

ANEXA  
LA Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Botoșani  
Nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_



**PRIMĂRIA  
MUNICIPIULUI  
BOTOȘANI**

**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BOTOȘANI**  
*Piața Revoluției, Nr. 1, Municipiul Botoșani, Județul Botoșani*  
*Tel: 0040 231 502200*  
*Web: <https://primariabt.ro/>*  
*E-mail: [primaria@primariabt.ro](mailto:primaria@primariabt.ro)*

**PROIECT**

**PLAN DE selecție – COMPONENTA INTEGRALĂ**

**pentru selecția a 5 membri în Consiliul de Administrație  
al Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**



Procedura de selecție este dezvoltată în acord cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, modificată și completată de Legea nr. 187/2023, precum și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Legea nr. 31/1990 și Actul Constitutiv al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

Prin H.C.L. nr. 317/31.07.2025 privind aprobarea declanșării Procedurii de selecție a membrilor Consiliului de administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** și înființarea și constituirea comisiei de selecție și nominalizare, în conformitate cu legislația privind guvernanta corporativă, s-a aprobat ca selecția să se efectueze de către o comisie de selecție și nominalizare constituită conform prevederilor art. 4<sup>9</sup>, alin. (3), ale cărei atribuții principale sunt prevăzute la art. 4<sup>9</sup>, alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, comisie de selecție din care face parte un expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

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

Planul de selecție este astfel întocmit încât Procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

## **1. Părți responsabile în Procedura de selecție – Roluri și responsabilități**

Prezenta secțiune definește principalele activități pe care părțile implicate în procesul de recrutare și selecție trebuie să le îndeplinească în scopul unei bune gestionări a procesului de recrutare și selecție.

**1.1 Adunarea Generală a Acționarilor** – îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- decide asupra declanșării Procedurii de selecție;
- desemnează membrii Consiliului de Administrație, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare, care înaintează Autorității Publice Tutelare, în vederea formulării de propuneri pentru desemnarea în Adunarea Generală a Acționarilor, o Listă scurtă pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, pe baza criteriilor de selecție comunicate public, prin anunt, în ordinea clasamentului candidaților pentru postul respectiv;
- încheie contractele de mandat cu administratorii întreprinderii publice, după caz;
- exercită orice alte atribuții statuate de dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și de prevederile H.G. nr. 639/2023.

**1.2. Autoritatea Publică Tutelară** – îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea, cu respectarea temeiurilor legale în acest sens astfel:

- notifică AMEPIP cu privire la necesitatea declanșării Procedurii de selecție și numire a administratorilor și Directorilor, precum și a revocării acestora;
- organizează Procedura de selecție, selectarea și nominalizarea candidaților pentru funcțiile de administrator al întreprinderii publice; transmite rapoartele către AMEPIP în termen de 3 zile de la finalizarea Procedurii;

- întocmește Scrisoarea de Așteptări, prin compartimentul de guvernanta corporativă și o publică pe pagina proprie de internet pentru a putea fi adusă la cunoștință candidaților la postul de administrator, precum și pe paginile de internet ale întreprinderii publice și AMEPIP;
- este consultată cu privire la Planul de selecție – Componenta inițială;
- formulează propuneri pentru desemnarea membrilor Consiliului de Administrație în Adunarea Generală a Acționarilor, dintr-o Listă scurtă pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, pe baza criteriilor de selecție, comunicate public, prin anunț, în ordinea clasamentului candidaților pentru postul respectiv;
- negociază indicatorii-cheie de performanță ai administratorilor, transmite indicatorii-cheie către AMEPIP pentru avizare din punct de vedere al încadrării în nivelul minim și pentru aprobarea lor de către Adunarea Generală a Acționarilor;
- încheie contractele de mandat cu administratorii întreprinderii publice, direct sau prin Adunarea Generală a Acționarilor, după caz, și transmit aceste contracte către AMEPIP;
- publică anunțul de selecție pe pagina proprie de internet și, prin grija președintelui Consiliului de administrație, pe prima pagina de internet a Societății într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național, cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor menționate în anunț;
- exercită orice alte atribuții statuate de dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, precum și de prevederile H.G. nr. 639/2023.

**1.3 Comisia de selecție și nominalizare**, înființată și constituită conform prevederilor H.C.L. nr. 219 din 26.06.2024 membrii desemnați de către conducătorul Autorității Publice Tutelare și un expert independent, selectat prin procedura de achiziție publică, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare - îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de selecție al administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- elaborează Componenta integrală a Planului de selecție în consultare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare / structura de guvernanta corporativă;
- elaborează documentele necesare bunei desfășurări a Procedurii de selecție, fără a se limita doar la acestea, conform legii, în colaborare și consultare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare / compartimentul guvernanta corporativă;
- stabilește conținutului dosarului în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice sau juridice, în funcție de etapele Procedurii de selecție;
- verifică dosarele de candidatura depuse în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție, în vederea alcătuirii Listei lungi de candidaturi; dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse iar candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie;
- dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați, comisia procedează la solicitarea de clarificări suplimentare, în scris;
- analizează informațiile din dosarele de candidatură rămase pe Lista lungă și alocă punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei Profilului pentru fiecare Candidat;
- efectuează analiza comparativă prin raportare la Profilul Consiliului;
- solicită candidaților din Lista lungă informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru acuratețea punctajului și organizează interviurile directe cu candidații, conform Planului de selecție;

- elaborează Lista scurtă a candidaților conform normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- analizează Declarațiile de intenție și integrează rezultatele analizei în matricea Profilului de Candidat;
- după finalizarea interviurilor, întocmește raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora și îl transmite conducătorului Autorității Publice Tutelare;
- exercită orice alte atribuții statuate de dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și de prevederile H.G. nr. 639/2023.

**1.4. Structura de guvernanta corporativă** - îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de selecție a administratorilor:

- elaborează Scrisoarea de Așteptări în consultare cu compartimentele de specialitate din cadrul Autorității Publice Tutelare și cu organele de administrare și conducere ale întreprinderilor publice și o publică pe pagina proprie de internet pentru a putea fi adusă la cunoștință candidaților la postul de administrator, precum și pe paginile de internet ale întreprinderii publice și AMEPIP;
- elaborează Componenta inițială a Planului de selecție, în colaborare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al Societății pentru care se derulează prezenta Procedură;
- întocmește raportul privind reînnoirea mandatului, pentru administratorii în funcție care au solicitat reînnoirea mandatului, pe baza a cel puțin 2 rapoarte de evaluare anuală a căror activitate a fost evaluată favorabil și a Declarației de intenție prin care aderă la Scrisoarea de Așteptări și la Profilul Consiliului, documente ce fac parte din Planul de selecție pentru noul Consiliu. Raportul se prezintă conducătorului Autorității Publice Tutelare. Dacă raportul este aprobat, acesta se comunică AMEPIP în vederea emiterii avizului conform;
- acordă sprijin comisiei de selecție numită în cadrul Autorității Publice Tutelare, în vederea ducerii la îndeplinire a sarcinilor acesteia;
- elaborează draftul contractului de mandat al administratorilor selectați;
- propune Autorității Publice Tutelare obiectivele și indicatorii-cheie de performanță din categoriile de indicatori prevăzute în Anexele nr. 2a și 2b, aplicabili categoriei întreprinderii publice, din Anexa nr. 2, la H.G. nr. 639/2023 - NORME METODOLOGICE din 27 iulie 2023 pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației membrilor Consiliilor de Administrație/Supraveghere ale întreprinderilor publice, precum și a Directorilor, respectiv a membrilor directoratului;
- exercită orice alte atribuții statuate de dispozițiile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și de prevederile H.G. nr. 639/2023.

Comisia de selecție a candidaților pentru funcțiile de membri în Consiliul de Administrație este formată din:

1. *Iulius Sebastian Gherase, Funcția: Șef Serviciu Patrimoniu, președinte comisie;*
2. *Daniela Elena Dumitraș, Funcția: Consilier Serviciu Patrimoniu, membru comisie;*
3. **EXPERT INDEPENDENT, S.C. FOX MANAGEMENT CONSULTANTS S.R.L. reprezentată prin doamna Magdalena RADU, membru comisie.**

Secretariatul Comisiei de selecție și nominalizare se asigură de către Anca Cristina Bălinișteanu, supleant Claudia Annabella Cical din cadrul Autorității Publice Tutelare, fără drept de vot.

Conform normelor de aplicare ale O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, din comisia de selecție și nominalizare face parte și este asistată în toate activitățile necesare Procedurii de selecție de un expert independent contractat de către **MUNICIPIUL BOTOȘANI, prin**

**CONSILIUL LOCAL BOTOȘANI**, în calitate sa de **Autoritate Publică Tutelară** a Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

Expertul independent, desemnat ca urmare a desfășurării procedurii de achiziție publică, este S.C. FOX MANAGEMENT CONSULTANTS S.R.L. reprezentată de către: Doamna **Magdalena RADU** – Telefon: 0722-246.356., E-mail: [magdaradufox@gmail.com](mailto:magdaradufox@gmail.com).

**2. Metode de comunicare ce urmează a fi folosite**

Pentru relații suplimentare vă puteți adresa comisiei de selecție și nominalizare, respectiv expertului independent, prin datele de contact afișate mai sus, respectiv telefon: 0722-246.356., adresa de e-mail a **PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI BOTOȘANI** : [primaria@primariabt.ro](mailto:primaria@primariabt.ro) sau în scris, prin depunere la Registratura PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI BOTOȘANI, la adresa: *Piața Revoluției, Nr. 1, Municipiul Botoșani, Județul Botoșani*.

**3. Elemente de confidențialitate**

Toate dosarele de candidatură ale aplicanților vor fi tratate în deplină confidențialitate, atât de către prestator – expertul independent, cât și de către beneficiar - Autoritatea Publică Tutelară. De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate, iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

***Lista elementelor confidențiale:***

- ⤴ Identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale aplicanților;
- ⤴ Informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a aplicanților.

***Lista elementelor ce pot fi făcute publice:***

- ⤴ Matricea Profilului Consiliului de Administrație;
- ⤴ Profilul Candidatului ideal;
- ⤴ Criterii de selecție și de evaluare;
- ⤴ Grile de punctaj;
- ⤴ Plan de interviu;
- ⤴ Modele de declarații;
- ⤴ Scrisoarea de Așteptări;
- ⤴ Plan de selecție – Componenta integrală.

***Lista elementelor accesibile doar comisiei de selecție și expertului independent:***

- ⤴ Toate punctajele obținute în cursul evaluărilor / clarificărilor intermediare și integrate în matrice;
- ⤴ Rezultatele interviurilor și elementele, amănuntele, exemplele și toate datele oferite de Candidați pe parcursul acestora, cu excepția datelor cu caracter confidențial;
- ⤴ Lista lungă a candidaților calificați și Lista scurtă a Candidaților calificați pentru etapa a doua de selecție.

**4. Etapele procesului de recrutare și selecție:**

În cadrul etapelor descrise, punctul 17 este critic întrucât, dacă nu sunt atrase candidaturi care să îndeplinească minimul de cerințe, atunci Procedura trebuie să fie reluată fie de la punctul publicării anunțului de selecție, fie de la început, prin redefinirea Profilului Consiliului de Administrație, cu scopul de a lărgi baza de candidaturi.

Prezenta secțiune definește etapele procesului de recrutare și selecție, termene limită, documente necesare și părțile implicate:

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                         |                                         |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                         |                                         |
| 1 | Declanșarea Procedurii de selecție, prin emiterea Hotărârii Consiliului Local al MUNICIPIULUI BOTOȘANI                                                                                                                                                                                                                                               | H.C.L. nr. 317/31.07.2025                                                               | Respectare OUG nr. 109/2011             |
| 2 | AGA Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI comunică declanșarea Procedurii către MUNICIPIUL BOTOȘANI<br><i>art. 3, alin. (1) lit. b) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                                                            | Hotărârea AGA nr. 5/06.08.2025                                                          | Respectare HG nr. 639/2023              |
| 3 | Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI comunică declanșarea Procedurii către AMEPIP<br><i>art. 3, alin. (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                                                                          | Adresă de comunicare nr. 18993/08.08.2025                                               | Respectare HG nr. 639/2023              |
| 4 | Înființarea și constituirea comisiei de selecție și nominalizare<br><i>art. 29 alin. (1) corob. cu art. 2 pct. 27 și cu art. 4<sup>^</sup>9, alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011</i>                                                                                                                                                                   | Hotărârea Consiliului Local nr.219/26.06.2024                                           | Respectare OUG nr. 109/2011             |
| 5 | Selecția expertului independent de către Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI prin Compartimentul Achiziții, cu aplicarea prevederilor Legii nr. 98/2016<br><i>art. 6 din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                              | Hotărârea Consiliului Local nr. 317/31.07.2025<br>Nota de comandă<br>Expert independent | Respectare Legea nr. 98/2016            |
| 6 | Compartimentul Guvernanță Corporativă, în consultare cu organele de administrare și conducere ale Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI, elaborează Scrisoarea de Așteptări, parte din Componenta inițială a Planului de selecție<br><i>art. 4, alin. (1) din Anexa nr. 1b H.G. nr. 639/2023</i>                                                     | Scrisoarea de Așteptări (proiect)                                                       | În 15 zile de la declanșarea Procedurii |
| 7 | Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI întocmește și publică proiectul Componentei inițiale a Planului de selecție<br><i>art. 5, alin. (1) și (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                                    | Proiectul componentei inițiale a Planului de selecție                                   | În 15 zile de la declanșarea Procedurii |
| 8 | Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI consultă acționarii deținând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social, pentru definitivarea Componentei inițiale și a Scrisorii de Așteptări<br><i>art. 5, alin. (3) și (4) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i><br><i>art. 4, alin. (2) din Anexa nr. 1b H.G. nr. 639/2023</i> | Formulare propuneri                                                                     | 5 zile de la publicare                  |
| 9 | Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI publică propunerile primite cu privire la proiectul Componentei inițiale ce                                                                                                                                                                                                                         | Publicarea propunerilor și motivarea acceptării sau respingerii                         | 5 zile de la publicare                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                         |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|           | cuprinde și Scrisoarea de Așteptări și motivează acceptarea sau respingerea lor<br><i>art. 5, alin. (5) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | includerii acestora<br>Informare și publicare prin P.V.                                                                                                                                                                                                      |                                                                         |
| <b>10</b> | Consiliul Local al MUNICIPIULUI BOTOȘANI aprobă prin act administrativ Componenta inițială a Planului de selecție și Scrisoarea de Așteptări, parte din Componenta inițială, precum și finalizarea Componentei comisiei de selecție și nominalizare, urmare a finalizării Procedurii de selecție a expertului independent<br><i>art. 5, alin. (6) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i><br><i>art. 4, alin (4) din Anexa nr. 1b H.G. nr. 639/2023</i> | Hotărârea Consiliului Local al MUNICIPIULUI BOTOȘANI (aprobare Componentă Inițială)<br>Scrisoarea de Așteptări este aprobată prin act administrativ al conducătorului Autorității Publice Tutelare, ca parte din Componenta inițială a Planului de selecție. |                                                                         |
| <b>11</b> | Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI publică Scrisoarea de Așteptări, odată cu Componenta inițială a Planului de selecție, pe paginile de internet ale MUNICIPIULUI BOTOȘANI, Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI și AMEPIP<br><i>art. 5, alin. (1) din Anexa nr. 1b H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                              | Publicarea pe site-ul MUNICIPIULUI BOTOȘANI, al Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI și al AMEPIP. Transmite către AMEPIP pentru publicarea pe pagina lor de internet.                                                                                      | După aprobarea Componentei inițiale                                     |
| <b>12</b> | Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI prin Compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează proiectul Profilului Consiliului, publică proiectul Profilului Consiliului pe paginile de internet ale MUNICIPIULUI BOTOȘANI și ale Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI și îl transmite către AMEPIP, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri<br><i>art. 12, alin. (2) din Anexa nr.1 H.G. nr. 639/2023</i>             | Proiectul Profilului Consiliului                                                                                                                                                                                                                             | 5 zile de la data aprobării Componentei inițiale a Planului de selecție |
| <b>13</b> | Consultarea acționarilor deținând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social, cu privire la proiectul Profilului Consiliului<br><i>art. 12, alin. (2) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                                                                                                                          | Propunerile formulate de acționarii interesați                                                                                                                                                                                                               | 5 zile de la publicare                                                  |
| <b>14</b> | Comisia de selecție elaborează Componenta integrală a Planului de selecție, incluzând Profilul Consiliului, Profilul Candidatului, Planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării Procedurii de selecție și data prezentării raportului final,                                                                                                                                                                       | Expertul independent întocmește Raportul inițial ce este comunicat pentru analiză odată cu prezentarea Planului de selecție Componenta                                                                                                                       | În termen de 7 zile de la transmiterea notei de comandă                 |

