

PROFILUL PERSONALIZAT AL MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. Timișoara

1

Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. a fost înființată prin HCL nr. 313 / 16.12.2003 privind constituirea Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A. prin fuziunea dintre S.C. „TERMOCET 2002” S.A. și S.C. CALOR S.A., având ca acționar unic Consiliul Local al Municipiului Timișoara.

Compania Locala de Termoficare COLTERM S.A. este persoana juridica romană, având forma juridica de societate pe actiuni. Aceasta își desfășoara activitatea in conformitate cu legile romane și cu actul constitutiv.

Scopul Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A. este producerea, transportul, distributia și furnizarea energiei termice pentru incalzirea locuintelor și imobilelor cu alta desinatie din Municipiul Timișoara precum și prepararea și distributia apei calde menajere și a apei reci prin statiile de hidrofor. De asemenea, societatea are ca obiect de activitate producerea si distribuirea energiei electrice.

Compania Locala de Termoficare „COLTERM” S.A. desfășoara activitati de verificare metologica, ISCIR, intocmește bilanturi termice, executa lucrari de prestari servicii, proiectare, cercetare, laborator pentru persoane fizice sau juridice, precum și activitati de comercializare a produselor și materialelor specifice obiectului de activitate.

Obiective, strategii, politici si programe guvernamentale

Autoritatea Publică Tutelară- Municipiul Timișoara rămâne angajată să crească gradul de atractivitate pentru noi consumatori, precum și pentru cei actuali prin furnizarea de servicii de calitate pe raza Municipiului Timișoara. Ne așteptăm ca operațiunile întreprinderii publice Compania Locală de Termoficare „COLTERM” S.A. să contribuie la îndeplinirea acestor obiective.

În acest sens, întreprinderea publică trebuie să aibă in vedere următoarele aspecte:

1. Orientarea către client, respectiv, preocuparea permanentă pentru creșterea gradului de încredere al clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse.
2. Competența profesională, creșterea eficienței generale a societății, prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societatii; instruirea permanentă a personalului, pentru creșterea gradului de profesionalism; crearea unui mediu favorabil învățării în companie și sprijinirea angajaților în a-i dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training.
3. Grijă pentru mediu prin gestionarea rațională a resurselor naturale.

Societatea este de asemenea preocupată de următoarele obiective pe termen lung:

- dezvoltarea durabilă a serviciilor;
- calitatea și eficiența serviciilor;
- dezvoltarea regională.

Se va continua dialogul cu consiliul de administratie cu privire la maximizarea valorii afacerii prin îmbunătățirea performanței și un management eficace al capitalului, conform cu așteptările din această scrisoare.

Prin Hotararea Guvernului nr. 246/2006 s-a aprobat Strategia națională privind accelerarea dezvoltării serviciilor comunitare de utilități publice, aceasta are ca obiectiv fundamental îndeplinirea angajamentelor care vizează domeniul serviciilor comunitare de utilități publice pe care România și le-a asumat prin Tratatul de Aderare la Uniunea Europeană.

Serviciile comunitare de utilități publice, avute în vedere de prezenta strategie, sunt servicii de interes public local - comunal, orășenesc, municipal, județean și/sau intercomunal - înființate și organizate de autorităților administrației publice locale, gestionate și exploatate sub conducerea/coordonarea, responsabilitatea și controlul acestora, prin care se asigura următoarele utilități:

- alimentarea cu apa;
- canalizarea și epurarea apelor uzate;
- colectarea, canalizarea și evacuarea apelor pluviale
- salubritatea localităților și managementul deșeurilor solide;
- alimentarea cu energie termică în sistem centralizat;
- transportul public local;
- iluminatul public.

Dimensiunea economico-socială a serviciilor comunitare de utilități publice și rolul acestora în menținerea coeziunii sociale, reclamă și justifică adoptarea și implementarea unui set de măsuri având ca obiectiv dezvoltarea durabilă, atingerea standardelor Uniunii Europene și eliminarea disparităților economico-sociale dintre statele membre ale acesteia și România.

