



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

PROIECT

**PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
AL SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE TRANSPORT
GAZE NATURALE TRANSGAZ S.A.**

CUPRINS

1. INTRODUCERE	3
2. ANALIZA CERINTELOR CONTEXTUALE.....	3
3. VIZIUNEA.....	4
4. MISIUNEA	4
5. STRATEGIA	5
6. ATRIBUȚIILE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE	7
7. PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SNTGN TRANSGAZ SA.....	8
Cerințe de participare	10
Cerințe de participare comune pentru toate posturile de membru în Consiliul de Administrație:	10
II. Cerințe de participare specifice pentru membrii Consiliului de Administrație, din care	11
Criterii de selecție	12
A. Competențe:	12
B. Trăsături:	13
C. Alte criterii:	13
8. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE	14
9. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI.....	21

1. INTRODUCERE

În conformitate cu prevederile art. 1 pct. 15 din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, profilul Consiliului de Administrație vizează procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor și aptitudinilor pe care acesta trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate de acționari în Scrisoarea de așteptări și obiectivele strategice privind dezvoltarea activității și performanța acesteia.

Profilul Consiliului de Administrație se bazează pe: analiza cerințelor contextuale, scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare elaborată în consultare cu acționarii reprezentând peste 5% din capitalul social, strategia întreprinderii publice și a sectorului din care compania face parte.

Profilul Consiliului de Administrație se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun și eficient consiliu și, respectiv, se identifică cei mai buni candidați pentru Consiliul de Administrație.

În conformitate cu prevederile art.13, alin. (2) din H.G. nr. 639/2023, profilul Consiliului de Administrație trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- criteriile de selecție obligatorii și opționale;
- grila comună de evaluare pentru criteriile stabilite;
- ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. ANALIZA CERINȚELOR CONTEXTUALE

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. este operatorul tehnic al Sistemului Național de Transport gaze naturale și asigură îndeplinirea în condiții de eficiență, transparență, siguranță, acces nediscriminatoriu și competitivitate a strategiei naționale stabilite pentru transportul intern și internațional al gazelor naturale, dispecerizarea gazelor naturale, cercetarea și proiectarea în domeniul transportului de gaze naturale, cu respectarea legislației și a standardelor naționale și europene de calitate, performanță, mediu și dezvoltare durabilă.

Prin Ordinul ANRE nr. 3/22 ianuarie 2014 privind aprobarea certificării Societății Naționale de Transport Gaze Naturale Transgaz S.A. ca operator de transport și de sistem al Sistemului Național de Transport al gazelor naturale, s-a stabilit ca Societatea Națională de Transport Gaze Naturale Transgaz S.A. să fie organizată și să funcționeze după modelul "operator de sistem independent".

Proiectele strategice de dezvoltare a rețelei de transport gaze naturale, precum BRUA faza 1 (gazoductul

Bulgaria-România-Ungaria-Austria), gazoductul Ungheni-Chișinău, investițiile realizate în partea de N-E a țării, conducta de transport gaze naturale Țărmul Mării Negre-Podișor, preluarea întregii activități de operare, exploatare, dispecerizare și transport al gazelor naturale din Republica Moldova, extinderea rețelei naționale pentru a facilita accesul în toate regiunile țării sunt dovezi concrete ale investițiilor realizate sau ce se vor realiza de companie pentru conectivitate și integrare europeană.

În ceea ce privește modernizarea infrastructurii de transport gaze naturale, S.N.T.G.N. Transgaz S.A. a demarat un amplu proces de digitalizare și re tehnologizare a rețelei de transport, având ca scop creșterea eficienței operaționale și a siguranței, investițiile în sisteme de monitorizare și control digitalizat permițând o operare în timp real, un management proactiv al riscurilor și creșterea rezilienței infrastructurii.