|    |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>precum și Componenta inițială a Planului de selecție</p> <p><i>Art.1-pct.5, art. 10, alin. (1) și (2), art. 12, alin. (3) și art. 14 și urm. din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i></p>                                    | integrală                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                |
|    |                                                                                                                                                                                                                              | Proiectul componentei integrale, publicat pe pagina de internet a MUNICIPIULUI BOTOȘANI și a Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Publicarea proiectului în termen de 10 zile de la elaborarea Proiectului Componentei integrale |
| 15 | <p>Aționarii deținând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social pot formula propuneri cu privire la proiectul Componentei integrale</p> <p><i>art. 10, alin. (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i></p> | Formulare propuneri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | În termen de 5 zile de la publicarea proiectului Componentei integrale                         |
| 16 | <p>Autoritatea Publică Tutelară MUNICIPIUL BOTOȘANI aprobă Componenta integrală, împreună cu/incluzând Profilul Consiliului și Profilul Candidatului</p> <p><i>art. 10, alin. (4) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i></p>  | Hotărârea Consiliului Local al MUNICIPIUL BOTOȘANI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Anterior publicării anunțului de selecție                                                      |
| 17 | <p>Comisia de selecție elaborează Anunțul de selecție</p> <p><i>art. 19, alin. (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i></p> <p><i>art. 29, alin. (4) și alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011</i></p>                           | Anunțul de selecție publicat:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor                 |
|    |                                                                                                                                                                                                                              | - prin grija Autorității Publice Tutelare, pe pagina de internet a acesteia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                |
|    |                                                                                                                                                                                                                              | - prin grija președintelui C.A.:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>pe prima pagină de internet a Societății într-un loc vizibil la încărcarea paginii,</li> <li>pe pagina de internet a AMEPIP,</li> <li>în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire,</li> <li>pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național</li> </ul> |                                                                                                |
| 18 | Depunerea candidaturilor                                                                                                                                                                                                     | Dosarele candidaților                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Până la data-limită                                                                            |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                  |                                                                                          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <i>art. 20, alin. (1) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                  | specificată în anunțul de selecție<br>În termen de 30 de zile de la publicarea anunțului |
| <b>19</b> | Întocmirea Listei lungi a candidaților (dosarele complete depuse în termen)<br><i>art. 20, alin. (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i><br>Trimiterea dosarelor de candidatură către AMEPIP, în vederea obținerii avizului conform <i>art. 4 ind. 5 din O.U.G. nr. 109/2011</i> | Lista lungă – caracter confidențial<br>Comisia de selecție                                       | La finalizarea perioadei de depunere a dosarelor (5 zile)                                |
| <b>20</b> | Comisia de selecție îi informează, în scris, pe candidații neînscriși pe Lista lungă<br><i>art. 20, alin. (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                                                | Informarea scrisă, comunicată                                                                    | În maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere                 |
| <b>21</b> | Candidații nemulțumiți au dreptul să conteste rezultatul<br><i>art. 29, alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011</i>                                                                                                                                                                      | Contestația Candidatului nemulțumit                                                              | 2 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului obținut                                 |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Soluționarea contestației de către Comisie de selecție, prin decizie                             | 2 zile lucrătoare de la înregistrarea contestației                                       |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Contestarea deciziei Comisiei de selecție de soluționare la instanța de contencios administrativ | 15 zile de la comunicarea deciziei                                                       |
| <b>22</b> | Comisia de selecție și nominalizare evaluează / verifică dosarele candidaților rămase în Lista lungă, stabilește punctajul și întocmește Lista scurtă<br><i>art. 21 și art. 22, alin. (1) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                    | Lista scurtă                                                                                     | La finalizarea evaluării dosarelor                                                       |
| <b>23</b> | Raport de activitate și comunicarea acestuia comisiei de selecție                                                                                                                                                                                                                  | Expert independent                                                                               |                                                                                          |
| <b>24</b> | Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși din Lista Lungă, prin mijloace electronice<br><i>art. 21, alin. (7) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023</i>                                                                                                       | Informarea electronică                                                                           | La finalizarea evaluării dosarelor                                                       |
| <b>25</b> | Candidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut<br><i>art. 29, alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011</i>                                                                                                                                                                        | Contestația Candidatului nemulțumit                                                              | 2 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului obținut                                 |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Soluționarea contestației de către Comisia de selecție, prin hotărâre                            | 2 zile lucrătoare de la înregistrarea contestației                                       |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                           |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Contestarea hotărârii<br>Comisiei de selecție de<br>soluționare la instanța<br>de contencios<br>administrativ                                                                                                         | 15 zile de la<br>comunicarea hotărârii                                    |
| 26 | Candidații din Lista scurtă depun Declarațiile de<br>intenție<br><i>art. 22, alin. (2) și (3) din Anexa nr. 1 H.G. nr.<br/>639/2023</i>                                                                                                                                                  | Declarațiile de intenție<br>depuse                                                                                                                                                                                    | În termen de 15 zile de<br>la data informării                             |
| 27 | Comisia de selecție și nominalizare analizează<br>Declarațiile de intenție și integrarea rezultatelor<br>în Matricea Profilului de Candidat                                                                                                                                              | Formular de analiză a<br>declarației de intenție<br>plus Matricea Profilului<br>de Candidat                                                                                                                           | La termenele stabilite de<br>către Comisia de selecție<br>și nominalizare |
| 28 | Comisia de selecție și nominalizare organizează<br>interviurile candidaților din Lista scurtă<br><i>art. 22, alin. (4) și (5) din Anexa nr. 1 H.G. nr.<br/>639</i>                                                                                                                       | Planul de interviu                                                                                                                                                                                                    | La termenele stabilite de<br>către Comisia de selecție<br>și nominalizare |
| 29 | Comisia de selecție și nominalizare întocmește<br>clasamentul candidaților din Lista scurtă și<br>raportul final al Procedurii, reprezentând<br>finalizarea Procedurii de selecție<br><i>art. 22, alin. (4) și (5) din Anexa nr. 1 H.G. nr.<br/>639/2023</i>                             | Raportul final                                                                                                                                                                                                        | La termenele stabilite                                                    |
| 30 | Comisia de selecție și nominalizare comunică<br>raportul final conducătorului Autorității Publice<br>Tutolare<br><i>art. 22, alin. (7) lit. c) din Anexa nr. 1 H.G. nr.<br/>639/2023</i><br><i>art. 22, alin. (11) din Anexa nr. 1 H.G. nr.<br/>639/2023 corob. cu Legea nr. 31/1990</i> | Comunicarea raportului<br>final, pentru analiză și<br>aprobare, pentru<br>propunerea de membri<br>în Consiliu și<br>mandatarea AGA a<br>Societății MODERN<br>CALOR S.A.<br>BOTOȘANI să<br>numească<br>administratorii | Hotărâre a Consiliului<br>Local                                           |
| 31 | Autoritatea Publică Tutelară comunică raportul<br>final către AMEPIP, în vederea emiterii avizului<br>conform, în condițiile<br><i>art. 4<sup>4</sup>, alin. (5) lit. c) pct. (vii) din O.U.G. nr.<br/>109/2011</i>                                                                      | Comunicarea raportului                                                                                                                                                                                                | În 3 zile lucrătoare de la<br>finalizarea procedurii de<br>selecție       |
| 32 | AMEPIP verifică raportul final și emite avizul<br>conform (sau anulează Procedura, formulând<br>recomandări și aplicând sancțiuni)<br><i>art. 4<sup>4</sup>, alin. (5) lit. c) pct. (vii) din O.U.G. nr.<br/>109/2011</i>                                                                | AMEPIP emite Avizul<br>conform                                                                                                                                                                                        | În 10 zile de la data<br>primirii raportului final                        |
| 33 | Publicarea raportului final<br><i>art. 22, alin. (8) din Anexa nr. 1 H.G. nr.<br/>639/2023</i>                                                                                                                                                                                           | Postarea raportului<br>final, cu aplicarea<br>regulilor de GDPR, pe                                                                                                                                                   | După emiterea avizului<br>conform emis de<br>AMEPIP                       |

|    |                                                                                                                                    |                                                                                |                                                                                 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                    | site-ul Autorității Publice Tutelare, al Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI |                                                                                 |
| 34 | Convocarea AGA (de către președintele CA) <i>art. 22, alin. (11) din Anexa nr. 1 H.G. nr. 639/2023 corob. cu Legea nr. 31/1990</i> | Convocare AGA a Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI                          | În termen de maximum 10 zile de la comunicarea raportului final                 |
| 35 | Hotărâre AGA a Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI de numire a administratorilor                                                 | Hotărârea AGA de numire                                                        | În termen de maximum 10 zile de la comunicarea raportului final                 |
| 36 | Încheierea Contractelor de mandat cu administratorii numiți                                                                        | Contracte de mandat                                                            | În termen de cel mult 150 de zile de la data declanșării Procedurii de selecție |

#### 5. Riscurile identificate:

În procesul de selecție și nominalizare se pot identifica câteva riscuri reale, potențial să apară datorită cerințelor contextuale al ansamblului de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile organizației și de mediul în care acestea operează, de starea economică, financiară, contextul legislativ, poziția strategică în care se află întreprinderea la momentul declanșării procedurii de selecție. Pe baza acestor factori s-au identificat câteva riscuri potențiale:

| Risc identificat                                             | Impact  | Probabilitate apariție | Observații                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------|---------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Schimbare legislativă                                        | mare    | mare                   | Cadru legislativ a fost completat cu norme noi (H.G. nr. 639/2023); aplicarea acestor norme implică un risc potențial fiind între primele unități care implementează noua legislație.                                                                                                                              |
| Norme în curs de elaborare/legiferare                        | mare    | mare                   | Acte legislative în curs de elaborare și care vor apărea pe parcursul derulării procedurii (ex: regulamentul de funcționare al comisiei de selecție și nominalizare, aflat în fază de proiect)                                                                                                                     |
| Criză de timp                                                | moderat | mare                   | Pot apărea decalaje din cauza întârzierilor în finalizarea unei/unor etape; aceste decalaje pot conduce la nerespectare/neîncadrarea în termenele stabilite de legiuitor pentru o parte din etape, precum și pentru termenul legal maxim de 150 de zile de finalizare a procedurii de la data declanșării acestuia |
| Număr mic de candidați care aplică                           | moderat | medie                  | Explicația pentru identificarea acestui risc este specificul întreprinderii, amplitudinea acestuia și experiența solicitată prin noile reglementări.                                                                                                                                                               |
| Abandon al procesului din partea candidaților aleși în final | mare    | medie                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                            |     |     |  |
|------------------------------------------------------------|-----|-----|--|
| Riscuri ce se<br>circumscriu<br>cazului de forță<br>majoră | mic | mic |  |
|------------------------------------------------------------|-----|-----|--|

Profilul Consiliului de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** este elaborat cu respectarea prevederilor H.G. nr. 639/2023, conform Anexei nr. 1, art. 12, respectiv:

### **Articolul 12**

**(1)** Fiecare Autoritate Publică Tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează Profilul Consiliului.

**(2)** Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind Profilul Consiliului, ca parte din Componenta Integrală a Planului de selecție. În acest scop, Autoritatea Publică Tutelară va publica proiectul Profilului Consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării Componentei Inițiale a Planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

**(3)** Profilul Consiliului și al Candidatului fac parte din componenta integrală a Planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către Autoritatea Publică Tutelară sau de Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților, după caz.

## **PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**

Profilul Consiliului de Administrație, Profilul fiecărui membru al Consiliului, analiza cerințelor contextuale ale Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**, în general, și ale Consiliului în particular, matricea Profilului Consiliului, planul de administrare, etc., vor fi elaborate, în cadrul Componentei Integrale a Planului de selecție, de către comisia de selecție din care face parte și expertul independent, cu consultarea acționarilor reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social, ce au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a Componentei integrale a Planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării, potrivit art. 10, alin. (3) din cuprinsul Anexei nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.

Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale Consiliului, în particular;
- Matricea Profilului Consiliului.

## **Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general și ale Consiliului, în particular**

### **1. Prezentarea Societății**

Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (Societatea) a fost înființată în data de 07.05.2010 prin divizarea Societății **TERMICA S.A.** Botoșani dispusă prin Hotărârea A.G.A. nr. 4/15.03.2010. Societatea a câștigat licitația publică deschisă pentru preluarea delegării serviciului de alimentare centralizată cu energie termică în Municipiul Botoșani.

Contractul de delegare a gestiunii nr. 13256/2010 încheiat între U.A.T. Municipiul Botosani și Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (*Societatea*) a fost aprobat prin H.C.L. nr. 153/2010. Durata contractului este de 25 ani.

Preluarea efectivă a operării SACET de către Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (*Societatea*) s-a efectuat în data de 1 octombrie 2010.

Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (*Societatea*) este constituită legal ca societate comercială pe acțiuni, unic acționar fiind Unitatea administrativ teritorială a municipiului Botosani, prin Consiliul Local al Municipiului Botoșani și funcționează în baza legislației în vigoare și a documentelor de constituire.

Datele de identificare ale *Societății* sunt :

- Adresa: Municipiul Botoșani, Str. Pacea, Nr. 43 (clădirea cu nr. de inventar nr. 10141);
- Obiectul principal de activitate: Producerea, transportul, distribuția și furnizarea de energie termică, producerea și comercializarea de energie electrică;
- Statut juridic: Societate pe acțiuni;
- Acționar unic: Unitatea Administrativ Teritorială a municipiului Botosani prin Consiliul Local al Municipiului Botosani (APT);
- Cod unic de înregistrare: 26892574;
- Nr. de înregistrare la Registrul Comerțului: J2010000144073;
- Capitalul social al societății este de 4.039.975 lei, împărțit în 1.615.990 acțiuni, cu o valoare nominală de 2,50 lei fiecare;
- Licențe deținute :
  - Licența ANRE nr. 951 / 2010 pentru exploatarea comercială a capacităților de producere a energiei electrice și termice în cogenerare – valabilă 25 ani;
  - Licența ANRE nr. 2234 / 2020 pentru prestarea serviciului de alimentare centralizată cu energie termică – valabilă 15 ani.

Sistemul de alimentare centralizată cu energie termică este 100% proprietatea autorității administrației publice locale (APT) a municipiului Botoșani.

Sistemul de alimentare centralizată cu energie termică, proprietatea municipiului Botoșani, aflat în concesiunea și operarea Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (*Societatea*) are ca și componente :

- Sursa centralizată de producere a energiei electrice și termice – CET;
- Rețeaua de transport apă fierbinte;
- Punctele termice (substații);
- Rețelele de distribuție energie termică, inclusiv contorii de la brașamente.

*Sursa centralizată de producere a energiei electrice și termice* a suferit modificări majore ca urmare a modernizării realizate în perioada 2011 – 2014, finanțate prin POS Mediu - Axa 3 prin proiectul „Reabilitarea sistemului de termoficare urbană la nivelul municipiului Botoșani pentru perioada 2009 – 2028 în scopul conformării la legislația de mediu și creșterii eficienței energetice”, al cărui beneficiar este U.A.T. Municipiul Botoșani.

În prezent, în structura CET sunt :

- 2 (două) instalații de cogenerare energie electrică și termică de înaltă eficiență cu motoare termice tip JMS 624 H02 – putere electrică instalată 4,4 MWe fiecare și instalații de recuperare a căldurii 3,4 Gcal / h fiecare, cu funcționare pe gaze naturale ;
- 2 (două) cazane de apă fierbinte tip CAF 45Gcal / h fiecare, cu funcționare pe gaze naturale și / sau păcură ;

- 1 (un) cazan de abur saturat tip GX – 6000, capacitate 10 t / h, existent pe amplasament anterior derulării proiectului, integrat în schema noii centrale, cu funcționare pe gaze naturale sau păcură.
- 1 (un) cazan de abur saturat, capacitate 6 t / h, în probe de punere în funcțiune, combustibil utilizat gaze naturale sau păcură

Noua schemă de funcționare permite producerea energiei electrice și termice în cogenerare în proporție de 100% în sezonul cald (mai – septembrie) prin funcționarea unui motor termic încărcat funcție de cererea de energie termică. În sezonul rece funcționează pe lângă ambele instalații de cogenerare cu motoare termice și un cazan de apă fierbinte.

CET Botoșani poate utiliza drept combustibili gazele naturale și păcura.

Începând din anul 2013 combustibilul utilizat a fost exclusiv gazele naturale.

*Rețelele de transport apă fierbinte* – formează sistemul de conducte tur – retur care asigură transportul energiei termice de la sursa de producere CET la punctele termice (PT) și au ca dispunere :

- magistrală, reprezentând 17% din total, alimentează 4 (patru) puncte termice situate în zona industrială;
- 2 (două) magistrale, reprezentând 83% din total, alimentează 33 puncte termice situate în zona urbană.

Rețelele de transport sunt integral modernizate, fiind alcătuite din conducte preizolate termic.

Reabilitarea rețelelor s-a realizat în perioada 2006 – 2012 din surse atrase prin programul ”Termoficare 2006 – 2015, căldură și confort”, cât și prin POS Mediu - Axa 3.

În perioada 2011 – 2020 rețeaua de transport a fost extinsă cu aprox. 4 (patru) km ca urmare a realizării de racorduri termice pentru branșarea la SACET a unui număr de 43 noi consumatori (instituții bugetare, agenți economici). Investițiile pentru extinderea rețelei de transport s-au realizat din fonduri proprii ale operatorului **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI (Societatea)**.

*Punctele termice* – reprezintă ansamblul de instalații prin intermediul cărora se transferă energia termică conținută în apa fierbinte din rețeaua de transport în agentul termic secundar pentru încălzire și apă caldă de consum ce urmează a fi distribuit beneficiarilor serviciului public.

Din SACET Botoșani fac parte 37 puncte termice, capacitatea instalată a acestora fiind de 199,980 Gcal/h.

*Rețelele de distribuție ale agentului termic secundar* – sunt constituite din ansamblul conductelor prin care se transportă agentul termic pentru încălzire și apă caldă de consum de la punctele termice la utilizatori.

Sistemul rețelelor de distribuție, are o lungime totală a conductelor de cca. 206,6 km (58,492 km traseu).

În municipiul Botoșani sunt alimentați cu încălzire și apă caldă de consum 3 (trei) categorii de consumatori :

- Consumatori casnici (populație) care locuiesc în apartamentele situate în scările de bloc conectate la rețelele de distribuție din cele 37 ansambluri de locuințe și un număr de 15 locuințe individuale (case);
- Consumatori noncasnici (agenți economici, instituții publice) cu sedii situate în scările de bloc sau în imobile distincte conectate la rețelele de distribuție;
- Consumatori noncasnici (agenți economici, instituții publice) conectați la rețeaua de transport apă fierbinte, care au montate module termice individuale pentru preparare agent termic pentru încălzire și apă caldă de consum.

În ce privește evoluția numărului de apartamente branșate la SACET, aceasta a fost constant descrescătoare, deconectările voluntare anterioare, cât și cele din perioada 2011 – 2020 datorându-se în

special nemulțumirii clienților privind calitatea parametrilor apei calde în ansamblurile de locuințe în care rețelele termice de distribuție nu au fost modernizate, neexistând sau nefiind funcționale conductele de recirculare, precum și dorinței de a-și monta surse individuale de căldură care să le permită costuri cu energia termică suportabile atunci pentru bugetele personale.

Totodată, în ultima perioadă a existat și tendința de reconectare la SACET a unui număr redus de apartamente în zonele în care rețelele de distribuție au fost modernizate.

Conform Legii nr. 325 / 2006 au fost identificate zonele unitare de încălzire care sunt constituite din arealul geografic (zona unei localități) aparținând unei unități administrativ-teritoriale în interiorul căreia se poate promova o singură soluție de încălzire, respectiv soluția adoptată pentru reabilitarea și eficientizarea SACET.

Luând în considerare criteriile specifice au fost identificate 37 de zone unitare de încălzire (din cele 45 potențiale), aprobarea acestora fiind consemnată prin H.C.L. nr. 299 din 29 iulie 2008.

## **2. Legislație națională sector energie / Documente locale relevante SACET**

### **3.1 Legislație națională**

Principalele acte normative care guvernează (direct sau indirect) activitatea de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice, precum și cea de producere și comercializare a energiei electrice sunt următoarele :

*Legea nr. 31/1990* privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare ;

*Legea nr. 123/2012* a energiei electrice și gazelor naturale, cu modificările și completările ulterioare;

*H.G.R. nr. 246/ 2006* pentru aprobarea Strategiei naționale privind accelerarea dezvoltării serviciilor comunitare de utilități publice;

*Legea nr. 51/2006* a serviciilor comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare;

*Legea nr. 325/2006* a serviciului public de alimentare cu energie termică, cu modificările și completările ulterioare.

Reglementează desfășurarea activităților specifice serviciilor publice de alimentare cu energie termică utilizată pentru încălzire și prepararea apei calde de consum, respectiv producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice în sistem centralizat, în condiții de eficiență și la standarde de calitate, în vederea utilizării optime a resurselor de energie și cu respectarea normelor de protecție a mediului.

Serviciul de alimentare cu energie termică în sistem centralizat face parte din sfera serviciilor comunitare de utilități publice și cuprinde totalitatea activităților privind producerea transportul, distribuția și furnizarea energiei termice, desfășurate la nivelul unităților administrativ - teritoriale sub conducerea, coordonarea și responsabilitatea autorităților administrației publice locale sau asociațiilor de dezvoltare comunitară, după caz, în scopul asigurării energiei termice necesare încălzirii și preparării apei calde de consum pentru populație, instituții publice, obiective social - culturale și operatori economici.