Strategia națională privind accelerarea dezvoltării serviciilor comunitare de utilități publice are următoarele obiective generale:

- a) atingerea conformității cu prevederile legislației UE aplicațiile serviciilor comunitare de utilități publice;
- b) respectarea angajamentelor asumate de România cu privire la implementarea acquis-ului comunitar aplicabil serviciilor comunitare de utilități publice;
- c) atingerea conformității cu standardele comunitare privind calitatea și cantitatea serviciilor comunitare de utilități publice;
- d) creșterea capacității de absorbție a resurselor financiare alocate din fonduri comunitare și de atragere a fondurilor de investiții;
- e) creșterea capacității de elaborare, promovare și finanțare a proiectelor de investiții aferente infrastructurii de interes local;
- f) creșterea graduală a capacității de autofinanțare a serviciilor comunitare de utilități publice și a infrastructurii tehnico-edilitare aferente, corespunzător nivelelor acceptate în Uniunea Europeană;
- g) satisfacerea cerințelor de interes public ale colectivităților locale și creșterea bunăstării populației;
- h) adoptarea de norme juridice și reglementări care să faciliteze modernizarea și dezvoltarea serviciilor comunitare de utilități publice și a infrastructurii tehnico-edilitare

aferente, deschiderea pieței, eficientizarea furnizării/prestării serviciilor și creșterea calității acestora.

Țintele prioritare stabilite pentru instalațiile mari de ardere din România sunt următoarele:

- a) reducerea sau limitarea emisiilor provenite din IMA, astfel încât să se respecte integral prevederile Directivei 2001/80/CE;
- b) stabilirea și atingerea plafoanelor naționale de reducere a emisiilor provenite din IMA;
- c) monitorizarea, evaluarea și raportarea emisiilor de poluanți proveniți din IMA în conformitate cu prevederile Directivei 2001/80/CE.

Responsabilitățile specifice operatorilor, respectiv a autorităților administrației publice locale, cu privire la IMA sunt:

- a) elaborarea propunerilor de programe de reducere progresivă a emisiilor anuale de dioxid de sulf, oxizi de azot și pulberi, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 541/2003;
- b) alocarea fondurilor de investiții, cu respectarea condițiilor impuse prin Regulamentul Consiliului Concurenței cu privire la ajutorul de stat pentru protecția mediului și prin Legea nr. 143/1999 privind ajutorul de stat, republicată, precum și implementarea programelor de reducere progresivă a emisiilor anuale de dioxid de sulf, oxizi de azot și pulberi;
- c) respectarea procedurilor specifice ale Directivei 2001/80/CE privind situațiile de funcționare necorespunzătoare a instalațiilor sau de întrerupere a funcționării echipamentelor de reducere a emisiilor;
- d) monitorizarea emisiilor și a parametrilor de proces, cu raportare la APM.

La nivelul Municipiului Timișoara prin HCL nr. 319/2008 s-a aprobat adaptarea Strategiei Locale de alimentare cu energie termică a consumatorilor din Municipiul Timișoara racordați la sistemul centralizat la cerințele Programului "Termoficare 2006-2015 căldură și confort" (fost program - "Termoficare 2006 - 2009 calitate și eficiență") și prin HCL nr. 406/2017 a fost aprobată actualizarea Strategiei de alimentare cu energie termică a Municipiului Timișoara 2016.

Strategia de asigurare în perspectivă a necesarului de energie termică a consumatorilor din Municipiul Timișoara propune: alimentarea în sistem complet centralizat, cu realizarea de investiții în cadrul surselor existente de producere a energiei electrice și termice.