Proiectele pe care societatea a reușit să le implementeze, investind în dezvoltarea, modernizarea și extinderea Sistemului Național de Transport al gazelor naturale precum și în relația energetică bilaterală cu statele vecine, alături de obiectivele strategice vizate pentru următorul deceniu, evidențiază tot mai mult România ca pilon important pe harta energetică europeană și internațională. În decursul anilor, S.N.T.G.N. Transgaz S.A. a devenit un jucător strategic în domeniul energetic, cu recunoaștere pe piața regională, europeană și internațională. Azi, compania ocupă a 4-a poziție în topul operatorilor de transport și sistem din Uniunea Europeană, după lungimea rețelei de conducte administrate.

3. VIZIUNEA

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. intenționează să își consolideze recunoașterea internațională și poziția de lider în sectorul energetic, să integreze România într-o rețea europeană de transport gaze naturale, contribuind sustenabil la diversificarea surselor de energie, la creșterea competitivității economiei românești, la creșterea performanțelor societății și alinierea acestora la standardele moderne de performanță și guvernare corporativă, la valorificarea cu maximă eficiență a oportunităților existente și viitoare.

4. MISIUNEA

Îndeplinirea cu responsabilitate a misiunii de serviciu public, funcționare sigură a Sistemului Național de Transport gaze naturale, servicii la un înalt nivel de calitate, racordare sigură la SNT în condiții nediscriminatorii și transparente pentru toți utilizatorii de rețea și integrare la nivel european a pieței naționale de gaze naturale.

Misiunea S.N.T.G.N. Transgaz S.A. vizează, dar fără a se limita la:

- exploatarea în condiții de siguranță și eficiență economică a SNT;
- reabilitarea, modernizarea și dezvoltarea SNT pe principalele direcții de consum;
- interconectarea SNT cu sistemele de transport gaze naturale ale țărilor învecinate;

- dezvoltarea de noi infrastructuri de transport gaze naturale pentru transportul gazelor din surse alternative în conformitate cu reglementările naționale și europene în domeniu;
- asigurarea accesului nediscriminatoriu la SNT;
- îmbunătățirea culturii organizaționale, dezvoltarea climatului, oportunităților și a performanțelor profesionale;
- implementarea reglementărilor din sectorul gazelor naturale;
- optimizarea informatizării/digitalizarea activității de transport gaze naturale, elaborarea unor proiecte de acte normative și acțiuni de susținere a acestora;
- excelență în business prin continuarea aplicării principiilor și celor mai bune practici de guvernare corporativă.

5. STRATEGIA

România se află în plin proces de aderare la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), cel mai important obiectiv de țară, după aderarea la Uniunea Europeană și NATO, iar una dintre prioritățile guvernamentale în această perioadă o reprezintă îmbunătățirea guvernării corporative a tuturor întreprinderilor publice din România, prin implementarea principiilor elaborate de către OCDE.

Necesitatea optimizării guvernării corporative în întreprinderile publice se axează atât pe raționamente economice cât și tehnice, sociale și de mediu. Companiile românești de stat sunt vectori importanți ai redresării și relansării economice, ai echilibrării bugetului de stat, funcționalitatea, solvabilitatea și lichiditatea acestora având o largă influență asupra ansamblului economiei, prin efectul de multiplicare. În același timp însă, obiectivele guvernamentale de bună gestionare a participațiilor statului înseamnă totodată o mai bună monitorizare a performanțelor, o orientare nu numai pe aspecte financiare, ci și pe aspecte de bună guvernare, transparență și integritate.

Prezența statului ca acționar în întreprinderile publice trebuie să fie una activă, motivată de necesitatea de informare continuă și de asigurare a unei guvernări corporative transparente și responsabile pornind de la așteptările cu privire la nevoile pe care trebuie să le acopere statul și anume: controlul asupra resurselor naturale, monopol natural, serviciu public, rațiuni strategice comerciale, mai ales că statul trebuie să acționeze în interes public, în beneficiul tuturor cetățenilor țării.

Guvernul României consideră că, printr-o politică rațională, echilibrată, prudentă și axată pe rezultate în administrarea participațiilor în economie și, mai ales, printr-un cadru de guvernare corporativă aliniat la principiile OCDE, statul își poate îmbunătăți substanțial rolul său de acționar.