Principiile legii sunt următoarele:

- utilizarea eficientă a resurselor energetice;
- dezvoltarea durabilă a unităților administrativ – teritoriale;
- diminuarea impactului asupra mediului;
- promovarea cogenerării de înaltă eficiență și utilizarea surselor noi și regenerabile de energie;
- reglementarea și transparența tarifelor și prețurilor energiei termice;
- asigurarea accesului nediscriminatoriu al utilizatorilor la rețelele termice și la serviciul de alimentare cu energie termică;
- „un condominiu – un sistem de încălzire având la bază multiple soluții tehnice de încălzire ce pot

utiliza în mod unic sau combinat mai multe surse de materie primă energetică, asigurând reducerea emisiilor de carbon și un grad înalt de eficiență energetică";

- sănătatea populației;
- protejarea investițiilor în sistemul de alimentare cu energie termică realizate de către autoritățile administrației publice locale sau alți investitori;
- utilizarea și montarea unor instalații și echipamente a căror performanțe să asigure și să garanteze gradul de siguranță impus de legislația în vigoare pentru infrastructură și pentru sănătatea populației.

Obiectivele legii sunt următoarele:

- asigurarea continuității serviciului public de alimentare cu energie termică și eliminarea riscurilor de intoxicare, asfixiere, incendii, explozii sau riscurilor privind sănătatea populației;
- asigurarea calității serviciului public de alimentare cu energie termică;
- accesibilitatea prețurilor la consumatori;
- asigurarea resurselor necesare serviciului public de alimentare cu energie termică, pe termen lung;
- asigurarea siguranței în funcționare a serviciului public de alimentare cu energie termică;
- evidențierea transparentă a costurilor în stabilirea prețului energiei termice;
- asigurarea unui cadru concurențial pentru toți producătorii de energie termică, în condițiile legii;
- asigurarea producerii energiei termice în condiții de eficiență energetică și protecție a mediului.

Operatorii serviciului public de alimentare cu energie termică au, în principal, următoarele obligații :

- să respecte prevederile licenței, caietului de sarcini și ale contractului de delegare a gestiunii;
- să asigure continuitatea serviciului;
- să respecte indicatorii de performanță, aprobați de autoritățile administrației publice locale;
- să asigure transparență totală în ceea ce privește calcularea facturilor pentru serviciile prestate;
- să asigure întocmirea de către o persoană fizică/juridică autorizată de A.N.R.E. a bilanțului energiei termice, aferent fiecărei activități prevăzute în licență și aprobat de autoritatea administrației publice locale;
- să solicite desființarea construcțiilor și a altor obiective amplasate ilegal în zona de protecție, precum și a celor care nu respectă distanțele de siguranță față de construcțiile și instalațiile proprii aferente activităților prevăzute în licență;
- să furnizeze autorității administrației publice locale și autorității naționale de reglementare competente informații privind activitățile prevăzute în licență;
- să asigure securitatea serviciului public de alimentare cu energie termică și a SACET;
- să asigure accesul nediscriminatoriu la rețeaua termică pentru toți utilizatorii și producătorii de energie termică solicitanți, în condițiile legii;
- să țină situații contabile separate pentru fiecare activitate reglementată specifică serviciului, conform prevederilor legale;
- să asigure stocurile de combustibili și piese de schimb, în așa fel încât să respecte principiul continuității serviciului, în orice condiții;
- să elaboreze proceduri/instrucțiuni specifice activității proprii, în conformitate cu prevederile legale.

O.G. nr. 36/2006 privind instituirea prețurilor locale de referință pentru energia termică furnizată populației prin sisteme centralizate, aprobată prin Legea nr. 483 / 2006, cu modificările și completările ulterioare;

H.G.R. nr. 882/2004 pentru aprobarea Strategiei naționale privind alimentarea cu energie termică a localităților prin sisteme de producere și distribuție centralizate;

H.G.R. nr. 1069/2007 privind aprobarea Strategiei energetice a României pentru perioada 2007 – 2020;

H.G.R. nr. 933/2004 privind contorizarea consumatorilor racordați la sistemele publice centralizate de alimentare cu căldură, modificată și completată prin H.G.R. nr. 609 / 2007;

H.G.R. nr. 219/2007 privind promovarea cogenerării bazate pe cererea de energie termică utilă ;

H.G.R. nr. 1215/2009 privind stabilirea criteriilor și a condițiilor necesare implementării schemei de sprijin pentru promovarea cogenerării de înaltă eficiență pe baza cererii de energie termică utilă, modificată și completată prin H.G.R. nr. 409 / 2022;

Ordinul Ministrului Administrației și Internelor nr. 1121/2014 privind Schema de ajutor de stat acordat în perioada 2014 – 2019 operatorilor care prestează serviciul de producere a energiei termice în sistem centralizat, modificată și completată prin Ordinul ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației nr. 2610/2023;

Legea nr. 121/2014 privind eficiența energetică, cu modificările și completările ulterioare;

Contractul de delegare a gestiunii serviciului public de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice produse în sistem centralizat în municipiul Botoșani nr. 13256 / 2010.

## *2.2 Documente locale relevante SACET*

- a) H.C.L. nr. 367/2009 pentru aprobarea proiectului strategic privind reabilitarea sistemului de termoficare urbană la nivelul municipiului Botoșani pentru perioada 2009 – 2028 în scopul conformării la legislația de mediu și creșterii eficienței energetice;
- b) *International Finance Bank* (n.r. World Bank Group - Banca Mondială) – ”Reducerea cheltuielilor cu energia termică în Botoșani, Romania - 2014”;
- c) H.C.L. nr. 18/2023 pentru aprobare ”Strategia locală de alimentare cu energie termică la nivelul municipiului Botoșani”.

## **3. Rezumatul strategiei guvernamentale și locale în domeniul în care acționează întreprinderea publică**

- a) **Strategia guvernamentală** – ”Strategia energetică a României pentru perioada 2025 – 2035” aprobată prin H.G.R. nr. 1491/2024

*Obiectivele prioritare ale dezvoltării sectorului energetic din România și direcțiile principale de acțiune :*

- securitatea aprovizionării;
- dezvoltarea durabilă;
- competitivitatea;
- protecția mediului și limitarea schimbărilor climatice.

### *Obiective specifice energiei termice și sistemelor centralizate de încălzire urbană*

- stabilirea potențialului de cogenerare (și trigenerare) – (industrial – încălzire urbană – agricol) - (consum termic și de frig);
- creșterea eficienței sistemelor de încălzire centralizată și menținerea pe această bază a consumului urban de energie termică;
- identificarea tuturor resurselor energetice și primare locale din arealul de cogenerare respectiv resurse energetice primare fosile și resurse energetice regenerabile;
- elaborarea strategiilor locale pentru implementarea (dezvoltarea) cogenerării în localitățile sau zonele identificate ca având un potențial de cogenerare;

- elaborarea studiilor de fezabilitate pentru promovarea celor mai eficiente soluții de producere a energiei electrice și termice în cogenerare și pentru exploatarea întregului potențial de resurse regenerabile;
- reducerea cheltuielilor pentru încălzire pentru consumatorii casnici, până la valoarea de maxim 10% din venitul mediu brut pe locuitor;
- realizarea unor unități de producție a energiei electrice și termice în cogenerare cu randamente de peste 80% corelat cu prevederile Directivei 2004/8/CE;
- înlocuirea rețelelor de conducte pentru transportul agentului termic primar și a rețelelor uzate și supradimensionate de distribuție a energiei termice, precum și reducerea pierderilor tehnologice în rețele la valori sub 15%;
- retehnologizarea stațiilor (puncte termice) și substațiilor termice prin echiparea acestora cu schimbătoare de căldură de înaltă eficiență, pompe cu turație variabilă, automatizare completă și monitorizare de la distanță;
- reducerea sau eliminarea completă a unor rețele secundare de distribuție prin instalarea de substații sau module termice la nivel de imobil;
- înlocuirea completă a rețelelor de distribuție a energiei termice din interiorul imobilelor și adaptarea configurației acestora necesităților pentru contorizarea individuală a consumului de energie termică la nivel de apartament;
- contorizarea tuturor consumatorilor individuali de energie termică atât în condominii cât și în locuințe individuale, concomitent cu montarea robinetilor termostatici pe fiecare aparat de încălzire și a contoarelor pentru apa caldă de consum. Se va crea astfel posibilitatea încheierii de contracte individuale pentru fiecare consumator casnic, cu facturare directă, precum și posibilitatea consumatorului de a-și regla confortul termic în funcție de necesități și de capacitatea de plată, iar operatorul serviciului de furnizare a energiei termice va putea să restricționeze furnizarea agentului termic doar la consumatorii care nu respectă prevederile contractuale, fără a afecta calitatea serviciului furnizat celorlalți consumatori din condominiu;
- informarea și orientarea (educarea) populației privind necesitatea economisirii resurselor energetice, protecția mediului și extinderea utilizării resurselor energetice regenerabile;
- extinderea și implementarea programelor de utilizare a resurselor regenerabile și a producerii în cogenerare a energiei electrice și termice, inclusiv în mediul rural.

**b) Strategia locală – ”Strategia locală de alimentare cu energie termică la nivelul municipiului Botoșani” aprobată prin H.C.L. nr. 18/2023**

Conformarea SACET cu toate angajamentele României incluse în planurile de implementare pentru acquis-ul comunitar relevant se află în responsabilitatea autorităților administrației publice locale.

Responsabilitatea pregătirii și implementării strategiilor locale revine Consiliului Local (APT).

Pregătirea strategiilor proprii trebuie să fie în conformitate cu toate angajamentele României incluse în planurile de implementare pentru acquis-ul comunitar, și trebuie să încorporeze toate principiile Strategiei naționale.

Autoritatea administrației publice locale (APT)) are responsabilitatea să determine și să monitorizeze ca toți operatorii de servicii să se conformeze angajamentelor României incluse în planurile de implementare pentru acquis-ul comunitar în timpul programat.

Principiile care stau la baza strategiei privind dezvoltarea, modernizarea și eficientizarea serviciului public de alimentare cu energie termică sunt următoarele:

- utilizarea eficientă a resurselor energetice;
- dezvoltarea durabilă a unităților administrativ-teritoriale;
- diminuarea impactului asupra mediului;
- promovarea cogenerării de înaltă eficiență și utilizarea surselor noi și regenerabile de energie;

- reglementarea și transparența tarifelor și prețurilor energiei termice;
- asigurarea accesului nediscriminatoriu al utilizatorilor la rețelele termice și la serviciul public de alimentare cu energie termică;
- “un condominiu - un sistem de încălzire”.

Se au în vedere următoarele acțiuni generale:

- ✓ coordonarea inițiativelor;
- ✓ promovarea dezvoltării integrate și monitorizarea planurilor de implementare pe baza participării tuturor părților implicate;
- ✓ asigurarea universalității, continuității, adaptabilității, transparenței și accesului nediscriminatoriu al populației la serviciul public de interes vital (principiul serviciului public).

### Concluzii

- SACET este modernizat într-o proporție considerabilă, dar va trebui să facă față provocărilor pe termen mediu și lung;
- Prin realizarea proiectului de investiții ”Reabilitarea sistemului de termoficare urbană la nivelul municipiului Botoșani pentru perioada 2009 - 2028 în scopul conformării la legislația de mediu și creșterii eficienței energetice” s-au atins obiectivele de mediu impuse operatorului (*Societatea*) privind încadrarea în emisiile de poluanți;
- Operatorul **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (*Societatea*) are o situație financiară stabilă, a înregistrat profit în fiecare an fiscal și nu are datorii la bugetul de stat, bugetul local și fondurile speciale;
- Problema de fond a SACET o reprezintă cererea de energie termică utilă. Aceasta se situează la un nivel redus față de dimensionarea proiectului și performanțele tehnico- economice posibile de atins cu echipamentele și instalațiile actuale. În această situație de piață locală a energiei termice, modernizarea SACET a fost benefică, rezultatele sunt evidente, dar concluzia finală este că *performanța tehnico – economică a SACET nu poate fi îmbunătățită decât prin racordarea de noi consumatori, care să conducă la majorarea cererii de energie termică utilă*;
- Solidaritatea socială este un obiectiv important întrucât un număr destul de mare de familii care locuiesc în Botoșani au probleme cu plata facturilor la încălzire și apă caldă de consum din cauza veniturilor insuficiente. Serviciul public de alimentare cu energie termică trebuie să aibă continuitate, universalitate, egalitate a tratamentului, să fie transparent, să asigure adaptabilitate și gestiune pe termen lung. Subvenția reprezintă un aspect important în mecanismul finanțării serviciului public și o măsură socială de sprijinire a populației municipiului;
- Zonele unitare de încălzire sunt dezechilibrate din punct de vedere al cererii de energie termică utilă din cauza debranșărilor. Înlocuirea rețelelor termice de distribuție ce mai sunt de realizat vizează cca. 13,5% din consumatorii casnici racordați în acest moment. Dat fiind caracterul de universalitate al serviciului public ce are și o importantă componentă socială, corelată cu dezvoltarea durabilă a unității administrativ – teritoriale și asigurarea accesului nediscriminatoriu al utilizatorilor la rețelele termice și la serviciul public de alimentare cu energie termică se consideră oportună păstrarea actualelor zone unitare stabilite prin H.C.L. nr. 299 din 29 iulie 2008;
- Pe teritoriul județului Botoșani nu au fost identificate resurse de combustibili fosili (gaze naturale, gaze de șist, țiței, cărbune).
- Potențialul de producere a energiei regenerabile din zona municipiului este unul destul de ridicat, mai ales pentru energia solară și biomasă.
- Obiective investiționale:

1. Etapa a II-a a proiectului „Reabilitarea sistemului de termoficare urbană la nivelul Municipiului Botoșani pentru perioada 2009 - 2028 în scopul conformării la legislația de mediu și creșterii eficienței energetice”;
  2. Instalarea de unități de recuperare a căldurii prin condensarea gazelor de ardere la cazanele de apă fierbinte de 45 Gcal / h;
  3. Atragerea de noi utilizatori racordați direct din rețeaua de transport prin intermediul modulelor termice;
  4. Instalarea de unități de microcogenerare în punctele termice;
  5. Refacerea instalațiilor de distribuție a agentului termic pentru încălzire și apă caldă menajeră din condominii folosind contorizarea individuală prin soluția distribuției pe orizontală.
  6. Extinderea capacității de producere în cogenerare
- 4. Viziunea generală a Autorității Publice Tutelare (APT) cu privire la misiunea și obiectivele întreprinderii publice, desprinsă din politica guvernamentală și locală din domeniul de activitate în care operează întreprinderea publică**

### ***Misiunea***

*Societatea prestează un Serviciu Public de Interes General (SIEG) cu următoarele particularități :*

- ❖ caracter economico - social ;
- ❖ caracter tehnico - edilitar ;
- ❖ răspunde unor cerințe și necesități de interes și utilitate publică ;
- ❖ caracter permanent și regim de funcționare continuu ;
- ❖ existența unei infrastructuri tehnico – edilitare adecvate ;
- ❖ aria de acoperire are dimensiune locală ;
- ❖ înființat, organizat și coordonat de autoritățile administrației publice locale ;
- ❖ organizat pe principii economice și de eficiență ;
- ❖ serviciu public furnizat / prestat pe baza principiului "beneficiarul plătește" ;
- ❖ recuperarea costurilor de exploatare ori de investiții se realizează prin prețuri / tarife ;
- ❖ profit potențial rezonabil.

În ceea ce privește serviciul de alimentare cu energie termică în sistem centralizat, actul normativ prin care se reglementează această activitate este Legea nr. 325/2006.

Serviciul de alimentare cu energie termică în sistem centralizat face parte din sfera serviciilor comunitare de utilități publice și cuprinde totalitatea activităților privind producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice, desfășurate la nivelul unităților administrativ - teritoriale sub conducerea, coordonarea și responsabilitatea autorităților administrație publice locale sau asociațiilor de dezvoltare comunitară, după caz, în scopul asigurării energiei termice necesare încălzirii și preparării apei calde de consum pentru populație, instituții publice, obiective social - culturale și operatori economici.

Înființarea, organizarea, coordonarea, monitorizarea și controlul serviciului public de alimentare cu energie termică constituie obligații a autorității administrației publice locale (APT).

În asigurarea serviciului public de alimentare cu energie termică, autoritatea administrației publice locale (APT) are, în principal, următoarele atribuții:

- a. asigurarea continuității serviciului public de alimentare cu energie termică la nivelul unităților administrativ-teritoriale, în condițiile legii;
- b. elaborarea anuală a programului propriu în domeniul energiei termice, corelat cu programul propriu de eficiență energetică și aprobat prin hotărâre a Consiliului Local;
- c. înființarea unui compartiment energetic în cadrul aparatului propriu, în condițiile legii;

- d.** aprobarea, în condițiile legii, în termen de maximum 30 de zile, a prețului local în urma stabilirii, ajustării sau modificării prețurilor și tarifelor pentru plata serviciului public de alimentare în sistem centralizat propuse de operatori, cu respectarea normelor metodologice/procedurilor elaborate și aprobate de autoritatea de reglementare competentă;
- e.** aprobarea, în condițiile legii, a prețului local pentru populație;
- f.** aprobarea programului de dezvoltare, modernizare și contorizare a SACET, care trebuie să cuprindă atât surse de finanțare, cât și termen de finalizare, pe baza datelor furnizate de operatorii serviciului;
- g.** asigurarea condițiilor și întocmirea studiilor privind evaluarea potențialului local al resurselor regenerabile de energie și al studiilor de fezabilitate privind valorificarea acestui potențial;
- h.** exercitarea controlului serviciului public de alimentare cu energie termică, în condițiile legii;
- i.** stabilirea zonelor unitare de încălzire, în vederea utilizării optime a resurselor de energie și cu respectarea normelor de protecție a mediului și sănătății populației, privind integritatea și siguranța în funcționare a instalațiilor și echipamentelor și privind obligația factorilor responsabili pentru asigurarea sănătății publice, pe baza studiilor de fezabilitate aprobate prin hotărâre a Consiliului Local, precum și controlul respectării acestora;
- j.** urmărește instituirea de către operatorul serviciului a zonelor de protecție și siguranță a SACET, în condițiile legii;
- k.** urmărește elaborarea, aprobarea și respectarea programului de contorizare la nivelul bransamentului termic al utilizatorilor de energie termică racordați la SACET, precum și a programului pentru asigurarea individualizării consumului de energie termică în vederea repartizării acestuia și facturării individuale;
- l.** solicită asociațiilor de proprietari/locatari situația instalării sistemelor tehnice de stabilire a consumurilor individuale de energie termică în scopul individualizării consumurilor de energie pentru încălzire/răcire și apă caldă la nivelul fiecărui apartament sau spațiu cu altă destinație decât cea de locuință, în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (5) din Legea nr. 121/2014 privind eficiența energetică, cu modificările și completările ulterioare;
- m.** realizarea setului de date spațiale în conformitate cu prevederile Legii serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- n.** aprobarea documentației de atribuire, care va include obligatoriu proiectul contractului de delegare a gestiunii ce urmează a fi atribuit și anexele obligatorii la acesta - în cazul gestiunii delegate;
- o.** aprobarea modificării contractelor de delegare a gestiunii;
- p.** elaborarea regulamentului serviciului public de alimentare cu energie termică, caietelor de sarcini și contractelor de furnizare/prestare în baza regulamentelor-cadru, caietelor de sarcini-cadru și contractelor-cadru de furnizare/prestare emise de autoritatea de reglementare competentă;
- q.** stabilește, dacă este cazul, în sarcina operatorului obligațiile de serviciu public și compensațiile pentru obligațiile de serviciu public.