În concordanță cu soluția de perspectivă adoptată pentru sursele de energie termică, se propune:

- continuarea lucrărilor de re tehnologizare a punctelor termice,
- continuarea lucrărilor de re tehnologizare a rețelelor termice secundare,
- începerea lucrărilor de re tehnologizare a rețelelor termice primare,
- începerea lucrărilor de reabilitare a fondului locativ existent, prin:
 - reabilitarea instalațiilor interioare ale imobilelor, respectiv înlocuirea totală și trecerea de la distribuția pe verticală, la distribuția pe orizontală.
 - realizarea contorizării individuale;
 - reabilitarea termică a anvelopei clădirilor, teraselor, tâmplăriei exterioare

Viziunea generală cu privire la misiunea și obiectivele întreprinderii publice

Serviciul public de producere a energiei termice și electrice, transport, distribuție și furnizare a energiei termice a fost delegat Companiei Locale de Termoficare „COLTERM” S.A. prin contractul nr. 216/30.05.2006. Delegarea serviciului a fost aprobată prin Hotărârea de Consiliu Local nr. 155/18.04.2006.

Municipiul Timișoara se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre realizarea următoarelor obiective:

- îmbunătățirea confortului termic al cetățenilor prin promovarea calității și eficienței acestor servicii;
- creșterea eficienței energetice a sistemului pe întregul ciclu tehnologic, de la producerea, transportul, transformarea, distribuția, până la furnizarea și utilizarea energiei termice, precum și asigurarea viabilității economice durabile a sistemului;
- asigurarea transparenței în stabilirea prețurilor și a tarifelor la energia termică;
- constituirea stocurilor de combustibili de siguranță pentru sezonul de iarnă;
- realizarea obiectivelor locale și globale privind protecția mediului prin reducerea emisiilor de noxe și a gradului de poluare;
- creșterea siguranței în funcționare a instalațiilor și asigurarea continuității serviciului;
- proiectarea, execuția și exploatarea unitară a sistemelor energetice de interes local;
- creșterea producției energiei din surse regenerabile;
- utilizarea surselor regenerabile în detrimentul combustibilului fosil și creșterea ponderii cogenerării.

Autoritatea publică tutelară se așteaptă ca managementul societății să fie orientat spre dezvoltarea afacerii în condiții de profitabilitate, să urmărească permanent stabilirea unui echilibru între calitatea lucrărilor și serviciilor realizate, protecția mediului și securitatea și sănătatea lucrătorilor.

Principalele criterii de performanță:

- rentabilitate economică;
- gradul de acoperire a cheltuielilor din venituri proprii;
- productivitatea muncii;
- ponderea cheltuielilor cu salariile brute în cheltuielile de exploatare;
- solvabilitatea patrimonială;
- grad de îndatorare;
- perioada de recuperare a creanțelor restante;
- perioada de rambursare a datoriilor restante;
- lichiditate.

În prezent, compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din 7 membri. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare. Este responsabilitatea Consiliului de Administrație să întreprindă toate acțiunile necesare pentru ca societatea să își atingă toate obiectivele strategice. În virtutea acestui imperativ, Consiliul de Administrație trebuie să fie format din persoane competente și motivate, capabile și dornice să depună efortul necesar pentru ca societatea să își atingă obiectivele strategice stabilite.

Cerințele contextuale în funcție de care se determină profilul consiliului și implicit și profilul candidaților ce vor compune noul consiliu trebuie să integreze viziunea, misiunea și valorile societății.

Acest context impune ca membrii Consiliului de Administrație să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra strategiei pe care aceasta trebuie să o formuleze și să o pună în operă pentru a-și putea îndeplini misiunea încredințată;
- Să aibă o bună și permanentă vedere globală asupra constrângerilor cu care societatea se confruntă dar și asupra oportunităților pe care le are și pe care trebuie să le fructifice în mod profitabil;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea, diminuându-le, dar de a răspunde optim în egală măsură oportunităților identificate, fructificându-le;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adaptate în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe integrarea valorilor societății;
- Să își asume responsabilitatea de a administra societatea în limitele stabilite de către autoritatea publică tutelară și de a face toate diligențele necesare și permise pentru ca aceasta să producă rezultatele anticipate;
- Să inițieze, să mențină și să dezvolte bune relații de colaborare cu reprezentanții Municipiului Timișoara în calitatea sa de autoritate publică tutelară.