Printre principalele obiective cuprinse în Programul de Guvernare, privind întărirea rolului statului ca acționar și asigurarea sustenabilității acestui proces pe termen mediu și lung, se numără:

- întărirea guvernării corporative la companiile de stat în vederea îmbunătățirii performanței acestora;
- alinierea la standardele internaționale în domeniu, cu accent asupra standardelor de guvernare

corporativă ale OCDE; adoptarea acestor standarde este dezirabilă atât din punctul de vedere al modernizării managementului întreprinderilor publice, cât și ca un pas important în ceea ce privește atingerea țintei privind aderarea României la OCDE;

- implementarea principiilor de guvernare corporativă în întreprinderile publice și anume: etică și integritate, profesionalism și performanță; transparență și predictibilitate, responsabilitate și delimitarea deciziei; creșterea nivelului de profesionalism și performanță al managementului în întreprinderile publice prin aplicarea celor mai bune modele și practici de guvernare corporativă;
- asigurarea unei performanțe financiare și operaționale sustenabile a întreprinderilor publice prin implementarea reformei 9 din PNRR - Îmbunătățirea cadrului procedural de implementare a principiilor guvernării corporative în cadrul întreprinderilor de stat; prin implementarea reformei se dorește creșterea eficienței și profitabilității întreprinderilor publice, transparentizarea în ceea ce privește monitorizarea performanței acestora și, nu în ultimul rând, desfășurarea unor proceduri transparente și competitive pentru selectarea membrilor în consiliile de administrație/supraveghere; implementarea de măsuri în vederea asigurării securității energetice în contextul liniilor programatice ale UE ce vizează decarbonizarea și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră și consolidarea ei din perspectiva aprovizionării cu carburanți și gaze naturale prin constituirea unui sistem pentru menținerea stocurilor obligatorii în conformitate cu legislația europeană;
- promovarea de investiții în domeniul energetic, în special în domeniul energiilor curate;
- asumarea de către România prin PNRR a eliminării treptate a producției de energie pe bază de cărbune până în anul 2032;
- realizarea de investiții în extinderea rețelei de transport și distribuție a gazelor naturale, cu accent pe implementarea de rețele inteligente de transport și distribuție;
- participarea la inițiativele europene de încurajare a dezvoltării tehnologiilor pe bază de hidrogen, pentru a atinge pragul de competitivitate economică și de utilizare la scară largă, cu o contribuție esențială la securitatea energetică și susținerea atragerii de investiții în soluțiile tehnologice moderne care au atins un grad de maturitate și care au fost suficient testate pentru a funcționa în condiții de eficiență economică;
- crearea unui mediu de reglementare competitiv, transparent și predictibil, bazat pe consultare publică de substanță, care să constituie fundamentul piețelor libere și competitive de energie;
- realizarea unui sistem modern de guvernare în sectorul energetic prin acționarea asupra depolitizării și independenței autorităților de reglementare și a companiilor de stat, asupra simplificării circuitului birocratic, în sensul transparentizării și al digitalizării, pentru a avea o guvernare corporativă și competență la toate nivelurile;
- crearea unui cadru legislativ și de reglementare transparent, stabil și coerent;
- menținerea sprijinului oferit Republicii Moldova în ceea ce privește energia electrică și gazele naturale;

- realizarea unei industrii cu impact minim asupra mediului pentru atenuarea schimbărilor climatice, adresând provocări precum reducerea emisiilor industriale de gaze cu efect de seră, eficiența energetică și a utilizării resurselor prin tehnologii mai curate, abordări industriale ecologice și programe de sensibilizare sporită privind mediul;
- implementarea reformelor asumate prin Programul Național de Redresare și Reziliență, în special îmbunătățirea capacității instituționale, guvernanta corporativă, atingerea țintelor europene de decarbonizare;
- implementarea obiectivelor asumate prin Mecanismul de Redresare și Reziliență pentru crearea cadrului instituțional și financiar de implementare a proiectelor celor 6 piloni: tranziție verde; transformare digitală; creștere economică inteligentă, sustenabilă și incluzivă; coeziune socială și teritorială; sănătate și reziliență instituțională; copii, tineri, educație și competențe.