La nivel instituțional, producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice în sistem centralizat se află sub jurisdicția autorității de reglementare la nivel național, respectiv Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei – A.N.R.E.

Potrivit prevederilor legale și în spiritul principiilor autonomiei locale și al descentralizării serviciilor publice, autoritățile administrației publice locale au deplină competență, responsabilitate și libertate de decizie, în ceea ce privește înființarea, organizarea și funcționarea serviciilor publice de gospodărie comunală, deci și a serviciilor de încălzire urbană.

Rolul administrației locale din Municipiul Botoșani în asigurarea încălzirii populației este de a asigura resursele financiare necesare acordării subvenției pentru acoperirea diferenței dintre pretul local

de facturare al energiei termice și pretul plătit de populația municipiului Botoșani..

Solidaritatea socială este un obiectiv important întrucât un număr destul de mare de familii care locuiesc în Botoșani au probleme cu plata facturilor la încălzire și apă caldă de consum din cauza veniturilor insuficiente. Serviciul public de alimentare cu energie termică trebuie să aibă continuitate, universalitate, egalitate a tratamentului, să fie transparent, să asigure adaptabilitate și gestiune pe termen lung. În acest spirit, Consiliul Local al Municipiului Botoșani (APT) în calitate de proprietar al SACET sprijină populația municipiului indiferent de statutul social.

Subvenția reprezintă un aspect foarte important în mecanismul finanțării serviciului public și o măsură socială de sprijinire a populației municipiului, nu neapărat a celei defavorizate.

În conformitate cu prevederile legale există 2 (două) mecanisme de sprijin, respectiv ”subvenția generalizată” ce se acordă de la bugetul local tuturor utilizatorilor sistemului centralizat și ”subvenția socială” ce se acordă sub forma ajutoarelor pentru încălzire de la bugetul de stat categoriilor de populație care se încadrează în criteriile stabilite în baza calculului și analizelor detaliate privind veniturile și cheltuielile pe gospodărie.

Viziunea are ca principal obiectiv crearea cadrului necesar pentru dezvoltarea și implementarea unui sistem de gestionare eficient din punct de vedere al eficienței energetice, economic și protecției mediului, care să răspundă nevoilor colectivității locale și să fie complementar cu strategiile, planurile naționale, regionale și locale de dezvoltare economico –socială și de dezvoltare a serviciilor comunitare de utilități publice.

Serviciul de alimentare cu energie termică în sistem centralizat din municipiul Botoșani contribuie la păstrarea coeziunii sociale deoarece furnizează prestații cu caracter social și asigură punerea în practică a politicilor de asistență hotărâte la nivel național sau local. Ele asigură strângerea legăturilor de solidaritate dintre locuitori, evitarea ruperii legăturilor sociale și menținerea coeziunii în cadrul comunităților locale, grație calității bunurilor pe care le furnizează populației și în particular categoriilor defavorizate.

Autoritatea administrației publice locale (APT) asigură punerea în practică a unei gestiuni eficiente, performante și durabile, orientată asupra rezultatelor, determinate de o evaluare periodică și publică a performanțelor operatorului bazată pe un sistem adecvat de informare și culegere de date privind serviciile furnizate / prestate și nevoile populației.

Finanțarea cheltuielilor curente pentru furnizarea / prestarea serviciului public și pentru întreținerea, exploatarea și funcționarea sistemelor aferente se realizează pe criterii economice și comerciale. Mijloacele materiale și financiare necesare desfășurării activităților specifice fiecărui serviciu sunt asigurate prin bugetele de venituri și cheltuieli ale *Societății*.

Subvenționarea serviciului de alimentare cu energie termică în sistem centralizat pentru populație se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare .

Operatorul serviciului (*Societatea*) împreună cu autoritatea administrației publice locale (APT) are obligația de a dezvolta și moderniza infrastructura tehnico – edilitară prin adaptarea la realitățile și cerințele actuale, cât și prin promovarea unor tehnici și tehnologii compatibile cu condiționalitățile impuse de protejarea mediului înconjurător și a sănătății populației.

#### *Raporturile dintre administrația publică locală și operator (Societatea)*

Din punct de vedere administrativ, serviciul public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat este de interes local având menirea satisfacerii cerințelor comunității locale, fiind organizat și administrat în conformitate cu legislația în vigoare, conform următoarelor principii :

- ▲ Consiliul Local (APT) are în proprietate bunurile din domeniul public și privat ale municipiului cu care se operează în executarea serviciilor;
- ▲ Operatorul (*Societatea*) este licențiat de către autoritățile de reglementare competente (A.N.R.E.);
- ▲ Contractul de delegare a gestiunii serviciului public este monitorizat de către Consiliul local (APT) ca parte contractantă și de A.N.R.E.;

- ▲ Prețurile și tarifele serviciilor furnizate / prestate sunt stabilite, modificate și ajustate conform prevederilor legale, avizate de autoritatea de reglementare (A.N.R.E.) și aprobate de către autoritatea administrației publice locale (APT);
- ▲ Autoritatea administrației publice locale (APT) monitorizează permanent modul de realizare a indicatorilor de performanță privind serviciul public la care s-a angajat operatorul (*Societatea*), din punct de vedere cantitativ și calitativ;
- ▲ O eventuală hotărâre privind privatizarea și alegerea metodei de privatizare aparține Consiliului Local (APT).

#### *Raporturile dintre operator (Societatea) și utilizatori*

Sunt raporturi juridice de natură contractuală și sunt supuse normelor de drept privat.

Operatorul serviciului public (*Societatea*) în raport cu utilizatorii trebuie să respecte în principal următoarele obligații :

- să asigure funcționarea principiului de neutralitate și de non - discriminare în ceea ce privește pe utilizatori, libertatea de opinie a acestora și ansamblul libertăților publice;
- să respecte drepturile și obligațiile legale ce le revin utilizatorilor ca beneficiari ai furnizării / prestării serviciului;
- să asigure furnizarea/prestarea serviciului public conform prevederilor contractuale și cu respectarea prescripțiilor, normelor și normativelor tehnice în vigoare, cu încadrarea în valorile indicatorilor de performanță și calitate stabiliți ;
- să organizeze un mod de comunicare astfel încât să asigure tuturor beneficiarilor interesați o cunoaștere corespunzătoare a drepturilor și obligațiilor ce le revin și a prestațiilor pe care pot să le obțină, prin implementarea unei politici de informare adecvate ;
- indiferent de forma de gestiune, operatorul (*Societatea*) va organiza un mod de tratare a petițiilor utilizatorilor prin soluționarea rapidă a problemelor ridicate și remedierea acestora în profunzimea cauzelor;
- să servească utilizatorii din aria de acoperire, în condițiile programelor de reabilitare, extindere și modernizare aprobate;
- să ia măsuri imediate pentru remedierea unor defecțiuni, deranjamente sau avarii apărute în funcționarea sistemelor centralizat și să limiteze durata intervențiilor;
- să asigure montarea, funcționarea și verificarea metrologică a echipamentelor de măsurare a consumului la bransamentul utilizatorului, în conformitate cu normele tehnice în vigoare;
- să plătească despăgubiri persoanelor fizice sau juridice pentru prejudiciile provocate din culpă, inclusiv pentru restricțiile impuse deținătorilor de terenuri în perimetrul zonelor de protecție instituite, conform prevederilor legale;
- să plătească despăgubiri pentru întreruperea nejustificată a furnizării/prestării serviciilor și să acorde bonificații utilizatorilor în cazul furnizării / prestării serviciilor sub parametrii de calitate și cantitate prevăzuți în contractele de furnizare/prestare;

#### *Obiective strategice generale*

- Creșterea eficienței economice
  - obținerea unui nivel de profit rezonabil;
  - optimizarea costurilor de operare;
  - politică tarifară echilibrată
- Creșterea calității serviciilor
  - asigurarea continuității serviciilor;
  - furnizare încălzire și apă caldă de consum conform cerințelor consumatorilor ;
  - optimizarea parametrilor tehnici de funcționare și furnizare ;

- realizarea de economii de energie la consumatori.
- Creșterea pieței
  - creșterea calității serviciului;
  - reducere costuri și prețuri competitive ;
  - politica de marketing;
  - promovare.
- Orientare către client
  - informarea și instruirea clienților existenți și a celor potențiali;
  - educarea clienților cu privire la gestiunea consumurilor energetice;
  - acordarea de consultanță specifică;
  - transparență, corectitudine, promptitudine în relația cu clientul;
  - servicii personalizate;
  - educarea și conștientizarea publicului consumator.
- Grija față de mediu cu respectarea reglementarilor legale in vigoare
  - gestionarea eficientă a deșeurilor;
  - gestionarea rațională a resurselor naturale;
  - eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului.

## 5. Mențiunea privind încadrarea întreprinderii publice în una dintre următoarele categorii de scopuri ale întreprinderii publice, respectiv comercial, de monopol reglementat sau serviciu public

Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** (*Societatea*) i-a fost încredințat serviciul public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat în municipiul Botoșani. Încredințarea s-a realizat prin contract de delegare a gestiunii serviciului public. Astfel, *Societatea* se încadrează în categoria întreprinderilor publice care prestează Serviciu Public de Interes General (SIEG).

## 6. Clarificarea obiectului obligației de serviciu public și angajamentul Autorității Publice Tutelare (APT) vizavi de modalitatea de asigurare a compensațiilor corespunzătoare sau de plată a obligației

Ajutorul de stat este acordat de la bugetul local în condițiile în care prețul local al energiei termice facturate populației este mai redus decât prețul de producție, transport, distribuție și furnizare a energiei termice (n.r. preț local nesubvenționat)

*Societatea* are obligația de a vinde agentul termic către consumatorii casnici și asimilați la prețul local al energiei termice facturate populației, stabilit prin hotărâre a Consiliului Local (APT), ținând cont de gradul de suportabilitate al consumatorilor, de regulă, mai mic decât prețul local (n.r. nesubvenționat) reglementat de autoritatea competentă.

Măsurile de ajutor de stat constau în :

**a)** alocarea din bugetul local a unor sume pentru acoperirea integrală a diferenței dintre prețul de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice livrate populației și prețurile locale ale energiei termice facturate populației, conform art. 3 alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 36 / 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 483 / 2006, cu modificările și completările ulterioare;

**b)** alocarea de la bugetul local a unor sume pentru acoperirea pierderilor induse de prestarea serviciilor publice de producție, transport, distribuție și furnizare a energiei termice pentru populație în sistem centralizat și neacceptate în preț/tarif, conform art. 52 din Ordonanța Guvernului nr. 36 / 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 483 / 2006, cu modificările și completările ulterioare. Acesta se poate acorda numai operatorilor economici din subordinea autorităților administrației publice

locale care asigură serviciul de alimentare cu energie termică a populației în sistem centralizat și are în vedere acoperirea tuturor costurilor generate de prestarea serviciului de interes economic general.

## **7. Așteptări în ceea ce privește politica de dividende / vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice**

Actul normativ care reglementează modul de stabilire a dividendelor în cazul întreprinderilor publice este O.G. nr. 64/2001, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, profitul net contabil rămas după deducerea impozitului pe profit se repartizează pe următoarele destinații:

- a) rezerve legale;
  - b) alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege;
  - c) acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți;
  - d) constituirea surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din împrumuturi externe, precum și pentru constituirea surselor necesare rambursării ratelor de capital, plății dobânzilor, comisioanelor și a altor costuri aferente acestor împrumuturi externe.
  - e) alte repartizări prevăzute de lege;
- participarea salariaților la profit în limita de maxim 10% din profitul net, dacă este cazul, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivelul agentului economic, în exercițiul financiar de referință;
- f) minimum 50% vărsăminte la bugetul local (dividende);
  - g) profitul nerepartizat pe destinațiile anterioare se repartizează la alte rezerve și constituie sursă proprie de finanțare, putând fi redistribuit ulterior sub formă de dividende la bugetul local.

## **8. Așteptări privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice**

Programul anual și multianual de investiții va fi înaintat de către Consiliul de Administrație spre aprobare către Adunarea Generală a Acționarilor și Autoritatea Publică Tutelară (APT), odată cu proiectul Bugetului de Venituri și Cheltuieli.

Programul anual și multianual de investiții va fi elaborat conform prevederilor O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ teritoriale sunt actionari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație. La fundamentarea bugetului de venituri și cheltuieli se vor avea în vedere criteriile de performanță specifice și obiectivele cuantificate privind reducerea plăților și creanțelor, reducerea pierderilor, creșterea profitului și a cifrei de afaceri precum și creșterea productivității muncii – obiective prevăzute în contractele de mandat și stabilite în corelație cu strategia de administrare și a planului de management.

Potrivit art. 9 din O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ teritoriale sunt actionari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație, cu modificările și completările ulterioare, prevede, pentru fundamentarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale operatorilor economici, următoarele:

- a) respectarea politicii Guvernului și respectiv a unităților administrativ-teritoriale privind îmbunătățirea performanțelor economico-financiare ale operatorilor economici;
- b) respectarea obiectivelor de politică salarială stabilită prin legea anuală a bugetului de stat;
- c) criteriile de performanță specifice și obiectivele cuantificate privind reducerea plăților și creanțelor restante, reducerea pierderilor, creșterea profitului, a cifrei de afaceri, precum și creșterea productivității muncii, prevăzute în contractele de mandat, stabilite în corelație cu strategia de administrare a Consiliului de administrație și a planului de management al directorilor/membrilor directoratului operatorilor economici;
- d) programele de achiziții de bunuri și servicii pentru desfășurarea activității, fundamentate pe baza posibilităților reale de plată a acestora;

- e) programele de investiții și dotări, fundamentate în limita surselor legale de finanțare a acestora;
- f) programele de reducere a plăților/creanțelor restante.

## 9. Dezideratele Autorității Publice Tutelare și ale acționarilor, după caz, cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice

Comunicarea dintre organele de administrare și conducere ale Societății și Autoritatea Publică Tutelară (APT) și acționari se va realiza conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare și H.G. nr. 639/2023. În caz de deviere de la indicatorii de performanță stabiliți ca anexă la contractele de mandat ale administratorilor, aceștia din urmă au obligația de a notifica, în scris, Autoritatea Publică Tutelară (APT) și acționarii, cu privire la cauzele care au determinat devierea, precum și impactul asupra indicatorilor de performanță.

Notificarea administratorilor trebuie transmisă în cel mult 10 (zece) zile de la apariția cauzei care a stat la baza devierii sau atunci când administratorii constată că o astfel de deviere este foarte probabilă.

Administrarea Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** se face în sistemul unitar, conform dispozițiilor art. 137 din Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale.

Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** este administrată de un consiliu de administrație format din 5 administratori. În cadrul consiliului de administrație se analizează situația financiară a companiei, perspectivele și evoluțiile, premisele și gradul de realizare a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, anexă la contractele de mandate.

În cadrul comunicării dintre Autoritatea Publică Tutelară și organele de administrare și conducere ale Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** sunt incluse și rapoartele pe care membrii consiliului de administrație trebuie să le întocmească la termenele stabilite prin lege, statut, contracte de mandate și/sau plan de administrare.

Planul de administrare care va fi elaborat, va fi structurat pe două componente: de administrare, întocmit de consiliul de administrație și de management, întocmit de directori și va trebui să evidențieze în măsuri și acțiuni concrete așteptările exprimate de acționar, pentru următorii patru ani, stabilindu-se misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele. Acestea vor fi cuantificate prin indicatori financiari și nefinanciari, ce vor fi discutați și aprobați de către acționar. De asemenea, componenta de management va respecta întocmai prevederile legale și se va alinia cu această Scrisoare de Așteptări, fiind integrate în planul de administrare.

Indicatorii de performanță se raportează lunar la Autoritatea Publică Tutelară.

Consiliul de Administrație prezintă semestrial Consiliului Local, un raport asupra activității de administrare, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările semestriale ale societății.

Potrivit Ordinului nr. 651 din 24 decembrie 2024, Agenția Pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a stabilit nivelul minim al indicatorilor de performanță la întreprinderile publice.

Pentru stabilirea nivelului minim al indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari pentru întreprinderile publice, AMEPIP a utilizat ca instrumente de lucru analize comparative raportate atât la propria performanță realizată în perioada 2019-2023, cât și informații externe aferente unui eșantion de societăți din mediul privat, de la nivel local, regional, european, similare din punct de vedere al activității sau contextului economic.

În procesul de stabilire al nivelului minim pentru indicatorii financiari și nefinanciari, AMEPIP a utilizat formulele de calcul din Anexele nr. 2a și 2b ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Acești indicatori reprezintă cadrul de referință pentru evaluarea performanței întreprinderii publice, incluzând atât indicatori financiari, care măsoară aspecte precum rentabilitatea, lichiditatea și solvabilitatea, cât și indicatori nefinanțari, care reflectă aspecte de performanță operațională și strategică.

Potrivit art. 6 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, *categoriile de indicatori de performanță financiari obligatorii și aplicabili tuturor întreprinderilor publice sunt următoarele:*

- a) politica de investiții;
- b) finanțarea;
- c) operațiuni;
- d) rentabilitatea;
- e) rata de distribuție a profitului sub formă de dividende.