În plus, membrii viitorului Consiliu de Administrație trebuie să poată satisface și următoarele cerințe generice:

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini/abilități, atitudini/comportamente și experiență necesare pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de a reprezenta în mod corect interesele și imaginea societății în mediul economic și de a iniția, menține și dezvolta relații bazate pe încredere cu furnizorii, clienții și autoritățile;
- Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și să dea dovadă de independență;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- Să aibă dezvoltate capabilități de critică constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură managerială, financiară și operațională, de luare de decizii și de detectare și evitare/eliminare a tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg;
- Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei corporative și cu practicile contemporane de management;

- Să fie familiarizat cu practicile moderne eficiente de management financiar, inclusiv cu responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;
- Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Pentru ca membrii Consiliului de Administrație să poată îndeplini aceste cerințe contextuale, trebuie să își fi dezvoltat la un nivel cât mai ridicat următoarele competențe și trăsături:

			Criterii	Obligatorii (OB) sau Opțional (OP)	Pondere (0-1)
			1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert		
I. Competențe	C1. Competențe specifice sectorului energetic	C1.1	Capacitatea de a integra în deciziile administrative caracteristicile contextuale ale unui producător de energie electrică și termică	OB	1,00
		C1.2	Capacitatea de a integra în deciziile administrative legislația națională și europeană incidentă	OB	1,00
		C1.3	Capacitatea de elabora și pune în aplicare o politică de administrare a societății adaptată în funcție de strategia locală de dezvoltare	OB	1,00
		C1.4	Capabilitatea de a capacita organizația în sensul atingerii țintelor de performanță agreeate cu APT	OB	1,00
		C1.5	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1,00
		C1.6	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1,00
		C1.7	Capacitatea de a elabora și de a asigura implementarea unei politici realiste de protecție a mediului	OB	1,00
		C1.8	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1,00
		C1.9	Capacitatea de a asigura soliditatea financiară a companiei	OB	1,00
		C1.10	Capabilitatea de a crea pârghiile organizaționale care să mențină pacea și echitatea socială	OB	1,00
	C2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică	C2.1	Administrarea companiei	OB	0,80
		C2.2	Planificare strategică	OB	0,80
		C2.3	Leadership	OB	0,80
		C2.4	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0,80
		C2.5	Managementul financiar al companiei	OB	0,80
		C2.6	Managementul performanței, MBO	OB	0,80
		C2.7	Managementul riscurilor	OB	0,80
		C2.8	Managementul calității	OP	0,80
	C3. Competențe de guvernare corporativă	C3.1	Guvernanta corporativă a întreprinderilor publice	OB	1,00
		C3.2	Dialogul social	OB	1,00
		C3.3	Monitorizarea rezultatelor	OB	1,00