În considerentul acestor deziderate, principalele obiective strategice urmărite de S.N.T.G.N. Transgaz S.A. sunt:

- **continuitatea activității/a proiectelor investiționale** privind reabilitarea, modernizarea și dezvoltarea SNT pe principalele direcții de consum; interconectarea SNT cu sistemele de transport gaze naturale ale țărilor vecine; dezvoltarea de noi infrastructuri de transport gaze naturale spre vestul Europei; asigurarea accesului nediscriminatoriu la SNT; asigurarea și consolidarea securității energetice; diversificarea surselor de aprovizionare cu gaze naturale și a rutelor de transport; optimizarea infrastructurii energetice;
- **eficacitatea operațională** - implementarea de rețele inteligente de transport; digitalizarea proceselor operaționale; asigurarea unei performanțe financiare și operaționale sustenabile a societății; implementarea managementului participativ în toate domeniile de acțiune ale societății; dezvoltarea culturii organizaționale și îmbunătățirea performanțelor profesionale; integrarea principiilor și practicilor de bună guvernanta corporativă în modelul de business;
- **dezvoltarea durabilă/sustenabilă** în contextul liniilor programatice ale Uniunii Europene ce vizează decarbonizarea și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră; implementarea măsurilor din Strategia de Decarbonizare și Climă a companiei; creșterea eficienței energetice prin implementarea unui sistem de management al energiei (ISO 50001); participarea la inițiativele europene de încurajare a dezvoltării tehnologiilor pe bază de hidrogen, transport gaze naturale în amestec cu hidrogen.

6. ATRIBUȚIILE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

SNTGN TRANSGAZ S.A. va fi administrată de un Consiliu de Administrație care va avea competența generală, cu excepția aspectelor care sunt de competența Adunării Generale a Acționarilor conform prevederilor Actului Constitutiv sau ale legilor aplicabile.

7. PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SNTGN TRANSGAZ SA

Profilul Consiliului de Administrație cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. are un sistem de administrare unitar și este administrată de un Consiliu de Administrație. Acesta are competența generală pentru efectuarea tuturor actelor necesare în vederea îndeplinirii cu succes a obiectului de activitate al societății, cu excepția aspectelor care sunt de competența Adunării Generale a Acționarilor conform prevederilor Actului Constitutiv actualizat, sau ale legilor aplicabile. Conducerea S.N.T.G.N. Transgaz S.A. este asigurată de un Consiliu de Administrație format majoritar din administratori neexecutivi și independenți, în sensul prevederilor art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

La stabilirea numărului de membri ai Consiliului de Administrație se vor respecta principiile prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime (1/3) din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime (1/3) din totalul administratorilor să fie bărbați; Consiliul de Administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen. Consiliul de Administrație este compus din 5 membri care garantează eficiența capacității de supraveghere, analiză și evaluare a activității societății, precum și tratamentul echitabil al acționarilor. Este principalul organ de supraveghere al activității întreprinderii și funcționează ca nivel de decizie tampon între conducerea executivă a societății reprezentată de directori și acționarii acesteia.

Structura Consiliului de Administrație al S.N.T.G.N. Transgaz S.A. asigură un echilibru între membrii executivi și neexecutivi, astfel ca nici o persoană sau grup restrâns de persoane să nu poată domina procesul decizional al Consiliului de Administrație.

Procesul decizional în cadrul societății va rămâne o responsabilitate colectivă a Consiliului de Administrație, care va fi ținut responsabil solidar pentru toate deciziile luate în exercitarea competențelor sale. Renunțarea la mandat de către administratorii independenți va fi însoțită de o declarație detaliată privind motivele acestei renunțări.

Membrii Consiliului de Administrație își vor actualiza permanent competențele și își vor îmbunătăți cunoștințele cu privire la activitatea societății cât și cu privire la cele mai bune practici de guvernare corporativă pentru îndeplinirea rolului lor. Potrivit prevederilor Legii nr. 31/1990, raporturile dintre membrii Consiliului de Administrație și societate sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat

și de normele speciale cuprinse în legislația incidentă.

