afară. 										

PREȘEDINTE ȘEDINȚĂ,
COSTIN-VALERIU AVĂTAVULUI

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR GENERAL,
VIORELA-MIRABELA CĂLIN



ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr.2 la H.C.L. nr.....

PROFILUL PERSONALIZAT AL CANDIDATULUI
pentru pozitia de membru în Consiliul de Administratie
al Societatii TERMOFICARE CONSTANTA SRL

Profilul candidatului pentru funcția de administrator - descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. 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 paguri minime de competență.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale companiei;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la Societatea TERMOFICARE CONSTANTA SRL, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- strategia Societatii TERMOFICARE CONSTANTA SRL și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile consiliului.

MUNICIPIUL CONSTANTA își propune ca, pentru un mandat de 2 ani, Consiliul de Administrație al Societății să fie constituit din 5 membri:

Din cei 5 membri:

- cel puțin doi membri trebuie să aibă studii economice sau juridice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- cel puțin un membru trebuie să aibă studii economice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar;
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii tehnice cu experiență în domeniul tehnic;
- toți membrii trebuie să aibă studii superioare absolvite cu diploma de licență;
- toți membrii trebuie să aibă o experiență profesională adecvată funcției pentru care candidează pe un post care a necesitat studii superioare.
- toți membrii trebuie să aibă experiență în domeniile care privesc activitatea societății și anticipează provocările societății în anii următori;
- toți membrii trebuie să aibă experiența de conducere / administrare în domeniul public sau privat
- în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin.(1) al OUG 109/2011, nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
 - în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități.

În conformitate cu prevederile art. 1 pct. 15 din Anexa nr. 1 la HG nr. 722/2016, **matricea profilului candidatului** reprezintă un tabel care trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

Având în vedere piața muncii și specificul activității Societății, este de dorit ca în noul consiliu de administrație, diversitatea profilurilor de mai sus să fie cât mai bine reprezentată. Profilurile financiar-contabil și/sau juridic trebuie să fie reprezentate în cadrul noului consiliu de administrație, în acord cu legislația în vigoare. În alcătuirea noului consiliu de administrație, se poate ține cont de combinația rezultată din considerarea profilurilor de mai sus, fapt care își produce amprenta asupra deciziei de numire.

Indiferent de profilul în care se încadrează, candidatul pentru poziția de membru în consiliul de administrație trebuie să dovedească abilitățile, trăsăturile și competențele prezentate în **Matricea candidatului**, la un prag corespunzător pentru performanța consiliului de administrație.

Contextul prezentat în Profilul Consiliului de Administrație supus împreună cu prezentul document care reprezintă profilul candidatului la funcția de membru în Consiliul de Administrație impune ca membrii Consiliului să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să înțeleagă rolul societății, poziționarea acesteia în piață, constrângerile cu care aceasta se confruntă;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluțiile optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice, juridice și sociale cu care se confruntă societatea.

Pe lângă aceste axe comportamentale ce derivă din cerințele contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, membrii consiliului de administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

1. Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de membru al consiliului de administrație;
2. Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
3. Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență;
4. Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
5. Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiența în munca în echipă, comunicare, cultura financiară. Să fie familiarizat cu cerințele guvernancei corporative;
6. 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 capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai eficient, eficace și mai reprezentativ consiliu.

Matricea profilului candidatului - este un instrument cumulativ 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 aspectele menționate mai sus, cumulul de criterii de evaluare ce vor fi utilizate în selectarea membrilor Consiliului de Administrație este:

Matricea candidatului

			Obligatorii (OB) sau Opționali (OP)	Pondere (0-1)
Criterii				
1 = Novice; 2 = Intermediar; 3 = Competent; 4 = Avansat; 5 = Expert				
m	pe	1.		
re	sp	1	Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al societății	OB
e	ec			
	ifi			