	C4. Competențe sociale și personale	C4.1	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	OB	0,50
		C4.2	Comunicare instituțională	OB	0,50
		C4.3	Reprezentativitate	OB	0,50
		C4.4	Networking	OB	0,50
	C5. Experiența pe plan național și internațional	C5.1	Experiență de administrare a unor societăți	OP	0,50
		C5.2	Experiență în domeniul energetic	OP	0,50
		C5.3	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul energetic	OP	0,50
		C5.4	Experiență în domeniul furnizării de utilități publice	OP	0,50
		C5.5	Experiență relevantă în realizarea unor investiții sau proiecte de rețehnologizare de mari dimensiuni în domeniul energetic	OP	0,50
		C5.6	Experiență relevantă și abilități de negociere în relația cu partenerii sociali	OP	0,50
	C6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	C6.1	Integrarea contextului strategic al Colterm S.A.	OB	1,00
		C6.2	Integrarea strategiei multianuale regionale în domeniul energetic	OB	1,00
		C6.3	Are viziune asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor acționarilor	OB	1,00
		C6.4	Răspunde cu obiective corect formulate așteptărilor acționarilor	OB	1,00
		C6.5	Transpune obiectivele formulate în acțiuni concrete	OB	1,00
		C6.6	Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în HG nr. 722/2016	OB	1,00
II. Trăsături		T1	Dinamism, orientarea către acțiune	OB	0,25
		T2	Asertivitate	OB	0,25
		T3	Capacitate de decizie	OB	0,25
		T4	Spirit intraprenorial	OB	0,25
		T5	Viziune	OB	0,25
		T6	Capacitate de rezolvare a problemelor	OB	0,25
		T7	Spirit de echipă	OP	0,25
III. Cerințe prescriptive		CPP1	Studii superioare (minim ISCED 6) finalizate	OB	DA/NU
		CPP2	Studii superioare (minim ISCED 6) finalizate în domeniul economic/juridic	OP	DA/NU
		CPP3	Experiență profesională specifică de minim 5 ani în domeniul economic/juridic	OB	DA/NU
		CPP4	Studii postuniversitare de tip MBA/EMBA	OP	DA/NU
		CPP5	Înscrișuri în cazierul judiciar	OB	DA/NU
		CPP6	Înscrișuri în cazierul fiscal	OB	DA/NU
		CPP7	Apt medical	OB	DA/NU
		CPP8	Experiență profesională totală de minim 5 ani	OB	DA/NU
		CPP9	Experiență de administrare, conducere/management	OP	DA/NU
		CPP10	Nu au fost destituiți în ultimii 5 ani OUG nr. 109/2011 art. 30	OB	DA/NU
		CPP11	Nu se afla în conflict de interese	OB	DA/NU
			TOTAL		
			Total ponderat		
			Pragul minim colectiv	80% din maxim	
			Grad de adecvare cu cumulul de cerințe ale postului		

Structura noului Consiliu de Administrație trebuie să respecte următoarele cerințe legale:

- În cadrul Consiliului de administrație nu poate fi mai mult de doi membrii din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este alcătuită din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr.-ul 31/1990 - privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare;
- Membrii Consiliului de administrație care solicită reînnoirea mandatului, vor parcurge un proces de evaluare, pentru derularea căruia se va ține cont de procedură de evaluare cu raportare la criteriile de selecție, profilul consiliului de administrație, profilul membrului de administrație, precum și raportat la performanțele înregistrate de către aceștia pe durata mandatului anterior, în baza raportului de activitate pe care îl vor depune în acest sens.
- Consiliul de administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație;
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult trei mandate de administrator și/sau membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României, întocmai cum stipulează prevederile art. 33 din O.U.G. nr.-ul 109/2011.

Acest cumul de cerințe referitoare la membrii Consiliului de Administrație s-ar putea declina astfel:

Administrator 1-7:

- Studii superioare de lungă durată în domeniul tehnic;
- Au cel puțin 5 ani vechime în muncă și competențe profesionale dovedite prin experiență de administrare, conducere, management sau coordonare în cadrul unor societăți/regii cu capital de stat sau privat;
- Competențele de importanță strategică dezvoltate la un nivel de peste 45%;
- Competențele de guvernare corporativă dezvoltate la un nivel minim de 75%;
- Competențe sociale și personale dezvoltate la un nivel minim de 60%;
- Capacitate de decizie și o dezvoltată capacitate de delegare.

Administrator 7 și 8:

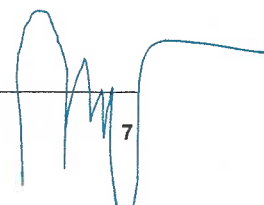
- Studii superioare de lungă durată în domeniile economic sau juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- Au cel puțin 5 ani vechime în muncă și cel puțin 5 ani experiență în domeniul economic sau juridic, contabilitate, de audit sau financiar; acest criteriu e aplicabil candidaților care aplică pentru cele minim 2 posturi din structura Consiliului de Administrație ce trebuie ocupate de administratori cu studii și expertiză în domeniile economic sau juridic, contabilitate, de audit sau financiar;
- Competențele specifice domeniului de activitate al societății dezvoltate la un nivel de peste 50%;
- Dezvoltată capacitate de înțelegere a mecanismelor economice și financiare/ juridice ale societății;
- Buna cunoaștere și capacitate de utilizare creativă a legislației în vigoare;

- Capacitatea de a explica celorlalți membri ai consiliului implicațiile economice, financiare și/sau juridice ale deciziilor operaționale.