În situația în care se creează un loc vacant în Consiliul de Administrație, alegerea unui nou membru se face în condițiile prevăzute de lege. Durata pentru care este ales noul administrator pentru a ocupa locul vacant va fi egală cu perioada care a rămas până la expirarea mandatului predecesorului său. Totodată, în cadrul Consiliului de Administrație un singur membru poate fi funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice.

Mai mult, pot fi nominalizați candidați care nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator și/sau de membru al Consiliului de Administrație în societăți sau întreprinderi publice, conform prevederilor art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011, coroborat cu prevederile art. XII alin. (1) din O.U.G. nr. 34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

De asemenea, conform bunelor practici de guvernare corporativă, asigurarea unui mix de competențe profesionale ale membrilor Consiliului de Administrație determină o mai mare eficiență a activității decizionale a acestuia și optimizează capacitatea managerială de a răspunde în mod competitiv nevoilor diverse și complexe ale S.N.T.G.N. Transgaz S.A., în condițiile în care contextul în care compania funcționează este unul dinamic și deosebit de complex.

În acest considerent, se impune ca membrii Consiliului de Administrație să îndeplinească următoarele cerințe contextuale:

- să aibă viziune strategică asupra rolului societății, poziționării acesteia în piață, constrângerilor cu care aceasta se confruntă, administrării riscurilor;
- să aibă capacitatea de a acționa în mod competent, profesionist și în consens cu legislația incidentă sectorului de activitate, în interesul societății și performanței acesteia;
- să aibă calificarea și priceperea necesare pentru a putea evalua corect și eficient operațiunile și politicile companiei și determinarea de a angaja deciziile optime;
- 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, dacă este cazul;
- să aibă capacitatea de a analiza dinamica contextuală și de a lua în timp util deciziile corecte/optime, favorabile interesului societății;
- să fie capabili ca prin hotărâri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a supraveghea eficace acțiunile manageriale privind dezvoltarea culturii organizaționale, a climatului organizațional și întreaga strategie de comunicare corporativă;
- să aibă capacitatea de a supraveghea funcționarea eficace a sistemelor și procesele de management

ale societății, optimizarea performanței acestora.

Pe lângă cerințele contextuale, aptitudini, cunoștințe și experiență, membrii Consiliului de Administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

- să aibă cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să poată formula viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, analiză și sinteza, cultură financiară, luarea de decizii și identificarea soluțiilor optime pentru a contribui la activitatea decizională a societății;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Consiliul de Administrație trebuie să fie compus în așa fel încât, să existe o experiență relevantă a acestuia în domeniile ce reflectă activitatea companiei și anticipează potențialele provocări ale acesteia în anii ce vin.

Cerințe de participare

Cerințe de participare comune pentru toate posturile de membru în Consiliul de Administrație:

- a) au cetățenia română sau a altor state membre UE, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România;
- b) cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea calității de membru în Consiliul de administrație al societății pentru care au aplicat;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute în art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- e) nu au înscrieri în cazierul fiscal și judiciar - **art. 16, C** – alte criterii, b) din H.G. nr. 639/2023;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni 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 prevenire a insolvenței și de insolvență,

săvârșite cu intenție care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;

- g) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- h) au capacitate deplină de exercițiu;
- i) sunt apți din punct de vedere medical;
- j) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr. 639/2023;
- k) dau dovadă de integritate prin asumarea condițiilor de obținere a certificatului ORNISS la nivelul solicitat de societate (Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, ale Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 585/2002, și ale Normelor privind protecția informațiilor clasificate ale Organizației Tratatului Atlanticului de Nord în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 353/2002);
- l) au studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al S.N.T.G.N. Transgaz S.A. de cel puțin 7 ani și cel puțin 15 ani vechime totală în muncă;
- m) experiență cumulată de minimum 5 ani în administrarea/conducerea/managementul în cadrul unor entități publice sau private și în conducerea societăților sau regiilor autonome.

II. Cerințe de participare specifice pentru membrii Consiliului de Administrație, din care:

- A. Pentru postul de membru în Consiliul de Administrație de auditor financiar sau experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar sau în cadrul Comitetelor de Audit:
 - a) este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii sau are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public;
 - b) studii superioare în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al S.N.T.G.N. Transgaz S.A. absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
 - c) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite prevăzute la lit. b) și cel puțin 15 ani vechime totală în muncă;
 - d) experiență cumulată de minimum 5 ani în administrarea/conducerea/managementul în cadrul unor entități publice sau private și în conducerea societăților sau regiilor autonome.