	1. 2	Cunoașterea trăsăturilor pieței reglementate în care acționează societatea	OB		
		1. 3	Cunoașterea specificului pieței concurențiale în care acționează societatea	OB	
	Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice	2. 1	Gândire strategică și previziuni	OB	
		2. 2	Finanțe și audit	OB	
		2. 3	Managementul privind gestionarea și securitatea informației	OB	
2. 4		Tehnologia Informației	OB		
2. 5		Legislație	OB		
Governanța corporativă	3. 1	Governanța întreprinderii publice	OB		
	3. 2	Rolul consiliului	OB		
	3. 3	Monitorizarea performanței	OB		
Social și personal	4. 1	Negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală	OB		
	4. 2	Relații interpersonale	OB		
	4. 3	Cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitatea socială și de mediu	OB		
Experiență pe plan local și internațional	5. 1	Participarea în organizații internaționale/europene constituite în domeniul de activitate al societății	OP		
Alinierea cu așteptările acționarilor	6. 1	Integrarea contextului strategic al Societății	OB		
	6. 2	Are viziunea asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor acționarului	OB		
	6. 3	Răspunde cu obiectivitate corect formulate așteptărilor acționarului	OB		
	6. 4	Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în HG 722/2016	OB		
II. Trăsături	1	Reputație personală și profesională	OB		
	2	Integritate	OB		
	3	Independență	OB		
	4	Expunere politică	OB		
	5	Calități personale	OB		

III. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)	1	Număr de mandate	OB	
	2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	
	3	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	
	4	Studii superioare absolvite cu diplomă de licență și experiență în domeniu (prescurtat „cu studii superioare”)	OB	
			TOTAL	
			Total ponderat	
			Clasament	

Dintre cei 5 membri ai Consiliului de Administrație:

- Cel puțin 2 trebuie să aibă studii universitare absolvite în domeniile economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar și experiența în aceste domenii de cel puțin 5 ani;
- Cel puțin un membru trebuie să aibă studii economice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar
- Cel puțin un membru trebuie să fi absolvit studii superioare în domeniul tehnic;
- Cel mult 1 membru poate avea statut de funcționar public sau personal contractual în cadrul autorității publice tutelare ori în cadrul altor autorități sau instituții publice.

Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membri Consiliului sunt următoarele:

- a) Să aibă cetățenia română sau cetățenie altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- b) Să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- c) Să fie apți din punct de vedere medical;
- d) Să fie absolvent de învățământ superior cu diploma de licență;
- e) Să aibă cel puțin 5 ani experiență în domeniul economic, juridic; acest criteriu e aplicabil candidaților care aplică pentru cele minim 2 posturi din structura Consiliului de administrație ce trebuie ocupate de candidații cu studii și expertiză în domeniile economic sau juridic;
- f) Conform art. 28 alin. (4) din OUG nr. 109/2011, nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- g) Să nu fi fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor întreprinderi de stat, cu capital majoritar de stat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pe motive disciplinare în ultimii trei ani;
- h) Să nu cunoască ca se afla în conflict de interese care să-l facă incompatibil cu exercitarea funcției de membru în Consiliul de Administrație al Societății TERMOFICARE CONSTANTA SRL;

- i) Să nu fi fost condamnat definitiv dintr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și saturarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a înființării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiuni prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de desăvârșite cu intenție care ar face incompatibil cu exercitarea funcției;
- j) Nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- k) 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;
- l) Candidații nu fac parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale unor regiilor autonome sau societăți comerciale, conform art. 33 din OUG 109/2011, aprobată prin Legea nr. 111/2016;
- m) Să aibă experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau le-au condus;
- n) Să aibă minimul de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- o) Să cunoască responsabilitățile postului;
- p) Să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- q) Să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

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

Criterii ce trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție

a) Competența specifică sectorului

Candidatul:

- cunoaște domeniul de activitate al societății, înțelege specificul și reglementările din domeniu și cunoaște bune practici în domeniu;
- cunoaște domeniul reglementat în care funcționează societatea, precum și tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare și poate

evalua poziționarea în timp a societății în raport cu volumul de activitate din domeniu;