**Nivelul minim al indicatorilor de performanță stabiliți de către AMEPIP pentru Societatea MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI:**

| NR. CRT.                      | INDICATORI DE PERFORMANȚĂ FINANCIARI                                                                                                                                                                                | MODERN CALOR |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>POLITICA DE INVESTIȚII</b> |                                                                                                                                                                                                                     |              |
| 1                             | Rata cheltuielilor de capital                                                                                                                                                                                       | 4,47%        |
| 2                             | Rata cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare[1]                                                                                                                                                                | 0%           |
| <b>FINANȚAREA</b>             |                                                                                                                                                                                                                     |              |
| 3                             | Rata lichidității curente                                                                                                                                                                                           | 1,00         |
| 4                             | Lichiditatea imediată / Test acid                                                                                                                                                                                   | 0,80         |
| 5                             | Levierul [2]                                                                                                                                                                                                        | >0 - <1      |
| 6                             | Raportul dintre datorie / EBITDA[3]                                                                                                                                                                                 | >0           |
| <b>OPERAȚIUNI</b>             |                                                                                                                                                                                                                     |              |
| 7                             | Rata de rotație a activelor                                                                                                                                                                                         | 1,48         |
| 8                             | Rata de rotație a stocurilor                                                                                                                                                                                        | 85,45        |
| 9                             | Rata de rotație a creanțelor                                                                                                                                                                                        | 3,90         |
| <b>RENTABILITATEA</b>         |                                                                                                                                                                                                                     |              |
| 10                            | Rentabilitatea capitalului propriu (ROE)                                                                                                                                                                            | 0,62%        |
| 11                            | Rentabilitatea activelor (ROA)                                                                                                                                                                                      | 0,36%        |
| 12                            | Marja profitului din exploatare                                                                                                                                                                                     | 0,57%        |
| 13                            | Marja netă a profitului                                                                                                                                                                                             | 0,12%        |
| 14                            | Rata de creștere a cifrei de afaceri nete[1]                                                                                                                                                                        | 2,48%        |
| 15                            | Rata de creștere anuală a profitului [2] (rata de diminuare a pierderii)                                                                                                                                            | 1,00%        |
| <b>POLITICA DE DIVIDENDE</b>  |                                                                                                                                                                                                                     |              |
| 16                            | Rata de plată a dividendelor                                                                                                                                                                                        | 50,00%       |
|                               | 1-Nivelul minim al acestui indicator este 0 pentru entitățile care nu desfășoară activități de cercetare-dezvoltare, iar pentru cele care înregistrează activități de cercetare-dezvoltare nivelul minim al acestui |              |

|                                                    |                                                                                                                                        |                      |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
|                                                    | indicator este 0,28%.                                                                                                                  |                      |
|                                                    | 2-Indicatorul prezintă o valoare pozitivă, mai mică decât 1.                                                                           |                      |
|                                                    | 3-Indicatorul prezintă o valoare pozitivă, a cărui analiză va fi corelată cu politica de investiții și de capitalizare.                |                      |
|                                                    | 4-Nivelul minim al acestui indicator este corelat cu prevederile art.8 alin.(4), respectiv art.37 alin.(3) din OUG nr. 109/2011.       |                      |
|                                                    | 5-Acest indicator se calculează conform formulei din legislație și reprezintă creșterea profitului sau diminuarea pierderii, după caz. |                      |
| <b>NR. CRT.</b>                                    | <b>INDICATORI DE PERFORMANȚĂ NEFINANCIARI</b>                                                                                          | <b>MODERN CALOR</b>  |
| <b>INDICATORI DE MEDIU</b>                         |                                                                                                                                        |                      |
| <b>1</b>                                           | Consumul de energie[1]                                                                                                                 | <b>-1,30%</b>        |
| <b>2</b>                                           | Emisiile din domeniul de aplicare 1[2]                                                                                                 | <b>-9,72%</b>        |
| <b>3</b>                                           | Emisiile din domeniul de aplicare 2[3]                                                                                                 | <b>-1,10%</b>        |
| <b>INDICATORI REFERITORI LA CLIENȚI</b>            |                                                                                                                                        |                      |
| <b>4</b>                                           | Rata de retenție a clienților                                                                                                          | <b>89,00%</b>        |
| <b>5</b>                                           | Scorul satisfacției clienților                                                                                                         | <b>72,00%</b>        |
| <b>6</b>                                           | Cota de piață                                                                                                                          | <b>1,36%</b>         |
| <b>INDICATORI REFERITORI LA ANGAJAȚI</b>           |                                                                                                                                        |                      |
| <b>7</b>                                           | Numărul mediu de ore de formare per angajat                                                                                            | <b>18</b>            |
| <b>8</b>                                           | Instituire a unui sistem de siguranță a angajaților                                                                                    | <b>DA</b>            |
| <b>9</b>                                           | Numărul de instruiți în materie de siguranță                                                                                           | <b>4</b>             |
| <b>10</b>                                          | Frecvența totală a vătămarilor înregistrate[4]                                                                                         | <b>0</b>             |
| <b>11</b>                                          | Frecvența vătămarilor grave[5]                                                                                                         | <b>0</b>             |
| <b>INDICATORI LEGAȚI DE INOVARE (6)</b>            |                                                                                                                                        |                      |
| <b>12</b>                                          | Numărul de brevete per 100 de angajați                                                                                                 | <b>monitorizare</b>  |
| <b>13</b>                                          | Numărul de brevete în ultimii 3 ani la o sută de angajați                                                                              | <b>monitorizare</b>  |
| <b>14</b>                                          | Ponderea vânzărilor de servicii și produse noi                                                                                         | <b>monitorizare</b>  |
| <b>INDICATORI LEGAȚI DE GUVERNANȚA CORPORATIVĂ</b> |                                                                                                                                        |                      |
| <b>15</b>                                          | Rata membrilor independenți în consiliul de administrație                                                                              | <b>&gt;50%</b>       |
| <b>16</b>                                          | Ponderea componentelor fixe în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi                              | <b>66,67%</b>        |
| <b>17</b>                                          | Ponderea componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi                         | <b>0%</b>            |
| <b>18</b>                                          | Valoarea totală a pachetului de remunerare[7]                                                                                          | <b>conform legii</b> |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 19                                | Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație                                                                                                                                                                                                                                    | 4             |
| 20                                | Rata de participare la reuniunile consiliului de administrație                                                                                                                                                                                                                          | 100%          |
| 21                                | Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor                                                                                                                                                                                                                                       | DA            |
| 22                                | Rata membrilor de sex feminin în consiliul de administrație                                                                                                                                                                                                                             | 33,33%        |
| <b>CREAREA LOCURILOR DE MUNCĂ</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |
| 23                                | Număr echivalent normă întreagă de angajați[8]                                                                                                                                                                                                                                          | monitorizare  |
| 24                                | Noi locuri de muncă adăugate în cursul anului[9]                                                                                                                                                                                                                                        | monitorizare  |
| 25                                | Numărul de angajați cu handicap[10]                                                                                                                                                                                                                                                     | conform legii |
| <b>EGALITATEA DE GEN</b>          |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |
| 26                                | Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin                                                                                                                                                                                                                                    | 30%           |
| 27                                | Diferența de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin[11]                                                                                                                                                                                                       | 0%            |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |
|                                   | <i>1-Indicatorul reprezintă reducerea consumului de energie anual, astfel încât această reducere de 1,3% să se încadreze în obiectivele europene stabilite pentru perioada 2023-2030, potrivit cărora reducerea colectivă reprezintă 11,7% la nivelul UE.</i>                           |               |
|                                   | <i>2-Ținta de reducere stabilită conform Strategiei pe Termen Lung a României</i>                                                                                                                                                                                                       |               |
|                                   | <i>3-Ținta de reducere stabilită conform Planului Național Integrat de Energie și Schimbări Climatice.</i>                                                                                                                                                                              |               |
|                                   | <i>4-Nivelul minim al acestui indicator reprezintă tendința firească (fără accidente), orice valoare mai mare decât 0 trebuie fundamentată</i>                                                                                                                                          |               |
|                                   | <i>5-Nivelul minim al acestui indicator reprezintă tendința firească (fără accidente), orice valoare mai mare decât 0 trebuie fundamentată.</i>                                                                                                                                         |               |
|                                   | <i>6-În situația în care se înregistrează brevete și invenții, acest indicator este monitorizat în evoluție.</i>                                                                                                                                                                        |               |
|                                   | <i>7-Indicatorul respectă plafoanele prevăzute în legislație.</i>                                                                                                                                                                                                                       |               |
|                                   | <i>8-Acest indicator este monitorizat în evoluție.</i>                                                                                                                                                                                                                                  |               |
|                                   | <i>9-Acest indicator este monitorizat în evoluție.</i>                                                                                                                                                                                                                                  |               |
|                                   | <i>10-Indicatorul respectă prevederile legislative.</i>                                                                                                                                                                                                                                 |               |
|                                   | <i>11-Nivelul minim al acestui indicator reprezintă tendința recomandărilor europene, potrivit cărora, pentru aceeași activitate, angajații de sex feminin și cei de sex masculin trebuie să aibă același nivel de remunerare. Orice valoare mai mare decât 0 trebuie fundamentată.</i> |               |

**INDICATORII CHEIE DE PERFORMANȚĂ (ICP) PENTRU ADMINISTRATORII  
S.C. MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI STABILITI ÎN URMA NEGOCIERILOR**

| NR.<br>CRT<br>.               | INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ<br>FINANCIARI | Valoare<br>indicatori de<br>realizat | Pondere<br>ICP |
|-------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| <b>POLITICA DE INVESTIȚII</b> |                                               |                                      | 1%             |
| 1                             | Rata cheltuielilor de capital                 | 4,47%                                | 1%             |
| <b>FINANȚAREA</b>             |                                               |                                      | 10%            |
| 2                             | Rata lichidității curente                     | 1.00                                 | 5%             |
| 3                             | Lichiditatea imediată / Test acid             | 0.80                                 | 5%             |
| <b>OPERAȚIUNI</b>             |                                               |                                      | 10%            |
| 4                             | Rata de rotație a stocurilor                  | 85,45                                | 5%             |
| 5                             | Rata de rotație a creanțelor                  | 3,90                                 | 5%             |
| <b>RENTABILITATEA</b>         |                                               |                                      | 10%            |
| 6                             | Marja profitului din exploatare               | 0,57%                                | 5%             |
| 7                             | Rentabilitatea capitalului propriu (ROE)      | 0,62%                                | 2,5%           |
| 8                             | Rata de creștere a cifrei de afaceri nete     | 2,48%                                | 2,5%           |
| <b>POLITICA DE DIVIDENDE</b>  |                                               |                                      | 5%             |
| 9                             | Rata de plată a dividendelor                  | 50.00%                               | 5%             |
| <b>TOTAL</b>                  |                                               |                                      | 36%            |

| NR.<br>CR<br>T.                                                        | INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ<br>NEFINANCIARI      | Valoare<br>indicatori<br>de realizat | Propuner<br>e pondere<br>ICP |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| <b>INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ<br/>OPERAȚIONALI</b>                |                                                      |                                      | 20%                          |
| <b>INDICATORI DE MEDIU</b>                                             |                                                      |                                      | 15%                          |
| 1                                                                      | Emisiile din domeniul de aplicare 2 <sup>3</sup>     | -1.10%                               | 15%                          |
| <b>CREAREA LOCURILOR DE MUNCA</b>                                      |                                                      |                                      |                              |
| 2                                                                      | Noi locuri de munca adăugate în cursul anului        | monitorizare                         | monitorizare                 |
| <b>EGALITATEA DE GEN</b>                                               |                                                      |                                      | 5%                           |
| 3                                                                      | Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin | 30%                                  | 5%                           |
| <b>INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ ORIENTATI SPRE SERVICII PUBLICE</b> |                                                      |                                      | 24%                          |
| <b>INDICATORI REFERITORI LA CLIENTI</b>                                |                                                      |                                      | 24%                          |
| 4                                                                      | Cota de piață                                        | 1,36%                                | 14%                          |
| 5                                                                      | Rata de retenție a clienților                        | 89,00%                               | 10%                          |

| INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ LEGAȚI DE GUVERNANȚA CORPORATIVĂ |                                                                                                           |        | 20% |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|
| 6                                                                | Ponderea componentelor fixe în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi | 66,67% | 10% |
| 7                                                                | Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație                                                      | 4      | 5%  |
| 8                                                                | Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor                                                         | DA     | 5%  |
| TOTAL                                                            |                                                                                                           |        | 64% |

| Nr. crt. | INDICATORI CHEIE DE PERFORMANȚĂ<br>S.C. MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI | PONDERE % |
|----------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1        | ICP FINANCIARI                                                     | 36%       |
| 2        | ICP OPERAȚIONALI                                                   | 20%       |
| 3        | ICP ORIENTAȚI SPRE SERVICII PUBLICE                                | 24%       |
| 4        | ICP SPECIFICI ACTIVITĂȚII DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ                | 20%       |
| TOTAL    |                                                                    | 100%      |

Potrivit art. 17, alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice: *pentru o abordare echilibrată a evaluării performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100%, se stabilesc conform modelului de mai jos:*

- 25 - 50% ICP financiari;
- 10 - 25% ICP operaționali;
- 5 - 25% ICP orientați către servicii publice;
- 10 - 25% ICP responsabilități specifice activității de guvernanta corporativă.

ICP sunt selectați dintre indicatorii financiari și nefinanciari stabiliți prin Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, alegerea acestora fiind în competența autorității publice tutelare, împreună cu administratorii și directorii întreprinderilor publice, pe baza negocierilor și aprobărilor.

Indicatorii financiari și nefinanciari cuprinși în Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, reprezintă standardul de performanță reglementat pentru fiecare indicator de performanță, iar nivelul minim va fi utilizat și de către AMEPIP în metodologia de evaluare și monitorizare a performanțelor întreprinderii publice. De asemenea, nivelul minim va constitui principalul instrument de lucru în evaluarea performanței administratorilor și directorilor, pe baza ICP efectiv realizați pe parcursul/durata mandatului.

Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** va trebui să transmită către AMEPIP indicatorii cheie de performanță pentru a fi incluși în tabloul de bord, ori de câte ori sunt stabiliți sau modificați, astfel încât, Tabloul de bord să ofere o imagine de ansamblu, actualizată, în ceea ce privește monitorizarea și evaluarea întreprinderii publice și a conducerii acesteia.

În caz de neîndeplinire a indicatorilor de performanță stabiliți în contractele de mandat ale administratorilor, aceștia din urmă au obligația de a notifica în scris autoritatea publică tutelară și acționariatul cu privire la cauzele care au determinat devierea, precum și impactul asupra indicatorilor de performanță. Notificarea administratorilor trebuie transmisă în cel mult 10 zile de la apariția cauzei care

a stat la baza neîndeplinirii sau atunci când administratorii constată că o astfel de deviere este foarte probabilă.

## **10. Așteptări privind calitatea și siguranța produselor și serviciilor prestate de întreprinderea publică**

Așteptările autorității publice tutelare cu privire la calitatea și siguranța serviciilor prestate de către Societatea **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**, sunt ca serviciile prestate și nivelul acestora să corespundă așteptărilor și necesităților cetățenilor.

Cerințele minime de calitate și siguranță sunt stipulate în "Regulamentul serviciului public de alimentare cu energie termică din Municipiul Botoșani" aprobat prin H.C.L. nr. 55/ 2008, modificat și completat prin H.C.L. nr. 499/2008 și H.C.L. nr. 41/2010 și în "Caietul de sarcini pentru prestarea serviciului public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat – producere, transport, distribuție și furnizare – în municipiul Botoșani" aprobat prin H.C.L. nr. 44 / 2010.

**Obiectivul principal** al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** va rămâne asigurarea unor servicii moderne și performante, satisfacerea cerințelor și așteptărilor tuturor clienților actuali și potențiali, cu servicii de calitate.

În scopul realizării obiectului de activitate al societății și în considerarea unei administrări eficiente a societății, autoritatea publică tutelară stabilește următoarele obiective, pe care candidații le vor dezvolta în declarația de intenție:

- ✓ asigurarea continuității activității societății;
- ✓ menținerea și dezvoltarea capacităților de producție corelate cu cele ale pieței specifice, prin realizarea investițiilor propuse;
- ✓ realizarea unei profitabilități rationale;
- ✓ promovarea competenței profesionale prin instruirea, informarea și motivarea personalului societății;
- ✓ respectarea obiectivelor de politică salarială;
- ✓ îmbunătățirea procedurilor privind gestionarea creanțelor și recuperarea lor;
- ✓ reducerea capitalului împrumutat și încadrarea în termenele contractuale și legale de plată a obligațiilor societății;
- ✓ asigurarea cu cash-flow a activității societății;
- ✓ eliminarea aspectelor cu impact negativ asupra mediului;
- ✓ asigurarea integrității patrimoniale a bunurilor Societății.

Așteptările Autorității Publice Tutelare referitoare la cheltuielile de capital:

- ✓ organele de conducere ale Societății vor analiza, fundamenta, aviza și propune spre aprobare anual acționarului programul de investiții, dotări și sursele de finanțare, reprezentând una dintre anexele bugetului de venituri și cheltuieli propus.

Așteptări în legătură cu reducerea cheltuielilor:

- ✓ urmărirea reducerii la minim a plăților restante pentru a se preveni cheltuielile suplimentare cu penalitățile și majorările de întârziere în sarcina Societății;
- ✓ achitarea cu prioritate a obligațiilor la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale și la bugetul local;
- ✓ încasarea la termen a creanțelor societății și luarea tuturor măsurilor de recuperare a acestora;
- ✓ angajarea oricăror cheltuieli trebuie să respecte principiile eficienței, eficacității și economicității.

## 11. Așteptări în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative

În materia eticii, integrității și a guvernancei corporative, administratorii au următoarele competențe și obligații :

- de elaborare a Codului de etică, de respectare a acestuia, atât de membrii consiliului, cât și de angajații Societății;
- de denunțare a conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale Societății;
- de tratare cu discreție a informațiilor cu caracter confidențial, astfel încât Societatea, Autoritatea Publică Tutelară (APT) și acționarii să nu fie prejudiciați ca urmare a comportamentului neprofesionist și indiscret al administratorului/administratorilor.

În cazul începerii urmăririi penale pentru oricare dintre administratori, pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, mandatul acestuia se va suspenda de drept, la data începerii urmăririi penale, fără a fi necesare alte notificări.

Consiliul de Administrație va fi alcătuit în majoritate din administratori neexecutivi și independenți și își va desfășura activitatea în temeiul Actului constitutiv și al Regulamentului propriu, fiind însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare pentru realizarea obiectului de activitate al societății.

Consiliul de Administrație are, în principal, următoarele atribuții:

- a)** aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice, stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare;
- b)** stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c)** supravegherea funcționării unor sisteme prudente și eficiente de control, care să permită evaluarea și gestionarea riscurilor;
- d)** îndeplinirea obligațiilor prevăzute de lege privind recrutarea, numirea, evaluarea și, după caz, revocarea directorilor întreprinderii publice;
- e)** supravegherea activității și monitorizarea performanței conducerii executive;
- f)** stabilirea și aprobarea remunerației directorilor sau directoratului;
- g)** asigurarea că întreprinderea publică își îndeplinește obligațiile legale și contractuale;
- h)** elaborarea și transmiterea rapoartelor prevăzute de lege.

Consiliul de Administrație are, următoarele obligații:

- a)** elaborarea planului de administrare în termenul prevăzut de art. 30 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b)** negocierea indicatorilor-cheie de performanță cu autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz, în termenul prevăzut de art. 30 alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- c)** îndeplinirea obiectivelor și indicatorilor-cheie de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- d)** contribuția la elaborarea proiectului bugetului întreprinderii publice și, după caz, a programului de activitate pe exercițiul financiar următor;
- e)** pregătirea și participarea la ședințele consiliului, în comitetele de specialitate, precum și la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul Consiliului;
- f)** pregătirea și participarea la adunările generale ale acționarilor/asociaților;
- g)** obligația de reprezentare a societății, dacă această facultate i s-a acordat în mod expres;
- h)** participarea la elaborarea și transmiterea, către autoritatea publică tutelară, AMEPIP, Ministerul Finanțelor și alte autorități, a rapoartelor prevăzute de lege, a rapoartelor privind

activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării îndeplinirii indicatorilor-cheie de performanță din contractul de mandat, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;

- i) formularea de propuneri cu privire la strategia de dezvoltare a întreprinderii publice;
- j) participarea la selecția, numirea și revocarea directorilor sau membrilor directoratului, evaluarea activității și aprobarea remunerației acestora;
- k) aprobarea recrutării și revocarea, după caz, a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- l) participarea la cel puțin un program de formare profesională continuă/an în domeniul de activitate al întreprinderii publice, guvernantei corporative, management, precum și în orice alte domenii relevante pentru întreprinderea publică;
- m) verificarea funcționării sistemului de control intern managerial;
- n) sesizarea conflictelor de interese și incompatibilități pentru membrii organelor de administrare și conducere ori pentru personalul întreprinderii publice;
- o) declararea, conform legislației în vigoare și codului de etică, a oricăror conflicte de interese existente și incompatibilități; în situații de conflict de interese, administratorul are obligația de a se abține de la participarea la procesul decizional în cadrul consiliului/comitetelor consultative/în exercitarea atribuțiilor de administrator;
- p) obligația de neconcurență și de informare conform art. 153<sup>15</sup> și 153<sup>17</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- q) exercitarea mandatului cu loialitatea, prudența și diligența unui bun administrator, în interesul exclusiv al întreprinderii publice;
- r) respectarea dispozițiilor legale și statutare privind creditarea și încheierea de acte juridice cu întreprinderea publică;
- s) alte obligații prevăzute de lege, actul constitutiv și regulamentele interne adoptate la nivelul întreprinderii publice.