B. Pentru 4 posturi de membru în Consiliul de Administrație:

- a) studii superioare în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al S.N.T.G.N. Transgaz S.A. absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
- b) minimum 7 ani de experiență profesională în domeniul studiilor absolvite prevăzute la lit. a) și cel puțin 15 ani vechime totală în muncă;
- c) experiență cumulată de minimum 5 ani în administrarea/conducerea/managementul în cadrul unor entități publice sau private și în conducerea societăților sau regiilor autonome.

În cel puțin două dintre posturile de membru în Consiliul de Administrație vor fi nominalizați candidați cu experiență de minimum 3 (trei) ani în administrare/conducere/management dobândită în cadrul unor entități publice sau private, în domeniul principal de activitate al societății.

Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit. Criteriile de selecție sunt criterii obligatorii care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații și sunt diferențiate în grupe și subgrupe și criterii opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, după cum urmează:

A. Competențe:

a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice:

- Capacitatea de a analiza contextul în care își desfășura activitatea societatea și de a evalua eventualele constrângeri/riscuri ale mediului în care aceasta funcționează;
- Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate;

b) competențe profesionale de importanță strategică:

- Capacitate și experiență în planificarea strategică și monitorizarea activității investiționale;
- Leadership;
- Expertiză în analiza și evaluarea activității prin mecanismele de control bugetar;
- Capacitate de identificare și gestionare a riscurilor;
- Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală;

c) competențe de guvernare corporativă:

- Cunoștințe de bune practici și principii de guvernare corporativă

d) competențe sociale și personale:

- Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului;
- Comunicare corporativă și instituțională;

- Capacitate de reprezentare
- e) experiență pe plan național și internațional**
 - Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice
 - Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora
 - Experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscurilor, economic, juridic, siguranță și securitate națională;
 - Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice
 - Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice:**
 - Competențe de conducere
- g) Altele în funcție de specialitatea întreprinderii publice:**
 - Experiența în activitatea de monitorizare a performanțelor;
 - Absolvent(ă) de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare;
 - Experiență în comunicarea și relația cu investitorii;
 - Experiență în domeniul energetic;
 - Experiență în implementarea proiectelor de investiții strategice regionale în domeniul energetic.

B. Trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) Capacitatea de a lua decizii strategice
- g) Capacitatea de a colabora interinstituțional

C. Alte criterii:

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- Criterii de gen;
- Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate;
- Experiență în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă;

- Capacitatea de a implementa tehnologii și soluții noi, inovatoare, pentru optimizarea și modernizarea întreprinderilor publice din sectorul transportului gaze naturale.

Aliniere cu Scrisoarea de Așteptări:

- Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;
- Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;
- Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii energetice;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;
- Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative;
- Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;
- Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.

8. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Profilul Consiliului de Administrație diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențele care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale, potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) din anexa 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Totodată, în conformitate cu dispozițiile Anexei 1a din normele metodologice menționate, profilul consiliului se realizează în baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și cele 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.

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor HG nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu excepția criteriilor obligatorii unde pragul minim colectiv este stabilit la 80%, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

Grila de punctaj

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none"> • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. <ul style="list-style-type: none"> • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. <ul style="list-style-type: none"> • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SNTGN TRANSGAZ S.A.

Criterii	Curent					Nominalizați					Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5			

Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

- 1.1 Capacitatea de a analiza contextul în care își desfășura activitatea societatea și de a evalua eventualele constrângeri/riscuri ale mediului în care aceasta funcționează
- 1.2 Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate

80%

80%

2. Competențe profesionale de importanță strategică

- 2.1 Capacitate și experiență în planificarea strategică și monitorizarea activității investiționale
- 2.2 Leadership
- 2.3 Expertiză în analiza și evaluarea activității prin mecanismele de control bugetar
- 2.4 Capacitate de identificare și gestionare a riscurilor în întreprinderile din sectorul