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

b) Competențe profesionale de importanță strategică

Candidatul:

- înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung;
- este familiar cu practicile de management financiar și audit financiar rapoarte;
- este familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării politicilor privind gestionarea și utilizarea informațiilor (utilizarea bazei de date cu instalații și echipamente periculoase și deosebit de periculoase) și îndeplinirea cu succes obiectivelor specifice activității;
- înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri;
- are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează.

c) Guvernanță corporativă

Se va evalua înțelegerea reglementărilor, principiilor, conceptelor și normelor de bune practici din domeniul guvernanței corporative.

d) Social și personal

Se au în vedere următoarele:

- abilități de negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală;
- cunoașterea limbii române și cel puțin a unei limbi de circulație internațională;
- relațiile interpersonale;
- cunoștințe despre derularea programelor de responsabilitate socială și de mediu.

e) Internațional

Se are în vedere experiența cumulată în diverse organizații internaționale/europene din domeniul de activitate al societății.

f) Condiții eliminatorii

- deține mai mult de 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice cu sediul în România;
- să nu existe înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar;
- rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- studii superioare absolvite cu diplomă de licență și experiență în domeniu (prescurtat „cu studii superioare”);

PREȘEDINTE ȘEDIȚĂ,
COSTIN-VALERIU AVĂTAVULUI

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR GENERAL,
VIORELA-MIRABELA CĂLIN



ROMÂNIA
JUDEJUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr.3 la H.C.L. nr.....

A N U N Ț

(varianta pentru publicare pe site-ul institutiei si în presa online)

MUNICIPIUL CONSTANTA în calitate de **autoritate publică tutelară**, asistat de expert independent FOX MANAGEMENT CONSULTANTS SRL anunță începerea procesului de recrutare și selecție pentru 5 (cinci) poziții de membru în Consiliul de Administrație al Societății TERMIFICARE CONSTANTA SRL pentru un mandat de 2 ani.

Etapele de desfășurare a procesului de recrutare și selecție sunt:

1. Evaluarea prealabilă dosarelor de candidatură care alcătuiesc lista lungă.
2. Evaluarea finală a candidaților selectați în lista scurtă. Interviewul.

Condițiile generale ale procesului de selecție prealabilă sunt:

- cel puțin doi membri trebuie să aibă studii economice sau juridice cu experiență de cel puțin 5 ani în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii tehnice cu experiență în domeniul tehnic;
- în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin.(1) al OUG 109/2011, nu poate fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități;
- majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138 alin. 2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 2 ani;
- o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;
- membrii consiliului de administrație sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au administrat sau condus;
- selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței;
- candidații care vor fi selectați pentru a fi înscriși pe lista scurtă vor fi ulterior înștiințați să depună o Declarație de intenție realizată conform prevederilor HR 722/2016 și în concordanță cu Scrisoarea de așteptări.

Condițiile generale de participare sunt:

- studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;
- cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene cu condiția să aibă domiciliul în România;
- capacitate deplină de exercițiu;
- stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de documente medicale;
- să nu fie destituit/ă dintr-o funcție publică sau să nu-i fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 3 ani;
- nu au înscriseri în cazierul judiciar;
- nu au înscriseri în cazierul fiscal;

Criteriile de evaluare / selecție finală a candidaților – INTERVIU:

1. Dosarul de candidatură.
2. Matricea profilului de candidat.
3. Declarația de intenție a candidatului.

Criterii de selecție

Competențe:

- Competențe specifice sectorului;
- Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică;
- Competențe de guvernare corporativă;
- Competențe sociale și personale;
- Experiență pe plan național și internațional

Trăsături:

- Integritate, reputație și comportament etic;
- Independență;
- Expunere politică;
- Dinamism, determinare;
- Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Dosarul de înscriere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele documente:

- copia actului de identitate;
- copia diplomelor de studii;
- curriculum vitae
- extras Revisal / copie dupa carnetul de munca
- cazierul judiciar / declarație pe proprie răspundere conform formular nr. 1;
- cazier fiscal / declarație pe proprie răspundere conform formular nr. 2;
- adeverința medicală care atestă starea de sănătate corespunzătoare / declarație pe proprie răspundere conform formular nr. 3;
- declarație pe proprie răspundere privind statutul de independent conform formular nr. 4;
- declarație pe proprie răspundere că informațiile continute în CV și dosarul de candidatură corespund realității conform formular nr.5
- declarație pe proprie răspundere privind calitatea de membru în consilii de administrație ale întreprinderilor publice, altele decât cel în care urmează a fi numit conform formular nr. 6;
- declarație de consimțământ prin care candidatul își exprimă acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selecție conform formular nr. 7;
- declarație pe proprie răspundere privind neîncadrarea în situația unui conflict de interese conform formular nr. 8;
- declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice sau că nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională conform formular nr. 9.
- Declarație pe propria răspundere în privința situației societăților pe care le-a administrat sau condus candidatul conform formular 10.

*** Candidații incluși pe lista scurtă urmează să-și completeze dosarul de candidatură cu cazierul judiciar, cazierul fiscal și adeverința medicală, în cazul în care acestea nu au fost depuse la data depunerii dosarului.**

Originalele actelor depuse la dosar vor fi văzute de comisie la proba de interviu.

Documentele necesare în procesul de recrutare / selecție și formularele de declarații se regăsesc pe pagina de internet a **MUNICIPIULUI CONSTANTA** (www.primaria-constantina.ro) și pe pagina de internet a Societății (_____ .ro)

Dosarul de candidatură se va depune până la data de _____, ora _____ la registratura Primăriei Municipiului Constanta, Bdul. Tomis Nr. 51, Constanta, Judetul Constanta în dosar plic închis și sigilat, unde va primi un număr de înregistrare și data certă a depunerii. Dosarul va avea menționat "Candidatura pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație al Societății TERMOFICARE CONSTANTA SRL" , precum numele și prenumele candidatului sau va fi trimis prin intermediul Postei cu confirmare de primire. O copie a dosarului de candidatură va fi transmisă obligatoriu pe adresa expertului independent, aconsiliu@gmail.com

Plicurile ajunse după data și ora menționată nu vor fi luate în considerare.

Candidații declarați admiși la etapa de selecție a dosarelor și care se regăsesc pe lista scurtă, vor fi evaluați în cadrul interviului, ora și locul desfășurării acestuia urmând a le fi comunicate personal prin intermediul postei electronice și telefonic.

Relații suplimentare se pot obține la telefon 0241.488.100

A N U N Ţ

(varianta pentru publicare in presa scrisa)

MUNICIPIUL CONSTANTA organizează procesul de recrutare / selecție al candidaților pentru 5 (cinci) poziții de membru în Consiliul de Administrație al Societății TERMOFICARE CONSTANTA SRL. Dosarele de înscriere ale candidaților se vor depune la sediul Primăriei Municipiului Constanta. Bd. Tomis Nr. 51, Constanta, Jud. Constanta până la data de _____ 2021, *inclusiv*, ora 12,00. Condițiile de desfășurare, respectiv de participare la concurs și conținutul dosarului de înscriere sunt afișate pe site-ul Autorității Publice Tutelare www.primaria-constanta.ro precum și pe site-ul Companiei (www._____.ro) . Informații suplimentare la tel. 0241.488.100

**PREȘEDINTE ȘEDINȚĂ,
COSTIN-VALERIU AVĂTAVULUI**

**CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR GENERAL,
VIORELA-MIRABELA CĂLIN**



ROMANIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
PRIMAR
Nr. 209593.../...21. 10...2021