Cerințele considerate pentru calificarea candidaților pe lista lungă a procesului de recrutare și selecție sunt:

1. **Cetățenia și domiciliul** - Au cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau non UE, cu condiția să aibă domiciliul în România;
2. **Limbi cunoscute** – Cunoște foarte bine limba română (scris și vorbit);
3. **Capacitatea de muncă** – Sunt apti din punct de vedere medical;
4. **Capacitatea de exercițiu**- au capacitate deplină de exercițiu;
5. **Educația:**
 - toți candidații(tele) trebuie să fie absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență (echivalent ISCED 6);
 - cel puțin un(o) candidat(ă) trebuie să fie absolvent(ă) al (a) unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență sau echivalent (ISCED 6) în domeniul economic și în una din specializările audit financiar, contabilitate, contabilitate de gestiune, financiar,
 - cel puțin un(o) candidat(ă) trebuie să fie absolvent(ă) al (a) unui program de studii superioare în domeniul economic sau în domeniul juridic finalizat cu diplomă de licență sau echivalent (ISCED 6) ;
6. **Experiența generală**–Au cel puțin 5 ani vechime în muncă;
7. **Experiența specifică celor 2 posturi de economist/jurist:**
 - Candidații cu studii economice sau juridice trebuie să aibă cel puțin 5 ani de experiență profesională specific în domeniul studiilor absolvite, respective în domeniul economic sau juridic;
 - Candidații cu studii economice absolvite în una din specializările contabilitate, contabilitate de gestiune, financiar, trebuie să aibă experiență profesională dovedită în audit financiar, control financiar sau control de gestiune de minim 5 ani;

Cei alți candidați trebuie să îndeplinească criteriile generale de eligibilitate.
8. **Experiența managerială** – Au experiență de administrare, conducere/management , control, reglementare sau coordonare în cadrul unor societăți/regii cu capital de stat sau privat;
9. **Absența conflictului de interese** - nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de membru al CA;
10. **Relația cu compania** – nu se află în litigiu cu societatea. la data depunerii dosarului de candidatură;
11. **Conduita profesională** – nu au fost revocați de către AGA ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor de performanță în ultimii 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii (OUG nr. 109/2011 art. 30, alin. 9);
12. **Conduita personală** – nu au înregistrări în cazierul judiciar; nu au fost condamnați(te) definitive printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției; nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
13. **Disciplina fiscală**– nu au înregistrări în cazierul fiscal care să împiedice înregistrarea la O.N.R.C. în calitate de administrator;



14. **Coreșpondența cu cerințele OUG 109/2011** – îndeplinesc toate celelalte exigențe prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și în Hotărârea de Guvern nr. 722/2016; nu exercită concomitant mai mult de 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice, conform art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016;