## 12. Evaluarea de către Autoritatea Publică Tutelară (APT) a mediului de afaceri în care operează întreprinderea publică, a riscurilor la care aceasta este expusă

### Evoluția pieței la principalele produse

| Nr crt | Activitate, produs, serviciu              | Evoluția pieței<br>( ↓ , ↑ , = ) |        | Gradul de acoperire al cererii interne (%) |             |
|--------|-------------------------------------------|----------------------------------|--------|--------------------------------------------|-------------|
|        |                                           | Intern                           | Extern | Actual                                     | Perspectivă |
| 1.     | Energie electrică                         | ↑                                | ↑      | 100                                        | 100         |
| 2.     | Apă fierbinte (pentru termoficare urbană) | ↑                                | X      | 100                                        | 100         |
| 3.     | Abur industrial                           | X                                | X      | X                                          | X           |

### Principalii clienți pentru produsele Societății

| Nr crt | Categorie client                                                                                | % in Cifra de afaceri |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1.     | Energie electrică livrată în SEN și alți clienți                                                | 49                    |
| 2.     | Asociații proprietari (populație) – energie termică, include subvenția pentru diferența de preț | 45                    |
| 3.     | Instituții publice, unități bugetare și agenți economici– energie termică                       | 6                     |
| TOTAL  |                                                                                                 | 100                   |

### Principalii concurenți

| Nr crt | Produsul sau grupa de produse (servicii)    | Concurentul                           |                                       |
|--------|---------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
|        |                                             | Intern                                | Extern                                |
| 1.     | Operator unic al SACET                      | Furnizorii de surse individuale *)    | X                                     |
| 2.     | Energie electrică produsă și comercializată | Producători cu costuri mai reduse **) | Furnizori cu activitate de import **) |

\*) Piață locală

\*\*) Piață națională

În cazul energiei termice nu se activează pe o piață concurențială propriu zisă. Concurența nu este directă și axată pe același produs cerut de piață, ea se rezumă la alegerea de către beneficiari a celei mai bune “oferte de asigurare a confortului termic pe termen mediu și lung”.

SACET livrează energie termică, iar furnizorii de soluții individuale livrează echipamente.

Concurența este la nivelul determinării consumatorului de a alege o soluție sau cealaltă funcție de avantajele colaterale pe care acesta le consideră necesare și nu la calitatea produsului “energie termică” care este aceeași în ambele situații.

În cazul energiei electrice disponibile pentru livrare, aceasta este vândută în totalitate pe piața concurențială. Conform Legii nr. 123 / 2012 a energiei electrice și gazelor naturale, în cazul în care A.N.R.E. nu dispune încheierea de contracte reglementate cu furnizorii consumatorilor captivi, producătorii sunt obligați să oferteze întreaga disponibilă pe bursa de energie, situație în care se află Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

*Prioritățile SACET identificate pe baza analizei SWOT*

|            |                                                                          |
|------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>I</b>   | Dezvoltarea SACET                                                        |
| <b>II</b>  | Creșterea gradului de încasare a veniturilor (reducere graduală creanțe) |
| <b>III</b> | Reducerea cheltuielilor de operare până la un nivel optim și sustenabil  |
| <b>IV</b>  | Dezvoltarea orientării către client și creșterea calității serviciului   |
| <b>V</b>   | Îmbunătățirea percepției colective asupra serviciului public             |

## Analiza SWOT a SACET din municipiul Botoșani

### 1. Pentru piață, produs, clienți și funcționare

| Referința          | S – Puncte tari            | W – Puncte slabe                                        | O - Oportunități                              | T - Amenințări                                                                 |
|--------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Piața</i>       | Stabilă în acest moment    | Comoditate datorată calității de operator unic al SACET | Binecunoscută<br>Poate fi păstrată            | Concurența surselor individuale                                                |
| <i>Produsul</i>    | Relativ simplu de realizat | Prețul de cost                                          | Creșterea exigențelor de protecție a mediului | Aprecieri subiectivă a calității                                               |
| <i>Clienții</i>    | Cerc sigur de clienți      | Imagine nefavorabilă a Societății                       | Se extinde rețeaua socială                    | Încasare dificilă greu de sancționat în cazul persoanelor fizice               |
| <i>Funcționare</i> | Bazată pe tradiție         | Devine monotonă și mecanică                             | Serviciu public de interes general            | Schimbare de politică generală în sectorul energiei termice<br>Element de risc |

### 2. Pentru tehnologie și organizație

| Referința          | S – Puncte tari                                                         | W – Puncte slabe                                                                                | O - Oportunități                                                    | T - Amenințări                                                |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <i>Tehnologie</i>  | Echipamente noi<br>Durată de viață lungă a utilajelor și echipamentelor | Cotă importantă de muncă vie<br>Alocarea pe termen mediu de fonduri importante pentru reparații | Este posibilă obținerea în totalitate a informațiilor               | Modernizări costisitoare                                      |
| <i>Organizație</i> | Proprietarul SACET este autoritatea administrației publice locale       | Activitatea implică dispersarea în spațiu pe teritoriul municipiului                            | Relația cu clientul poate fi îmbunătățită, posibilitățile sunt date | Alocări reduse de la bugetul local pentru investiții în SACET |

### 3. Pentru finanțe și personal

| Referința      | S – Puncte tari                                               | W – Puncte slabe                                               | O - Oportunități                                                     | T - Amenințări                                                                                      |
|----------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Finanțe</i> | Cea mai mare parte a veniturilor este sigură și planificabilă | Capital imobilizat mare<br>Probleme periodice cu lichiditățile | Sprijinul proprietarului<br>Posibilități bune de atragere de capital | Creșterea creanțelor populației<br>Solvabilitate incertă a persoanelor fizice<br>Creșterea prețului |

|                 |                                                          |                                                      |                                                                               |                                                                     |
|-----------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                          |                                                      |                                                                               | combustibilului                                                     |
| <i>Personal</i> | Personal instruit și cu<br>experiență<br>Rezerve interne | Subinstruire locală<br>Lipsa unui sistem de motivare | Disponibilități pe piața forței de<br>muncă<br>Posibilități bune de instruire | Vârstă medie ridicată,<br>pensionarea personalului cu<br>experiență |

## COMPONENȚA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Componenta Consiliului de Administrație este alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă. Este recomandabil ca echipa de membri ai Consiliului să fie mixtă și echilibrată în privința experienței profesionale asigurând o diversitate a experienței profesionale la nivelul întregului Consiliu și aducând plus-valoare prin această diversitate. De aceea nu este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă experiență directă în domeniul în care activează Societatea, întrucât multitudinea experiențelor individuale este cea care poate aduce valoare adăugată, dar este indicat ca cel puțin un membru al Consiliului să aibă experiență directă în industria/ramura/sectorul de activitate al Societății comerciale.

Este necesar ca toți membrii Consiliului să aibă o educație academică, secondată de experiență, care să le permită înțelegerea mediului de afaceri, a terminologiei specifice tehnice și economice proprii administrării unei companii.

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului să aibă experiență și în mediul privat, pentru asigurarea armonizării între cele două medii – public și privat.

În conformitate cu prevederile **art. 28** din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare:

(1) În cazul Societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea vor putea fi administrate printr-un Consiliu de Administrație format din 3-7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea Societăților sau regiilor autonome.

(2) Consiliul de Administrație este format din 5-7 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

**a)** au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

**b)** au cel puțin 50 de angajați.

(3) Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

(4) În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile alin. (1), nu pot fi numiți mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

5) În cazul Consiliilor de Administrație ale societăților administrate în sistem unitar la care se face referire la alin. (2), precum și ale Societăților administrate în sistem dualist, cel mult doi membri ai Consiliului sunt funcționari publici sau personal al Autorității Publice Tutelare sau al altor instituții sau autorități publice, în cazul în care Consiliul de Administrație are mai mult de 5 membri. În caz contrar, un singur membru al Consiliului de Administrație sau al Consiliului de Supraveghere este funcționar public sau personal al Autorității Publice Tutelare sau al altor instituții sau autorități publice.

(5<sup>1</sup>) Membrii Consiliului de Administrație, respectiv ai Consiliului de Supraveghere prevăzuți la alin. (5) sunt desemnați de Autoritatea Publică Tutelară și numiți de către Adunarea Generală a Acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul Autorității Publice Tutelare, ale cărei mod de organizare, funcționare și atribuții vor fi stabilite prin norme metodologice elaborate de AMEPIP în termen de 45 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei Ordonanțe de Urgență, dispozițiile alin. (3) aplicându-se în mod corespunzător. Informațiile referitoare la aceste desemnări și numiri se transmit către AMEPIP, care verifică respectarea de către Autoritatea Publică Tutelară a dispozițiilor alin. (3) și, în termen de 10 zile de la primirea

informațiilor, emite un aviz conform prin care aprobă sau anulează desemnarea membrului respectiv.

(6) Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138<sup>^</sup>2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

(6<sup>^</sup>1) În cazul întreprinderilor publice organizate ca Societăți cu răspundere limitată, numărul administratorilor va fi de cel puțin 3, dintre care cel mult unul va fi funcționar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Administratorilor acestor Societăți li se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (1) privind cerințele de experiență ale administratorilor, prevăzute la alin. (3) și (6)-(8). Toate referirile din prezenta Ordonanță de Urgență la Consiliu de Administrație vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la Adunarea Generală a Acționarilor vor fi interpretate ca referiri la Adunarea Generală a Asociaților.

(7) Selecția membrilor Consiliului de Administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

(8) Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prezentei Ordonanțe de Urgență. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

În conformitate cu prevederile **art. 4** din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare:

„Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator în întreprinderea publică următoarele persoane:

- a)** senatorii;
- b)** deputații;
- c)** membrii Guvernului;
- d)** prefecții și subprefecții;
- e)** primarii și viceprimarii;
- f)** persoanele care au auditat situațiile financiare ale Societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g)** persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h)** persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau Director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i)** persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.”

În conformitate cu prevederile **art. 138<sup>^</sup>2** din Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, la desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

- a) să nu fie Director al Societății sau al unei Societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al Societății sau al unei Societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la Societate ori de la o Societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al Societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu Societatea ori cu o Societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, Director sau salariat al unei Societăți care are astfel de relații cu Societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al Societății sau al unei Societăți controlate de aceasta;
- g) să fie Director într-o altă Societate în care un Director al Societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al Societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul candidatului pentru funcția de administrator cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza Profilului Consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări.

La constituirea Profilului membrilor Consiliului se au în vedere următoarele cerințe:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul Consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea Consiliului ca întreg.

În conformitate cu prevederile **art. 14** din H.G. nr. 639/2023 Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de Așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul Consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în Scrisoarea de Așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate;

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

În matricea profilului Consiliului, Autoritatea Publică Tutelară stabilește definirea profilului de candidat pentru Consiliu. Matricea Profilului Consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în Consiliu.

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

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

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

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

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

- contextul organizațional;
- obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din Scrisoarea de Așteptări;
- strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute Consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile Consiliului.

**MUNICIPIUL BOTOȘANI prin CONSILIUL LOCAL BOTOȘANI**, în calitate de **Autoritate Publică Tutelară** își propune selectarea a **5 membri** pentru Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** pentru un mandat de 4 ani.

- Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- Membrii Consiliului de Administrație sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea Societăților sau regiilor autonome;
- Selecția membrilor Consiliului de Administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat 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 în conformitate cu Ordinul nr. 392/2022;
- În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin. (2) al O.U.G. nr. 109/2011, nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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

În conformitate cu prevederile din Anexa nr.1a la H.G. nr. 639/2023, Profilul Consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii Consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, **Profilul candidatului** cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza Profilului Consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări;

Profilul candidatului trebuie să se încadreze în matricea Consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai Consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

## MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI

### 1. Competențe

| Criterii                                                                          | Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt) | Pondere | Nominalizați                                                                                           |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  | Total | Total ponderat | Pragul minim colectiv | Pragul curent colectiv |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------|----------------|-----------------------|------------------------|
|                                                                                   |                                        |         | Administrator 1                                                                                        | Administrator 2 | Administrator 3 | Administrator 4 | Administrator 5 | Administrator 6 | Administrator 7 | Administrator 8 | Administrator 9 | Administrator R1 |       |                |                       |                        |
|                                                                                   |                                        |         | Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |
| <b>1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b> |                                        |         |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |
| 1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Societatea                 | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 40                    |                        |
| <b>2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice</b>                |                                        |         |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |
| - Gândire strategică și previziuni                                                | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |
| - Finanțe și contabilitate                                                        | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 40                    |                        |
| - Managementul proiectelor                                                        | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |
| - Tehnologia informației                                                          | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 40                    |                        |
| - Legislație                                                                      | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 40                    |                        |
| <b>3. Competențe de guvernare corporativă</b>                                     |                                        |         |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |
| - Guvernarea întreprinderii publice                                               | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |
| - Rolul Consiliului                                                               | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |
| - Monitorizarea performanței                                                      | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |
| <b>4. Competențe sociale și personale</b>                                         |                                        |         |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |

|                                                                                                                                                     |       |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|--|
| - Luarea deciziilor                                                                                                                                 | Oblig | 1    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |
| - Relații interpersonale                                                                                                                            | Oblig | 1    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |
| - Negociere                                                                                                                                         | Oblig | 1    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |
| - Capacitate de analiză și sinteză                                                                                                                  | Oblig | 1    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |
| <b>5. Experiența pe plan local și internațional</b>                                                                                                 |       |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |  |
| Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante              | Opt   | 0, 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 20 |  |
| <b>6. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul Autorității Publice Tutelare sau alte autorități sau instituții publice</b> |       |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |  |
| - Competențe de conducere                                                                                                                           | Oblig | 1    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |  |

## 2. Trăsături

|                                           |                                        |         | Nominalizati                                                                                           |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |  |
|-------------------------------------------|----------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------|----------------|-----------------------|------------------------|--|
| Criterii                                  | Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt) | Pondere | Administrator 1                                                                                        | Administrator 2 | Administrator 3 | Administrator 4 | Administrator 5 | Administrator 6 | Administrator 7 | Administrator 8 | Administrator 9 | Administrator R1 | Total | Total ponderat | Pragul minim colectiv | Pragul curent colectiv |  |
|                                           |                                        |         | Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                       |                        |  |
| 1. Reputație personală și profesională    | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |  |
| 2. Integritate                            | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |  |
| 3. Independență                           | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |  |
| 4. Expunere politică                      | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | NA                    |                        |  |
| 5. Abilități de comunicare interpersonală | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |  |
| 6. Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări   | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 60                    |                        |  |
| 7. Diversitate de gen                     | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | NA                    |                        |  |

### 3. Condiții prescriptive și prospective

|                                                                                                                                                                              |                                        |         | Nominalizați                                                                                           |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                         |                          |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------|----------------|-------------------------|--------------------------|--|
| Criterii                                                                                                                                                                     | Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt) | Pondere | Administrator 1                                                                                        | Administrator 2 | Administrator 3 | Administrator 4 | Administrator 5 | Administrator 6 | Administrator 7 | Administrator 8 | Administrator 9 | Administrator R1 | Total | Total ponderat | Pragul minim ccollectiv | Pragul curent ccollectiv |  |
|                                                                                                                                                                              |                                        |         | Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                |                         |                          |  |
| 1. Număr de mandate                                                                                                                                                          | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 100                     |                          |  |
| 2. Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal                                                                                                                                  | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 100                     |                          |  |
| 3. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director – întreprinderile să nu fie în procedura de faliment | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 100                     |                          |  |
| 4. Experiență în conducerea unei Societăți sau regii autonome                                                                                                                | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 100                     |                          |  |
| 5. Studii superioare și experiență în domeniu                                                                                                                                | Oblig                                  | 1       |                                                                                                        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |       |                | 100                     |                          |  |

## MATRICEA CONSILIULUI

### I. DESCRIEREA MATRICEI

#### Descrierea coloanelor matricei

**A. Criterii** - Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea Consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a Candidaților pentru postul de membru în Consiliu.

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

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

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

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

#### **F. Totaluri**

##### **(i) Total**

Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și Candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

##### **(ii) Total ponderat**

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

##### **(iii) Pragul minim colectiv**

Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii Consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare Consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul Candidați sau membri x punctajul maxim]x 100).

##### **(iv) Pragul curent colectiv**

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul Candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

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

#### Descrierea rândurilor matricei

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

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

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

**K.**

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

**(ii) Subtotal ponderat**

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

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

**L.**

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

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

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

## **II. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI**

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

### **A. COMPETENȚE**

#### **1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice**

##### **1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează Societatea**

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

##### **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.

## **2. Competențe profesionale de importanță strategică / tehnice**

### **2.1. Gândire strategică și previziuni**

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

#### **Indicatori:**

- contribuie la definiția Consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;
- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă
- alături de alți membri ai Consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

### **2.2. Finanțe și contabilitate**

Descriere: familiar cu practicile de management financiar, de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

#### **Indicatori:**

- notifică Consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile;
- ajută membrii Consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

### **2.3. Managementul proiectelor**

Descriere: familiar cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor în vederea implementării activităților proiectului și îndeplinirea cu succes a scopurilor și obiectivelor specifice ale proiectului.

#### **Indicatori:**

- asistă la coordonarea eficientă a tuturor activităților proiectului în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă cu partenerii din cadrul proiectului și că se respectă obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- poate explica aspecte tehnice legate de managementul proiectelor într-o manieră ușor de înțeles;

- urmărește administrarea bugetului proiectului precum și organizarea planurilor de activitate în cadrul proiectului și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor proiectului.

## **2.4. Tehnologia informației**

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

### **Indicatori:**

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

## **2.5. Legislație**

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

### **Indicatori:**

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

## **3. Competețe de guvernare corporativă**

### **3.1. Guvernanța întreprinderii publice**

Descriere: are o cunoaștere de bune practice 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;
- înțelege cadrul guvernării corporative în care operează Societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează – Autoritatea Publică Tutelară, Consiliul și executivul Societății.

### **3.2. Rolul Consiliului de Administrație**

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

### **Indicatori:**

- înțelege structura și compoziția Consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile Consiliului și a membrilor Consiliului;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

### **3.3. Monitorizarea performanței**

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

**Indicatori:**

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

**4. Competențe sociale și personale****4.1. Luarea deciziilor**

Descriere: contribuie la luarea deciziilor în cadrul Consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt.

**Indicatori:**

- nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

**4.2. Relații interpersonale**

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

**Indicatori:**

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze;
- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
- poate împrăștiia cu ușurință situații de înaltă tensiune.