52

REFERAT DE APROBARE

Prin H.C.L. nr.4/22.01.2021 s-a aprobat înființarea societății Termoficare Constanța S.R.L. care are ca scop preluarea serviciului public de transport, distribuție și furnizare a energiei termice în cadrul sistemului de alimentare centralizată cu energie termică în municipiul Constanța. Potrivit actului constitutiv societatea este administrată de un Consiliu de administrație format din 5 (cinci) membri numiți pentru un mandat de 4 ani conform legii, aceștia urmând a fi selectați de către autoritatea publică tutelară conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

UAT Municipiul Constanța, prin Consiliul local al municipiului Constanța are calitatea de asociat unic, exercitând în acest sens toate prerogativele Adunării Generale a Acționarilor, conform Legii nr.31/1990 a societăților, cu modificările și completările ulterioare, iar Consiliul local al municipiului Constanța îndeplinește calitatea de autoritate publică tutelară, conform definiției enunțate la art.3 pct.2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Motivat de prevederile art.3 lit.b) din H.G. nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice care dispun că declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe, în cazul societăților la care statul sau o unitate administrativă este acționar unic, la data la care autoritatea publică tutelară emite actul administrativ în acest sens, Consiliul local al municipiului Constanța în calitate de autoritate publică tutelară a societății Termoficare Constanța S.R.L., adoptă la data de 28.05.2021 Hotărârea nr.175 privind aprobarea declanșării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.

Prin contractul de prestări servicii nr.156649/09.08.2021 încheiat cu expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane, societatea Fox Management Consultans S.R.L. a întocmit, pe baza scrisorii de așteptări, profilul și matricea consiliului de administrație, profilul personalizat al candidatului pentru poziția de membru în consiliul de administrație și matricea profilului candidatului și anunțul public privind selecția membrilor în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L., transmise și înregistrate la Primăria municipiului Constanța sub nr.204757/14.10.2021.

Având în vedere asigurarea unei proceduri de selecție transparentă, competitivă și comprehensivă, în conformitate cu prevederile art. 136 alin.(1) din O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, inițiez proiectul de hotărâre privind aprobarea profilului și a matricei profilului consiliului de administrație, a profilului personalizat și a matricei profilului candidatului și a anunțului public privind selecția membrilor în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.

PRIMAR,
VERGIL CHIȚAC

Vergil Chițac



ROMANIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
SECRETAR GENERAL
COMPARTIMENT MONITORIZARE ÎNTREPRINDERI PUBLICE ȘI ADI-
URI
Nr. 209828 / 22.10.2021

RAPORT

la proiectul de hotărâre privind aprobarea profilului și a matricei profilului consiliului de administrație, a profilului personalizat și a matricei profilului candidatului și a anunțului public privind selecția membrilor în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.

Luând în considerare referatul de aprobare al domnului primar Vergil Chițac înregistrat sub nr. 209828 / 22.10.2021, în calitate de inițiator al acestui proiect de hotărâre conform dispozițiilor art. 136 alin.(1) din O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

În calitate de compartiment de resort din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiului Constanța, prin aplicarea dispozițiilor prevăzute de art.136 alin.(3) din O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, prezentăm, ca instrument de prezentare și motivare, următorul raport de specialitate:

Prin H.C.L. nr.4/22.01.2021 s-a aprobat înființarea societății Termoficare Constanța S.R.L. care are ca scop preluarea serviciului public de transport, distribuție și furnizare a energiei termice în cadrul sistemului de alimentare centralizată cu energie termică în municipiul Constanța. Potrivit actului constitutiv societatea este administrată de un Consiliu de administrație format din 5 (cinci) membri numiți pentru un mandat de 4 ani conform legii, aceștia urmând a fi selectați de către autoritatea publică tutelară conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