		Criterii	Obligatorii (OB) sau Optionali (OP)	Pondere (0-1)	Candidat	Total	Total ponderat	Praguri minim colectiv	Praguri curente colectiv
		1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert							
I. Competențe	C1. Competențe specifice sectorului energetic	C1.1	Capacitatea de a integra în deciziile administrative caracteristicile contextuale ale unui producător de energie electrică și termică	OB	1,00				
		C1.2	Capacitatea de a integra în deciziile administrative legislația națională și europeană incidentă	OB	1,00				
		C1.3	Capacitatea de a elabora și pune în aplicare o politică de administrare a societății adaptată în funcție de strategia locală de dezvoltare	OB	1,00				
		C1.4	Capacitatea de a capacita organizația în sensul atingerii tintelor de performanță agreate cu APT	OB	1,00				
		C1.5	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1,00				
		C1.6	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1,00				
		C1.7	Capacitatea de a elabora și de a asigura implementarea unei politici realiste de protecție a mediului	OB	1,00				
		C1.8	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1,00				
		C1.9	Capacitatea de a asigura soliditatea financiară a companiei	OB	1,00				
		C1.10	Capacitatea de a crea parghiile organizaționale care să mențină pacea și echitatea socială	OB	1,00				
	C2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică	C2.1	Administrarea companiei	OB	0,80				
		C2.2	Planificare strategică	OB	0,80				
		C2.3	Leadership	OB	0,80				
		C2.4	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0,80				
		C2.5	Managementul financiar al companiei	OB	0,80				
		C2.6	Managementul performanței, MBO	OB	0,80				
		C2.7	Managementul riscurilor	OB	0,80				
		C2.8	Managementul calității	OP	0,80				
	C3. Competențe de guvernanță corporativă	C3.1	Guvernanța corporativă a întreprinderilor publice	OB	1,00				
		C3.2	Dialogul social	OB	1,00				
		C3.3	Monitorizarea rezultatelor	OB	1,00				
		C3.4	Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	OB	0,50				
	C4. Competențe sociale și personale	C4.1	Comunicare instituțională	OB	0,50				
		C4.2	Reprezentativitate	OB	0,50				
		C4.3	Networking	OB	0,50				
		C4.4	Experiință de administrare a unor societăți	OP	0,50				
II. Trăsături	C5. Experiință pe plan național și internațional	C5.1	Experiință în domeniul energetic	OP	0,50				
		C5.2	Experiință în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul energetic	OP	0,50				
		C5.3	Experiință în domeniul furnizării de utilități publice	OP	0,50				
		C5.4	Experiință relevantă în realizarea unor investiții sau proiecte de rețehnologizare de mari dimensiuni în domeniul energetic	OP	0,50				
III. Cerințe prescriptive	C6. Alinierea cu planul scrisoarea de așteptări a acționarilor	C6.1	Experiință relevantă și abilități de negociere în relația cu partenerii sociali	OP	0,50				
		C6.2	Integrarea contextului strategic al Colterm S.A.	OB	1,00				
		C6.3	Integrarea strategiei multianuale regionale în domeniul energetic	OB	1,00				
		C6.4	Are viziune asupra contribuției sale la îndeplinirea așteptărilor acționarilor	OB	1,00				
		C6.5	Raspunde cu obiective corect formulate așteptărilor acționarilor	OB	1,00				
		C6.6	Transpune obiectivele formulate în acțiuni concrete	OB	1,00				
		C6.7	Respectă în declarația sa de intenție structura recomandată în HG nr. 722/2016	OB	1,00				
		C6.8	Dinamism, orientarea către acțiune	OB	0,25				
		T1	Asertivitate	OB	0,25				
		T2	Capacitate de decizie	OB	0,25				
		T3	Spirit intraprenorial	OB	0,25				
		T4	Viziune	OB	0,25				
		T5	Capacitate de rezolvare a problemelor	OB	0,25				
		T6	Spirit de echipă	OP	0,25				
		T7	Studii superioare (minim ISCED 6) finalizate	OB	DA/NU				
		T8	Studii superioare (minim ISCED 6) finalizate în domeniul economic/juridic	OP	DA/NU				
		T9	Experiință profesională specifică de minim 5 ani în domeniul economic/juridic	OB	DA/NU				
		T10	Studii postuniversitare de tip MBA/EMBA	OP	DA/NU				
		T11	Inscrisuri în cazierul judiciar	OB	DA/NU				
		T12	Inscrisuri în cazierul fiscal	OB	DA/NU				
		T13	Apt medical	OB	DA/NU				
		T14	Experiință profesională totală de minim 5 ani	OB	DA/NU				
		T15	Experiință de administrare, conducere/management	OP	DA/NU				
		T16	Nu au fost destituiți în ultimii 5 ani OUG nr. 109/2011 art. 30	OB	DA/NU				
		T17	Nu se află în conflict de interese	OB	DA/NU				
		T18	TOTAL						
		T19	Total ponderat						
		T20	Praguri minim colective	80% din maxim					
		T21	Grad de adecvare cu cumulusul de cerințe ale postului						