**4.3. Negociere**

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

**Indicatori:**

- poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne, cât și cu grupuri externe;

- poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- poate obține concesiile fără a deteriora relațiile;
- poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- are un bun simț al momentului.

#### **4.4. Capacitatea de analiză și sinteză**

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.

##### **Indicatori:**

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

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

Descriere: Participarea în organizații internaționale/europene/naționale/locale constituite în domeniul utilităților publice.

##### **Indicatori:**

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul utilităților publice;
- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută Consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru Societate;
- asistă Consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european.

#### **6. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul Autorității Publice Tutelare sau alte autorități sau instituții publice**

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

##### **Indicatori:**

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient în echipă.

## B. TRĂSĂTURI

### 1. Reputație personală și profesională

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

#### Indicatori:

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

### 2. Integritate

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

#### Indicatori:

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

### 3. Independența

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

#### Indicatori:

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

### 4. Expunere politică

| Rating            | 1            | 2 | 3 | 4 | 5             |
|-------------------|--------------|---|---|---|---------------|
| Expunere politică | Foarte expus |   |   |   | Fără expunere |

## 5. 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 nota de respect;
- Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- Se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- Are coerență și logică, atât în discurs, cât și în scris;
- Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back.

## 6. Aliniere cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor

Descriere: felul în care Declarația de intenție răspunde Scrisorii de Așteptări a acționarilor.

### Indicatori:

- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul Scrisorii de Așteptări;
- Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;
- Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă;
- Se bazează pe date concrete și pe cifre;
- Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității Societății;
- Surprinde avantajul competitiv al Societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.

| Aliniere cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor |                     |                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Scor                                               | Nivel de competență | Descriere                                                                                                                                                                                                                       |
| 1                                                  | Nu se aliniază      | Calitățile și intenția personală nu corespund Scrisorii de Așteptări                                                                                                                                                            |
| 2                                                  | Se aliniază puțin   | Alinierea se realizează la nivel de intenție însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare. |
| 3                                                  | Se aliniază moderat | Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit.                                                                   |

|   |                                |                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Se aliniază într-o mare măsură | Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor, cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale, însă nu mereu la nivelul dorit. |
| 5 | Se aliniază complet            | Alinierea se realizează atât la nivel de intenție, cât și la nivel de calitate.                                                                                                                                                   |

### Diversitatea de gen

| Scor | Descriere |
|------|-----------|
| M    | Masculin  |
| F    | Feminin   |

## C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

### 1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director

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

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

### 2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

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

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

### 3. Număr de mandate

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în Societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.

| Rating                        | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|----|---|---|---|---|
| Număr de mandate concomitente | >3 | 3 | 2 | 1 | 0 |

### 4. Ani de când este Director/administrator într-o organizație

| Rating                              | 1  | 2 | 3 | 4 | 5  |
|-------------------------------------|----|---|---|---|----|
| Ani de conducere într-o organizație | ≤3 | 4 | 5 | 6 | ≥7 |

### 5. Studii superioare și experiență în domeniu

| Rating            | 1                    | 2                                                                          | 3                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                                                                          | 5                                                                                                                                                                                           |
|-------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Studii superioare | Cu studii superioare | Cu studii superioare și experiență în domeniul de activitate al Societății | Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de minimum 7 ani. | Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de peste 7 ani. | Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății și experiență profesională de peste 10 ani. |

### GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

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

| Scor | Nivel de competență | Descriere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| N/A  | Nu se aplică        | Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1    | Novice              | Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2    | Intermediar         | Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelegeți și discutați termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;</li> <li>• faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.</li> </ul>                                                                                      |
| 3    | Competent           | Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu expertiză, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> <li>• ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor;</li> <li>• înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.</li> </ul> |

|   |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Avansat | <p>Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine, fără asistență.</p> <p>Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a Consiliului și nivel executiv superior;</li> <li>• sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.</li> </ul> |
| 5 | Expert  | <p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații;</li> <li>• sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către Consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.</li> </ul>                                                                                                                                                                                      |

#### **Tabele de rating – Competențe**

| <b>Cunoștințe, aptitudini și experiență</b> | <b>Rating</b> |
|---------------------------------------------|---------------|
| Novice                                      | 1             |
| Intermediar                                 | 2             |
| Competent                                   | 3             |
| Avansat                                     | 4             |
| Expert                                      | 5             |

## **Profilul candidatului pentru funcția de administrator al al Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**

### **Informații generale privind Societatea:**

- Adresa: Municipiul Botoșani, Str. Pacea, Nr.43 (clădirea cu nr. de inventar nr. 10141);
- Obiectul principal de activitate: Producerea, transportul, distribuția și furnizarea de energie termică, producerea și comercializarea de energie electrică;
- Statut juridic: Societate pe acțiuni;
- Acționar unic: Unitatea Administrativ Teritorială a municipiului Botoșani prin Consiliul Local al Municipiului Botoșani (APT);
- Cod unic de înregistrare: 26892574;
- Nr. de înregistrare la Registrul Comerțului: J2010000144073;
- Capitalul social al societății este de 4.039.975 lei, împărțit în 1.615.990 acțiuni, cu o valoare nominală de 2,50 lei fiecare;
- Licențe deținute :
  - Licența ANRE nr. 951 / 2010 pentru exploatarea comercială a capacităților de producere a energiei electrice și termice în cogenerare – valabilă 25 ani;
  - Licența ANRE nr. 2234 / 2020 pentru prestarea serviciului de alimentare centralizată cu energie termică – valabilă 15 ani.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul candidatului pentru funcția de administrator cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul Candidatului se întocmește pe baza Profilului Consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în Scrisoarea de Așteptări.

MUNICIPIUL BOTOȘANI prin CONSILIUL LOCAL BOTOȘANI, în calitate de **Autoritate Publică Tutelară** își propune selectarea a **5 membri** pentru Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** pentru un mandat de 4 ani.

- Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- Membrii Consiliului de Administrație sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea Societăților sau regiilor autonome;
- Selecția membrilor Consiliului de Administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat 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 în conformitate cu Ordinul nr. 392/2022;

- În cazul Consiliilor de Administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin. (2) al O.U.G. nr. 109/2011, nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

Candidatul care aplică pentru un post de Membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** trebuie să se asigure că poate îndeplini cu succes rolul pentru care candidează. În cadrul unei Societăți pe acțiuni Consiliul de Administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al Societății, cu excepția celor rezervate de lege pentru Adunarea Generală a Acționarilor. Consiliul de Administrație are următoarele competențe de bază, care nu pot fi delegate directorilor:

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale Societății;
- b) stabilirea politicilor contabile și a sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
- c) numirea și revocarea Directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d) supravegherea activității Directorilor;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea Adunării Generale a Acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței Societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și Legii nr. 31/1990 privind Societățile comerciale.
- g) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței Societății, potrivit Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și Legii nr. 31/1990 privind Societățile comerciale.

De asemenea, nu pot fi delegate Directorilor atribuțiile primite de către Consiliul de administrație din partea Adunării Generale a Acționarilor.

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

- ❖ Studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- ❖ Experiența de conducere a unor întreprinderi / Societăți / regii autonome;
- ❖ Cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state UE, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- ❖ Capacitatea deplină de exercițiu;
- ❖ Stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează atestată pe bază de documente medicale;

- ❖ Nu au înscrieri în cazierul judiciar;
- ❖ Nu au înscrieri în cazierul fiscal;
- ❖ Să nu se afle în conflict de interese care să îl/o facă incompatibil/ă cu exercitarea funcției de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

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

Pentru a se califica pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

## A. Competențe

**Competențe specifice sectorului de activitate** – membrii Consiliului posedă cunoștințe despre sectorul în care funcționează Societatea, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a Societății în raport cu alți jucători din sector.

**Competențe profesionale de importanță strategică / tehnice** – membrii Consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței Societăților pe care le-au administrat sau condus, bună capacitate strategică și de evaluare a impactului deciziilor Consiliului privind Societatea și părțile interesate ale acesteia:

- bune cunoștințe în unul sau mai multe dintre următoarele domenii: economie/finanțe, managementul de proiect, achiziții, drept, științe ingineresti, în vederea sprijinirii analizei strategice a operațiunilor organizaționale;
- cunoștințe despre procesul strategic și abilitatea de a evalua opțiuni strategice și riscuri, de a identifica priorități strategice și de a contribui la direcția strategică a organizației;
- cunoștințe despre management financiar, inclusiv abilitatea de a folosi date financiare pentru evaluarea poziției financiare și de a comunica în clar așteptările și acțiunile necesare pentru a maximiza performanța financiară a organizației;
- cunoștințe de sisteme pentru managementul proiectelor, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul proiectelor;
- cunoștințe funcționale în domeniul legislației aplicabile Societăților și aptitudini I.T.;
- cunoștințe despre procesele tehnologice/operationale din domeniul de activitate al Societății;
- cunoștințe despre trăsăturile pieței în care acționează Societatea, comportamentul și așteptările clienților, criterii de măsurare a gradului de satisfacție al consumatorului.

**Competențe de guvernanță corporativă** – o puternică înțelegere a principiilor și practicilor de guvernanță corporativă inclusiv, dar nu limitat la rolurile și responsabilitățile Consiliului, luarea deciziilor, gândire strategică și previziuni, monitorizarea performanței companiei.

**Competențe sociale și personale** – de la Candidatul ideal se așteaptă :

- să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu ceilalți și cu organizația;
- să exercite gândire și judecată independente considerând ce este mai bine pentru organizație pe termen lung, nu doar pe termen scurt;

- să construiască bune relații în cadrul și în afara organizației, să construiască raporturi și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
- să gestioneze cu eficacitate conflicte, să găsească un interes comun și să obțină cooperare atunci când are de-a face cu opinii adverse;
- să construiască raporturi și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
- să negocieze cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne, cât și cu grupuri externe;
- să demonstreze aptitudini puternice de conducere și să aibă un succes dovedit în conducerea echipelor.

### **Experiență pe plan local și internațional**

Participarea în organizații locale, naționale, europene sau internaționale constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante.

### **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** – de la Candidatul ideal se așteaptă să dovedească competența în conducerea eficientă a unor compartimente:

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient în echipă.

### **Trăsături**

**Reputație personală și profesională** – de la Candidatul ideal se așteaptă:

- să dea dovadă de prudență și să aibă diligența unui bun administrator;
- să dea dovadă de profesionalism;
- să-și exercite mandatul cu loialitate, în interesul Societății;
- să nu încalce niciodată legile și reglementările în vigoare;
- să aibă decizie de afaceri, este orice decizie de a lua sau de a nu lua anumite măsuri cu privire la administrarea Societății;
- să aibă calități de lider.

**Integritate** – de la Candidatul ideal se așteaptă :

- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din Consiliul de Administrație;
- să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația;
- să pună interesele Societății deasupra tuturor celorlalte;
- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din Consiliu;
- să vorbească cu onestitate și sinceritate;
- să îndeplinească angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor Consiliului;
- să exercite un comportament adecvat în situații în care ar putea fi vorba de un conflict de interes.

**Independență** – de la Candidatul ideal se așteaptă :

- să posede o gândire independentă și să fie capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista Consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luarea deciziilor;
- să fie dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
- să încurajeze discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presupuzițiile;
- să solicite clarificări și explicații;
- să fie dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

**Expunere politică**

| Rating            | 1            | 2 | 3 | 4 | 5             |
|-------------------|--------------|---|---|---|---------------|
| Expunere politică | Foarte expus |   |   |   | Fără expunere |

**Abilități de comunicare interpersonală** – de la Candidatul ideal se așteaptă :

- să dea dovadă de ascultare activă;
- să aibă calitatea comunicării non – verbale;
- să aibă entuziasm pentru demers;
- să dea dovadă de flexibilitate;
- leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal).

**Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor** – detaliere

| Rating                                              | 1                                               | 2 | 3 | 4 | 5                                                                              |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---|---|---|--------------------------------------------------------------------------------|
| Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări a acționarilor | Calitățile și intenția exprimată nu se aliniază |   |   |   | Alinierea se realizează atât la nivel de intenție, cât și la nivel de calități |

**Diversitatea de gen** – detaliere

| Scor | Descriere |
|------|-----------|
| M    | Masculin  |
| F    | Feminin   |

**B. Alte condiții, care pot fi eliminatorii**

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director – să nu fie în procedură de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea;
- Fără înscrieri în cazierul judiciar;
- Fără înscrieri în cazierul fiscal;
- Număr de mandate concomitente;
- Experiență în conducerea unei Societăți sau regii autonome;
- Studii superioare și experiență în domeniu.

**CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE CĂTRE CANDIDAȚII PENTRU POSTUL DE  
ADMINISTRATOR AL SOCIETĂȚII MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**

| Criterii      |                                                                                                                                                      |                                             |         | Administratori  |                 |                 |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
|               |                                                                                                                                                      | Obligativ ( Oblig )<br>sau Opțional ( Opt ) | Pondere | Administrator 1 | Administrator 2 | Administrator 3 |
| 1. Competențe | <b>1.1 Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>                                                                   |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | 1.1.1 Cunoașterea pieței în care acționează Societatea                                                                                               | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | <b>1.2 Cunoștințe profesionale de importanță strategică/ tehnică</b>                                                                                 |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | 1.2.1 Gândire strategică și previziuni                                                                                                               | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.2.2 Finanțe și contabilitate                                                                                                                       | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.2.3 Managementul proiectelor                                                                                                                       | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.2.4 Tehnologia informației                                                                                                                         | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.2.5 Legislație                                                                                                                                     | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | <b>1.3 Competențe de guvernanță corporativă</b>                                                                                                      |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | 1.3.1 Guvernanța întreprinderii publice                                                                                                              | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.3.2 Rolul Consiliului                                                                                                                              | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.3.3 Monitorizarea performanței                                                                                                                     | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | <b>1.4 Competențe sociale și personale</b>                                                                                                           |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | 1.4.1 Luarea deciziilor                                                                                                                              | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.4.2 Relații interpersonale                                                                                                                         | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.4.3 Negociere                                                                                                                                      | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | 1.4.4 Capacitate de analiză și sinteză                                                                                                               | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
|               | <b>1.5 Experiență locală și internațională</b>                                                                                                       |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | Participarea în organizații internaționale/europene/naționale/locale constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante   | opt                                         | 0,5     |                 |                 |                 |
|               | <b>1.6 Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul Autorității Publice Tutelare sau alte autorități sau instituții publice</b> |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | Competențe de conducere                                                                                                                              | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |
| 2. Trăsături  |                                                                                                                                                      |                                             |         |                 |                 |                 |
|               | 2.1 Reputație personală și profesională                                                                                                              | oblig                                       | 1       |                 |                 |                 |

|                                           |                                                                                                                          |       |   |   |   |   |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                           | 2.2 Integritate                                                                                                          | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 2.3 Independență                                                                                                         | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 2.4 Expunere politică                                                                                                    | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 2.5 Abilități de comunicare interpersonală                                                                               | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 2.6 Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări                                                                                 | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 2.7 Diversitate de gen                                                                                                   | oblig | 1 |   |   |   |
| 3.Cerințe prescriptive și<br>proscriptive | 3.1 Număr de mandate                                                                                                     | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 3.2 Cazier judiciar și fiscal                                                                                            | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 3.3 Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 3.4 Experiență în conducerea unei Societăți sau regii autonome                                                           | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | 3.5 Studii superioare și experiență în domeniu                                                                           | oblig | 1 |   |   |   |
|                                           | <b><u>TOTAL</u></b>                                                                                                      |       | - | - | - | - |

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

**Candidații care nu îndeplinesc punctajul minim corespunzător îndeplinirii pragului minim colectiv nu vor putea fi confirmați în Lista scurtă sau în Lista de propuneri pentru numirile finale.**

## A N U N Ţ

**MUNICIPIUL BOTOŞANI – CONSILIUL LOCAL BOTOŞANI**, în calitate de **Autoritate Publică Tutelară**, asistată de expert independent *S. FOX MANAGEMENT CONSULTANTS S.R.L.*, anunţă începerea procesului de recrutare şi selecţie pentru **5 (cinci)** poziţii de membru în Consiliul de Administraţie al Societăţii **MODERN CALOR S.A. BOTOŞANI**.

**Etapele de desfăşurare a procesului de recrutare şi selecţie sunt:**

1. Evaluarea prealabilă dosarelor de candidatură care alcătuiesc Lista lungă.
2. Evaluarea finală a Candidaţilor selectaţi în Lista scurtă. Interviu.

**Condiţiile generale ale procesului de selecţie prealabilă sunt:**

- a) Fiecare membru al Consiliului de Administraţie trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă şi experienţă în domeniul ştiinţelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- b) Membrii Consiliului de Administraţie sunt persoane fizice sau juridice, cu experienţă în conducerea Societăţilor sau regiilor autonome;
- c) Selecţia membrilor Consiliului de Administraţie se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările şi completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispoziţiilor art. 29 alin. (1), cel puţin o treime din totalul administratorilor aparţin genului subreprezentat;
- d) Cel puţin un membru trebuie să deţină calificarea de auditor financiar sau să aibă experienţă de cel puţin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat AELS, în Elveţia sau în Regatul Unit al Marii Britanii şi Irlandei de Nord sau în cadrul Comitetelor de audit formate la nivelul Consiliilor de Administraţie/ Supraveghere ale unor Societăţi/ entităţi de interes public, în conformitate cu Ordinul nr. 392/2022 pentru modificarea Ordinului preşedintelui Autorităţii pentru Supravegherea Publică a Activităţii de Audit Statutar nr. 123/2022 privind componenţa Comitetului de audit;
- e) În cazul Consiliilor de Administraţie al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28, alin. (2) al O.U.G. nr. 109/2011, nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcţionarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul Autorităţii Publice Tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice;
- f) În mod obligatoriu, în selecţia candidaţilor se va avea în vedere evitarea situaţiilor de conflict de interese sau incompatibilităţi.
- g) Majoritatea membrilor Consiliului de Administraţie este formată din administratori neexecutivi şi independenţi, în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- h) Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăşi 4 ani;
- i) O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de administrator în Societăţi sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României;
- j) Selecţia se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal şi transparenţei;
- k) Candidaţii care vor fi selectaţi pentru a fi înscrişi pe Lista scurtă vor fi ulterior înştiinţaţi să depună o Declaraţie de intenţie realizată conform Scrisorii de Aşteptări.

### **Condițiile generale de participare sunt:**

- ✓ studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- ✓ experiență de conducere/ administrare a unor Societăți sau Regii autonome;
- ✓ cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene cu condiția să aibă domiciliul în România;
- ✓ capacitate deplină de exercițiu;
- ✓ stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de documente medicale;
- ✓ să nu fie destituit/ă dintr-o funcție publică, să nu îi fi fost revocat contractul de mandat sau să nu îi fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- ✓ nu au înscriseri în cazierul judiciar;
- ✓ nu au înscriseri în cazierul fiscal;
- ✓ nu se află în conflict de interese care să îl/o facă incompatibil/ă cu exercitarea funcției de membru în Consiliul de Administrație al Societății;
- ✓ îndeplinește criteriile conform prevederilor art. 4, art. 30, alin. (9) și art. 36, alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, actualizată.