UAT Municipiul Constanța, prin Consiliul local al municipiului Constanța are calitatea de asociat unic, exercitând în acest sens toate prerogativele Adunării Generale a Acționarilor, conform Legii nr.31/1990 a societăților, cu modificările și completările ulterioare, iar Consiliul local al municipiului Constanța îndeplinește calitatea de autoritate publică tutelară, conform definiției enunțate la art.3 pct.2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Una dintre competențele instituite autorității publice tutelare este aceea a de a propune numirile de candidați pentru funcțiile de membrii în consiliile de administrație ale societăților comerciale prevăzute de art.2 pct.2 lit.b) din O.U.G. nr.109/2011, așa cum instituie art.29 alin.(3) și alin.(4) aceasta: "La societățile prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c) în cazul în care autoritatea publică tutelară, în numele acționarului - stat sau unitate administrativ-teritorială, sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control propune candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație, aceste propuneri sunt făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de o

comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane. Autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de autoritatea publică tutelară sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control potrivit legii. În acest caz, autoritatea publică tutelară va suporta costurile procedurii de selecție."

Luând în considerare prevederile art.11 alin.(1) din Hotărârea Guvernului nr.722/28.09.2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/30.11.2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice care prevăd că:"Comisia de selecție se înființează prin act administrativ al autorității publice tutelare.", la data de 23.04.2021 Consiliul local al municipiului Constanța adoptă Hotărârea nr.103 privind aprobarea înființării comisiei de selecție a membrilor Consiliului de administrație al întreprinderilor publice la nivelul autorității publice tutelare.

Prin contractul de prestări servicii nr.156649/09.08.2021 încheiat cu expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane, societatea Fox Management Consultans S.R.L. a întocmit, pe baza scrisorii de așteptări, profilul și matricea consiliului de administrație, profilul personalizat al candidatului pentru poziția de membru în consiliul de administrație și matricea profilului candidatului și anunțul public privind selecția membrilor în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L., transmise și înregistrate la Primăria municipiului Constanța sub nr.204757/14.10.2021.

Profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

Matricea consiliului reprezintă un tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile 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.

Profilul candidatului pentru funcția de administrator cuprinde descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. 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.

Matricea profilului candidatului reprezintă un 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.

Potrivit prevederilor art.29 alin.(7) și alin.(8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/30.11.2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare:"Anunțul privind selecția

membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare sau, după caz a președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, cel puțin în două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Acesta trebuie să includă condițiile ce trebuie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al întreprinderii publice, asigurându-se totodată o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație. Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație sau supraveghere în conformitate cu prevederile alin. (7) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.” și potrivit prevederilor art.39 din H.G. nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice:” Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face astfel:

a) prin grija autorității publice tutelare, conform prevederilor ordonanței de urgență, în cazul regiilor autonome;

b) prin grija autorității publice tutelare sau de către societate, după cum selecția este efectuată de către comisie sau de către comitetul de nominalizare și remunerare. Termenul-limită pentru depunerea, respectiv transmiterea dosarului de candidatură este de 30 de zile de la data publicării anunțului.”

Motivat de prevederile art.3 lit.b) din H.G. nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice care dispun că declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe, în cazul societăților la care statul sau o unitate administrativă este acționar unic, la data la care autoritatea publică tutelară emite actul administrativ în acest sens, Consiliul local al municipiului Constanța în calitate de autoritate publică tutelară a societății Termoficare Constanța S.R.L., adoptă la data de 28.05.2021 Hotărârea nr:175 privind aprobarea declanșării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.

Având în vedere asigurarea unei proceduri de selecție transparentă, competitivă și comprehensivă în temeiul prevederilor art.136 alin. (8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, supunem spre analiză și dezbateră plenului Consiliului local al municipiului Constanța, proiectul de hotărâre privind aprobarea profilului și a matricei profilului consiliului de administrație, a profilului personalizat și a matricei profilului candidatului și a anunțului public privind selecția membrilor în Consiliul de administrație al societății Termoficare Constanța S.R.L.

SECRETAR GENERAL
Viorela-Mirabela CĂLIN



Întocmit
Consilier superior
Andreea Sendre