80%

70%

80%

70%

C. ALTE CRITERII

1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	80%
2. Diversitatea de gen	Oblig.	20%
3. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	100%
4. Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate	Opt	
5. Experiență în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă	Opt	
6. Capacitatea de a implementa tehnologii și soluții noi, inovatoare, pentru optimizarea și modernizarea întreprinderilor publice din sectorul transportului gaze naturale	Opt	

Subtotal alte criterii

Subtotal ponderat alte criterii

ALINIERE CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

1. Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.	70%
2. Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig.	70%
3. Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig.	70%
4. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig.	70%
5. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig.	70%

6. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii energetice	Oblig.	70%
7. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	70%
8. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig.	70%
9. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	Oblig.	70%
10. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	Oblig.	70%
11. Propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig.	70%
12. Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora	Oblig.	70%

Subtotal Aliniere cu Scrisoarea de așteptări
Subtotal ponderat Aliniere cu Scrisoarea de așteptări

Total

Total ponderat

Clasament

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

C1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Capacitatea de a analiza contextul în care își desfășura activitatea societatea și de a evalua eventualele constrângeri/riscuri ale mediului în care aceasta funcționează.

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

Indicatori:

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

1.2. Capacitatea de a evalua alinierea sistemelor de management ale societății la cerințele standardelor și reglementărilor actuale specifice domeniului de activitate.

Descriere: capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca în organizație să fie implementat și certificat sau recertificat un sistem fiabil de management al calității care să fie cunoscut și utilizat de întreaga structură organizațională.

Indicatori:

- cunoaște și incită la cunoașterea standardelor de calitate;
- analizează, aduce la zi și optimizează sistemul de management al calității;
- favorizează și aplică instrumente de îmbunătățire continuă;
- contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calității;
- dă curs recomandărilor reieșite din concluziile auditorilor de calitate;
- se asigură de alocarea resurselor necesare funcționării sistemului de management al calității

C2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitate și experiență în planificarea strategică și monitorizarea activității investiționale.

Descriere: capacitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.2 Leadership

Descriere: capacitatea de a face ca membrii organizație pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori:

- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.3 Expertiză în analiza și evaluarea activității prin mecanismele de control bugetar.

Descriere: capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

- a participat activ la activitatea de bugetare anuală;
- experiență în execuția bugetară;
- abilități de control bugetar;
- experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.

2.4 Capacitate de identificare și gestionare a riscurilor în întreprinderile din sectorul energetic.

Descriere: capacitatea de a face diligentele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

2.5 Experiență în negocieri, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală

Descriere: acționează coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.

Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială.

C3. Competențe de guvernare corporativă

3.1 Cunoștințe de bune practici și principii de guvernare corporativă.

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

Indicatori:

- familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă.

C4. Competențe sociale și personale

4.1 Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului.

Descriere: capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;

- este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

4.2 Comunicare corporativă și instituțională

Descriere: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul societății sau în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.3. Capacitatea de reprezentare

Descriere: capacitatea de a reprezenta societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului societății, atât în afara societății în diverse cercuri profesionale cât și în interiorul societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

C5. Experiență pe plan național și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

Descriere: a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății Transgaz S.A.

Indicatori:

- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al Societății Transgaz S.A.

5.2 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

Indicatori:

- responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.

5.3 Experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscurilor, economic, juridic, siguranță și securitate națională.

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscului, economic, juridic, siguranță și securitate națională.

Indicatori:

- experiență în domeniul audit/comitete de audit, control intern managerial și managementul riscului, economic, juridic, siguranță și securitate națională prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

5.4 Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice.

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiență în relația cu instituțiile europene prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

5.5 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții.

Indicatori:

- responsabilități de participare la proiecte de investiții prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

C6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

6.1 Competențe de conducere

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente.

Indicatori:

- planificarea și prioritizarea activității curente;
- găsirea de soluții și obținerea de rezultate.

C7. Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice.

7.1 Experiența în activitatea de monitorizare a performanțelor.

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.