### **Criteriile minime de selecție sunt:**

- ✓ cunoștințe despre obiectul de activitate al Societății, cunoașterea proceselor tehnologice și operaționale, cunoașterea pieței în care acționează Societatea;
- ✓ gândire strategică și previziuni;
- ✓ finanțe și contabilitate;
- ✓ managementul proiectelor;
- ✓ tehnologia informației;
- ✓ legislație;
- ✓ cunoștințe de guvernanță corporativă a întreprinderii publice;
- ✓ competențe sociale și personale: luarea deciziilor, relații interpersonale, negociere, capacitate de analiză și sinteză;
- ✓ participarea în organizații profesionale naționale și internaționale relevante pentru obiectul de activitate;
- ✓ trăsături: reputație, integritate, independență, abilități de comunicare interpersonală.

### **Criteriile de evaluare/ selecție finală a candidaților – INTERVIU:**

1. Dosarul de candidatură.
2. Matricea Profilului de Candidat.
3. Declarația de intenție a Candidatului.

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

- ❖ Curriculum Vitae;
- ❖ Copie act identitate;
- ❖ Copia diplomelor de studii;
- ❖ Copie documente care atestă experiența și vechimea în muncă (carnet de muncă, extras Revisal, contract de mandat, extras ONRC, adeverințe din partea angajatorilor);
- ❖ Cazier judiciar / completare Formular Declarație pe proprie răspundere – conform *Formular 1*;

- ❖ Cazier fiscal / completare Formular Declarație pe proprie răspundere – conform *Formular 2*;
- ❖ Adeverință medicală din care rezultă starea de sănătate corespunzătoare / completare Declarație pe proprie răspundere – conform *Formular 3*;
- ❖ Declarație pe proprie răspundere privind statutul de “independent” – conform *Formular 4*;
- ❖ Declarație pe proprie răspundere că datele cuprinse în dosarul de candidatură corespund experienței profesionale – conform *Formular 5*;
- ❖ Declarație pe proprie răspundere privind calitatea de membru în Consilii de Administrație ale întreprinderilor publice, altele decât cel în care urmează a fi numit – conform *Formular 6*;
- ❖ Declarație de consimțământ prin care Candidatul își exprimă acordul de a i se procesa datele personale, în scopul Procedurii de recrutare și selecție – conform *Formular 7*;
- ❖ Declarație pe proprie răspundere privind neîncadrarea în situația unui conflict de interese – conform *Formular 8*;
- ❖ Declarație pe proprie răspundere prin care Candidatul va confirma că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 4, art. 30, alin. (9) și art. 36, alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice sau că nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională – conform *Formular 9*;
- ❖ Declarație privind atragerea răspunderii în cazul falimentului/ insolvenței Societăților administrate sau conduse – conform *Formular 10*.

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

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

Documentele necesare în procesul de recrutare/selecție și formularele de declarații se regăsesc pe pagina de internet a **PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI BOTOȘANI** (<https://primariabt.ro/>) și pe pagina de internet a Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**. (<https://moderncalor.ro/>).

Dosarul de candidatură se va depune până la data de \_\_\_\_\_, ora \_\_\_\_\_ la registratura **PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI BOTOȘANI** din *Piața Revoluției, Nr. 1, Municipiul Botoșani, Județul Botoșani*, în dosar plic închis și sigilat, unde va primi un număr de înregistrare, data și ora certă a depunerii. Dosarul va avea menționat “*Candidatura pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație al Societății MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI.*”, precum numele și prenumele Candidatului.

**Obligatoriu** o copie a dosarului va fi transmisă pe adresa expertului independent, respectiv [foxmanagement109@gmail.com](mailto:foxmanagement109@gmail.com).

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

Candidații declarați admiși la etapa de selecție a dosarelor și care se regăsesc pe Lista scurtă, vor fi evaluați în cadrul Interviuului, ora și locul desfășurării acestuia urmând a le fi anunțate personal prin intermediul poștei electronice.

Relații suplimentare se pot obține la expertul independent S. **FOX MANAGEMENT CONSULTANTS S.R.L.** la Telefon 0799-358.582.

FORMULAR 1

**DECLARAȚIE  
PRIVIND CAZIERUL JUDICIAR**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, ca și applicant/ă pentru  
poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**,  
cunoscând dispozițiile **articolului 326** din **Codul Penal** cu privire la falsul în declarații, **declar pe  
proprie răspundere că nu am cazier judiciar.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și  
înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării  
declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare/  
selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A.  
BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

FORMULAR 2

**DECLARAȚIE  
PRIVIND CAZIERUL FISCAL**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, ca și applicant/ă pentru  
poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**,  
cunoscând dispozițiile **articolului 326** din **Codul Penal** cu privire la falsul în declarații, **declar pe  
proprie răspundere că nu am cazier fiscal.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și  
înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării  
declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare/  
selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A.  
BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

FORMULAR 3

**DECLARAȚIE  
PRIVIND ADEVERINȚA MEDICALĂ**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, ca și applicant/ă pentru  
poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**,  
cunoscând dispozițiile **articolului 326** din **Codul Penal** cu privire la falsul în declarații, **declar pe  
proprie răspundere că sunt apt/ă pentru muncă din punct de vedere medical.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și  
înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării  
declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare/  
selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A.  
BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

**DECLARAȚIE  
PRIVIND STATUTUL DE INDEPENDENT**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_, posesor al C.I. seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ eliberată de \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, având CNP \_\_\_\_\_, în calitate de candidat/ă pentru poziția de Membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**, **declar pe propria răspundere**, sub sancțiunea excluderii din procedura de selecție a candidaților pentru poziția de Membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** și a sancțiunilor prevăzute de **articolul 326** din Codul Penal privind falsul în declarații, că:

☐ Dețin statutul de independent față de \_\_\_\_\_, așa cum este acesta descris în **articolul 138<sup>2</sup>, alin. (2) din Legea nr. 31/1990 privind Societățile comerciale;**

☐ Nu dețin statutul de independent față de \_\_\_\_\_, așa cum este acesta descris în **articolul 138<sup>2</sup>, alin. (2) din Legea nr. 31/1990 privind Societățile comerciale;**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare/selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

**DECLARAȚIE  
PRIVIND CONȚINUTUL DOSARULUI DE CANDIDATURĂ**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, ca și applicant/ă pentru  
poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**,  
cunoscând dispozițiile **articolului 326** din **Codul Penal** cu privire la falsul în declarații, **declar pe  
proprie răspundere că informațiile cuprinse în dosarul de candidatură depus și informațiile  
cuprinse în Curriculum Vitae corespund experienței mele profesionale.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și  
înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării  
declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare /  
selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A.  
BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

FORMULAR 6

**DECLARAȚIE  
PRIVIND APARTENENȚA LA CONSILIILE DE ADMINISTRAȚIE**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, ca și applicant/ă pentru  
poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**,  
cunoscând dispozițiile **articolului 326** din **Codul Penal** cu privire la falsul în declarații, **declar pe  
proprie răspundere că fac parte din \_\_\_\_\_ Consilii de Administrație și/sau membru în  
Consiliul de Supraveghere în Societăți comerciale sau întreprinderi publice al căror sediu se află  
pe teritoriul României.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și  
înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării  
declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare /  
selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A.  
BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

## DECLARAȚIE DE CONSIMȚĂMÂNT

Subsemnatul/a, \_\_\_\_\_, având CNP \_\_\_\_\_, **declar pe propria răspundere că îmi dau acordul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor mele personale**, în vederea verificării informațiilor furnizate în cadrul procedurii de selecție și recrutare în vederea ocupării unei poziții de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**, iar aceste date corespund realității.

Am luat la cunoștință că datele cuprinse în acest formular vor fi tratate confidențial, în conformitate cu prevederile Regulamentului nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

FORMULAR 8

**DECLARAȚIE PRIVIND NEÎNCADRAREA ÎN SITUAȚIA  
DE CONFLICT DE INTERESE ȘI/SAU INCOMPATIBILITĂȚI**

Subsemnatul /a \_\_\_\_\_ domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
posesor al C.I. seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberată de \_\_\_\_\_ la data  
de \_\_\_\_\_ având CNP \_\_\_\_\_, în calitate de candidat  
pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**, declar pe propria răspundere, sub sancțiunea excluderii din procedura de selecție a  
candidaților pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI** și a sancțiunilor prevăzute de **articolul 326 din Codul Penal** cu privire la falsul în  
declarații, **că prin ocuparea poziției pentru care mi-am depus candidatura, nu mă aflu în situația de conflict de interese sau incompatibilități, așa cum sunt acestea definite de legislația în vigoare din România.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și  
înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării  
declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare /  
selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

**DECLARAȚIE**  
**PRIVIND SITUAȚIILE PREVĂZUTE DE ART. 4, ART 30, ALIN. (9) ȘI ART. 36, ALIN. (7)**  
**DIN O.U.G. NR. 109/2011 CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, în calitate de aplicant/ă  
pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A.**  
**BOTOȘANI**, cunoscând dispozițiile **articolului 326 din Codul Penal** cu privire la falsul în declarații,  
**declar pe proprie răspundere că :**

- **nu mă aflu într-una din situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare** (*Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau Director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane: a) senatorii; b) deputații; c) membrii Guvernului; d) prefecții și subprefecții; e) primarii și viceprimarii; f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale Societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiare anteriori nominalizării; g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare; h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau Director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții) și nici nu am suferit o condamnare pentru vreo infracțiune legată de conduita profesională.*
- **nu mă aflu într-una din situațiile prevăzute la art. 30, alin. (9) din O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare** (*În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, Adunarea Generală a Acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte Consilii de Administrație prevăzute de prezenta lege.*)
- **nu mă aflu într-una din situațiile prevăzute la art. 36, alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare** (*În cazul în care, din motive imputabile, Directorii nu*

*îndeplinesc indicatorii-cheie de performanță stabiliți prin contractele de mandat, Consiliul de Administrație îi poate revoca din funcție și hotărăște, după caz, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi Directori, în conformitate cu prevederile art. 35. Directorii revocați nu mai pot candida pentru funcții de administrator, respectiv de Director la întreprinderi publice, timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare.)*

- **Declar că nu am fost condamnat(a) pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni care împiedică înfăptuirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care m-ar face incompatibil(ă) cu exercitarea funcției publice.**
- **Declar că nu am fost destituit(ă) dintr-o funcție publică, nu mi-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani și nu am fost revocat ca administrator sau Director al unei Societăți publice sau private sau al unei regii autonome în ultimii 5 ani;**
- **Declar că nu am desfășurat activitate de poliție politică, astfel cum este definită prin lege.**

Subsemnatul/a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară** are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare / selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

**DECLARAȚIE**  
**PRIVIND ATRAGEREA RĂSPUNDERII ÎN CAZUL INSOLVENȚEI/FALIMENTULUI**  
**SOCIETĂȚILOR/REGIILOR AUTONOME ADMINISTRATE/CONDUSE**

Subsemnatul/a \_\_\_\_\_, având  
CNP \_\_\_\_\_, domiciliat/ă în \_\_\_\_\_,  
Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_,  
Apartament \_\_\_\_\_, posesor al/a C.I., seria \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, eliberat/ă de  
\_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, Telefon fix: \_\_\_\_\_,  
Telefon mobil: \_\_\_\_\_, E-mail: \_\_\_\_\_, ca și applicant/ă pentru  
poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**, cunoscând dispozițiile **articolului 326** din **Codul Penal** cu privire la falsul în declarații, **declar pe propria răspundere**, sub sancțiunea excluderii din procedura de selecție a candidaților pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație și a sancțiunilor prevăzute de Codul Penal privind falsul în declarații, că:

☐ Împotriva mea **nu a fost inițiată și admisă** o acțiune de atragere a răspunderii în ceea ce privește insolvența/ falimentul unei societăți comerciale/ regii autonome în care mi-am exercitat mandatul de administrator/ Director;

☐ Împotriva mea **a fost inițiată și admisă** o acțiune de atragere a răspunderii în ceea ce privește insolvența/ falimentul unei societăți comerciale/ regii autonome în care mi-am exercitat mandatul de administrator/ Director;

Subsemnatul/ a declar că informațiile furnizate sunt complete și corecte în fiecare detaliu și înțeleg că **Autoritatea Publică Tutelară**, are dreptul de a solicita, în scopul verificării și confirmării declarațiilor, orice informații și documente doveditoare în conformitate cu prevederile legale.

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare / selecție pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății **MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**.

*Data completării,*

\_\_\_\_\_

*(Nume, prenume) :*

\_\_\_\_\_

*Semnătura,*

\_\_\_\_\_

## **PLAN DE INTERVIU**

**privind selecția membrilor în Consiliul de Administrație la  
Societatea MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI**

1. Data desfășurării Interviewului: data \_\_\_\_\_, ora \_\_\_\_\_

2. Locul desfășurării Interviewului: Sediul **PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI BOTOȘANI**

3. Derularea Interviewului: vor fi analizate cunoștințele profesionale și abilitățile candidaților, urmărind, în baza analizei competențelor, trăsăturilor și cerințelor prescriptive și proscriptive, definitivarea punctajelor și stabilirea ierarhiei în Lista scurtă a Candidaților. Astfel, se vor avea în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele:

- ☐ dosarul de candidatură
- ☐ matricea Profilului de Candidat
- ☐ Declarația de intenție a Candidatului.

4. Punctarea pe fișa individuală (atașată) se va realiza cu note de la 1 (novice) la 5 (expert) pentru toate criteriile prevăzute în matricea Profilului de Candidat și ținând cont de indicatorii stabiliți pentru fiecare din criterii, așa cum aceștia au fost definiți în cadrul matricei Consiliului de Administrație aprobate prin H.C.L. nr. ....

5. Pentru fiecare dintre candidați va fi alocat un timp de maximum 30 de minute de derulare a interviewului individual.

## FISĂ PUNCTARE INTERVIU

| Nume și prenume:                                                                                                     |                                                                                                                                                      |                                        |         |                 |                 |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Funcția: Candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație al Societății <b>MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI</b> |                                                                                                                                                      |                                        |         |                 |                 |                 |
| Criterii                                                                                                             |                                                                                                                                                      | Administratori                         |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      |                                                                                                                                                      | Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt) | Pondere | Administrator 1 | Administrator 2 | Administrator 3 |
| <b>1. Competențe</b>                                                                                                 | <b>1.1 Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>                                                                   |                                        |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.1.1 Cunoașterea pieței în care acționează Societatea                                                                                               | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | <b>1.2 Cunoștințe profesionale de importanță strategică/ tehnică</b>                                                                                 |                                        |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.2.1 Gândire strategică și previziuni                                                                                                               | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.2.2 Finanțe și contabilitate                                                                                                                       | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.2.3 Managementul proiectelor                                                                                                                       | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.2.4 Tehnologia informației                                                                                                                         | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.2.5 Legislație                                                                                                                                     | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | <b>1.3 Competențe de guvernanță corporativă</b>                                                                                                      |                                        |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.3.1 Guvernanța întreprinderii publice                                                                                                              | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.3.2 Rolul Consiliului                                                                                                                              | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.3.3 Monitorizarea performanței                                                                                                                     | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | <b>1.4 Competențe sociale și personale</b>                                                                                                           |                                        |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.4.1 Luarea deciziilor                                                                                                                              | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.4.2 Relații interpersonale                                                                                                                         | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.4.3 Negociere                                                                                                                                      | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | 1.4.4 Capacitate de analiză și sinteză                                                                                                               | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | <b>1.5 Experiență locală și internațională</b>                                                                                                       |                                        |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | Participarea în organizații internaționale/europene/naționale/locale constituite în domeniul de activitate al Societății și alte domenii relevante   | opt                                    | 0,5     |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | <b>1.6 Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul Autorității Publice Tutelare sau alte autorități sau instituții publice</b> |                                        |         |                 |                 |                 |
|                                                                                                                      | Competențe de conducere                                                                                                                              | oblig                                  | 1       |                 |                 |                 |

|                                        |                                                                                                                          |       |   |   |   |   |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|
| 2.Trăsături                            | 2.1 Reputație personală și profesională                                                                                  | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 2.2 Integritate                                                                                                          | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 2.3 Independență                                                                                                         | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 2.4 Expunere politică                                                                                                    | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 2.5 Abilități de comunicare interpersonală                                                                               | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 2.6 Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări                                                                                 | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 2.7 Diversitate de gen                                                                                                   | oblig | 1 |   |   |   |
| 3.Cerințe prescriptive și proscriptive | 3.1 Număr de mandate                                                                                                     | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 3.2 Cazier judiciar și fiscal                                                                                            | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 3.3 Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de Director | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 3.4 Experiență în conducerea unei Societăți sau regii autonome                                                           | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | 3.5 Studii superioare și experiență în domeniu                                                                           | oblig | 1 |   |   |   |
|                                        | <b><u>TOTAL GENERAL</u></b>                                                                                              |       | - | - | - | - |

Rating 1 = Novice;

Rating 2 = Intermediar;

Rating 3 = Competent;

Rating 4 = Avansat;

Rating 5 = Expert

**Candidații care nu îndeplinesc punctajul minim corespunzător îndeplinirii pragului minim colectiv nu vor putea fi confirmați în Lista scurtă sau în Lista de propuneri pentru numirile finale.**

#### **Comisia de selecție:**

1. Iulius Sebastian Gherase - Președinte comisie
2. Daniela Elena Dumitraș - Membru comisie
3. EXPERT INDEPENDENT, Societatea *FOX MANAGEMENT CONSULTANTS S.R.L.*, reprezentată prin doamna **Magdalena RADU**, membru comisie

**FORMULAR DE ANALIZĂ A DECLARAȚIEI DE INTENTIE**

| Nr.<br>crt.                  | TEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>CANDIDAT<br/>PUNCTAJ<br/>OBȚINUT</b> |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1                            | Care este experiența profesională în domeniul studiilor superioare care recomandă candidatul pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație al Societății? Care sunt elementele din parcursul profesional care vă recomandă pentru această poziție (realizări profesionale, obiective îndeplinite – exemple) |                                         |
| 2                            | Care sunt elementele care vă sunt cunoscute în legătură cu: obiectul de activitate al Societății, cu obiectivele acestei societăți și cu planurile sale de dezvoltare și care este viziunea dumneavoastră în ceea ce privește dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a Societății?                      |                                         |
| 3                            | Care sunt cunoștințele dumneavoastră asupra principiilor guvernantei corporative în general și aplicabilitatea acestora la nivelul Societății? - exemplificat acțiunile și mijloacele pentru îndeplinirea funcțiilor de supraveghere, control și tragere la răspundere.                                              |                                         |
| 4                            | Descrieți viziunea și poziția dumneavoastră față de așteptările acționarului și argumentați legătura dintre profilul candidatului și îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Scrisoarea de așteptări.                                                                                                                  |                                         |
| 5                            | Care sunt indicatorii de performanță, financiari și nefinanciari, pe care îi considerați oportuni atât pentru măsurarea obiectivelor prezentate în Scrisoarea de așteptări cât și pentru stabilirea componentei variabile a remunerației?                                                                            |                                         |
| 6                            | Care considerați că sunt riscurile, constrângerile și limitările în implementarea măsurilor propuse? Puteți cuantifica resursele de care aveți nevoie: materiale, umane, informaționale?                                                                                                                             |                                         |
| <b>TOTAL - MEDIE PUNCTAJ</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                         |