7.2 Absolvent(ă) de studii de master, doctorat, MBA sau postuniversitare.

Descriere: se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiile absolvite.

Indicatori:

- există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor de master, doctorat, MBA sau postuniversitare.

7.3 Experiență în comunicarea și relația cu investitorii

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu investitorii.

Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși stakeholderi specificați, prezentate în documentele atașate.

7.4 Experiență în domeniul energetic

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiența în domeniul energetic.

Indicatori:

- experiență în domeniul energetic prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

7.5 Experiență în implementarea proiectelor de investiții strategice regionale în domeniul energetic.

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în implementarea proiectelor de investiții strategice regionale în domeniul energetic.

Indicatori:

- experiență în implementarea proiectelor de investiții strategice regionale în domeniul energetic prezentate clar în CV sau alte documente atașate

B. TRĂSĂTURI

T1. *Reputație personală și profesională*

Descriere: Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

T2. *Integritate*

Descriere: Capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

T3. *Independență*

Descriere: Capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

T4. *Expunerea politică*

Descriere: Capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

Rating	1	2	3	4	5
Expunerea politică	Foarte expus				Fără expunere

T5. Abilități de comunicare interpersonală

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 notă de respect;
- 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.

T6. Capacitatea de a lua decizii strategice

Descriere: Capacitatea de a lua decizii, de a identifica oportunități și de a acționa în vederea rezolvării problemelor, cu scopul realizării de profit.

Indicatori:

- identifică soluții de fructificare superioară a resurselor disponibile și prezintă soluțiile cu pasiune;
- este preocupat de îmbunătățirea continuă a nivelului de performanță a resurselor;
- demonstrează atingerea obiectivelor propuse.

T7. Capacitatea de a colabora interinstituțional

Descriere: Capacitatea de a menține un mediu deschis și cooperant în vederea obținerii rezultatelor dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

- câștigă cu ușurință încrederea;
- poate obține concesiuni fără a deteriora relațiile;
- este eficient în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.

C. ALTE CRITERII

1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul si-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și a exercitat mandatul de administrator sau de director.

1 2 3 4 5

Profit net negativ (pierdere)

Profit net pozitiv

2. Diversitatea de gen

Descriere: Diversitate de gen

Scor	Descriere
M	Masculin
F	Feminin

3. Înscriseri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: criteriu obligatoriu

Indicatori:

- nu are înscrieri în cazierul fiscal și cazierul judiciar care l-ar împiedica să fie numit în postul pentru care candidează;

4. Implicarea în atragerea de finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate

Descriere: A reușit să atragă finanțări din surse interne și externe, pentru dezvoltarea activității desfășurate

Indicatori:

- este capabil să colaboreze la elaborarea unei cereri de finanțare;
- poate identifica surse alternative de finanțare

5. Experiență în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă.

Descriere: În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă.

Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare în administrarea societăților din sectorul de transport al gazelor naturale, listate la bursă, prezentate în documentele atașate.

6. *Capacitatea de a implementa tehnologii și soluții noi, inovatoare, pentru optimizarea și modernizarea întreprinderilor publice din sectorul transportului gaze naturale.*

Descriere: Capacitatea de a identifica și a face diligențele necesare pentru ca societatea să implementeze sisteme de tehnologii și soluții noi în vederea creșterii constante a valorii acțiunilor societății.

Indicatori:

- are capacitatea necesară de lua acele decizii organizaționale necesare optimizării rezultatelor globale ale societății care, corect comunicate, conduc la creșterea valorii acțiunilor.

ALINIRE CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

A1. *Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat.*

Descriere: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

A2. *Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective.*

Descriere: Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

A3. *Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia*

Descriere: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

A4. *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională.*

Descriere: Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.

A5. *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară.*

Descriere: Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.

A6. *Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii energetice.*

Descriere: Sesizează situația societății referitor la calitatea serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii energetice a societății în raport cu piața, concurența

și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

A7. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice.

Descriere: Ia notă de nevoia a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.

A8. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor.

Descriere: Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.

A9. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice.

Descriere: Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.

A10. Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative.

Descriere: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

A11. Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate.

Descriere: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

A12. Prezintă tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.

Descriere: Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.