Proiect

PROFILUL ȘI MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A. Mandatul 2027 – 2031

INTRODUCERE

Prezentul document este elaborat în scopul realizării procedurii de selecţie a administratorilor Societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**, pentru un mandat de 4 ani. Prezentul document cuprinde și Matricea Profilului Consiliului de Administrație care conferă o expresie a capacităţilor pe care Consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv.

Profilul este elaborat în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare și Anexele 1 și 1a din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr.109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin H.G. nr.639/2023.

În conformitate cu prevederile Art.1 pct.15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023: „***profilul consiliului*** *– cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate*”

În vederea implementării politicii de guvernanţă corporativă la nivelul societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**, conform dispozițiilor art. 12 alin. (1) și alin. (1^1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și art. 12 alin. (1) din Anexa la Ordinul Președintelui A.M.E.P.I.P. nr. 126/2024, autoritatea publică tutelară, prin structura de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului de administrație.

Profilul conţine şi matricea consiliului de administraţie, care conferă o expresie a acestor capacităţi pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competenţe, abilităţi, alte condiţii eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual şi colectiv de membrii consiliului.

Profilul consiliului face parte din Componenta integrală a Planului de selecție și va fi aprobat împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a asociaţilor, după caz., conform dispozițiilor art. 12 alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și art.12 alin.(3) din Anexa la Ordinul Președintelui A.M.E.P.I.P.nr. 126/2024.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

a) analiza cerinţelor contextuale;
b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
c) strategia societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** și a sectorului de activitate din care face parte, conform dispozițiilor art. 13 alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și art. 13 alin. (1) din Anexa la Ordinul Președintelui A.M.E.P.I.P. nr. 126/2024.

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

conform dispozițiilor art. 13 alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr.639/2023 și art.13 alin.(2) din Anexa la Ordinul Președintelui A.M.E.P.I.P. nr.126/2024.

Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în Anexa nr.1a la Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și de complexitatea activității societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte, conform

dispozițiilor art. 15 alin. (4) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și art. 15 alin. (4) din Anexa la Ordinul Președintelui A.M.E.P.I.P.nr. 126/2024.

Criteriile folosite în cadrul procedurii de selecție vor respecta prevederile legale, conform dispozițiilor art. 15-18, din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și art. 15-18 din Anexa la Ordinul Președintelui A.M.E.P.I.P. nr. 126/2024.

1. PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

1.1. Administrarea societății

Consiliul de Administrație este responsabil pentru asigurarea unui puternic control, în conformitate cu legislația statutară în vigoare, cerințele reglementare, codurile naționale și standardele internaționale de bune practici în domeniul guvernanței corporative.

Selecția administratorilor se face potrivit prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice de aplicare a OUG nr.109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin H.G. nr. 639/2023.

Consiliul de Administrație este format dintr-un număr de **3 (trei) administratori**, cu respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din numărul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din numărul administratorilor să fie bărbați; Consiliul de Administrație nu poate fi format din persoane de același gen.

Mandatul Administratorilor este stabilit prin Actul Constitutiv și nu poate depăși 4 (patru) ani.

Consiliul de administrație va organiza Comitete consultative cu respectarea prevederilor legale în vigoare după cum urmează:

Comitetul de nominalizare şi remunerare poate fi format din cel puțin 2 administratori neexecutivi, din care președintele comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent, conform Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Principalele atribuții ale Comitetului de Nominalizare și Remunerare sunt:

- propune Consiliului de Administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcția de directori și recomandă numirea directorilor;
- evaluează cumulul de competențe profesionale, cunoștințe și experiențe la nivelul Consiliului de Administrație;
- actualizează permanent competențele profesionale ale membrilor Consiliului de Administrație, coordonând îmbunătățirea cunoștințelor acestora în scopul aplicării celor mai bune practici de guvernanță corporativă;
- organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului;
- formulează propuneri privind remunerarea administratorilor și directorilor, în ceea ce privește cuantumul și condițiile de acordare a remunerațiilor cuvenite, cu respectarea politicii de remunerare;
- în stabilirea remunerației administratorilor, Comitetul de Nominalizare și Remunerare va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul alocat exercitării funcțiilor de către aceștia, în cadrul Comitetelor consultative constituite la nivelul Consiliului de Administrație;
- identifică criterii și obiective privind orice scheme de remunerare pe bază de performanță (alte beneficii financiare), fiind autorizat de către Consiliul de Administrație să solicite orice informații pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale;
- analizează, evaluează și propune Consiliului de Administrație orice angajament de plată sau compensație ce urmează a fi prevăzută în Contractul de mandat al administratorilor sau directorilor;
- supraveghează aplicarea principiilor politicii de remunerare a administratorilor și a directorilor și informează Consiliul de Administrație cu privire la aceasta;

- prezintă Consiliului de Administrație si Adunării Generale Ordinare a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale un raport anual, cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor în cursul anului financiar anterior, raport structurat conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind Guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Comitetul de gestionare a riscurilor poate fi format din cel puțin 2 administratori neexecutivi, din care președintele comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent, conform Legii nr. 31/1990 privind societățile.

Principalele atribuții ale Comitetului de gestionare a riscurilor sunt:

- asistă Consiliul de Administrație în clasificarea riscurilor specifice companiei și implementarea unui sistem de management a riscului, astfel încât riscurile cu care se confruntă compania, precum și potențialele riscuri, să fie prevăzute, corect identificate, administrate și diseminate către Consiliul de Administrație;
- asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului;
- identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează Consiliului de Administrație riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, respectiv alte măsuri luate de conducerea executivă;
- este responsabil cu măsurarea solvabilității societății prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia;
- informează, respectiv propune Consiliului de Administrație orice măsuri pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale.

Comitetul de audit este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România.

Comitetul de audit este un comitet permanent cu funcție consultativă și nu se va suprapune activității desfășurate de către auditorii societății.

Atribuțiile comitetului de audit sunt cele prevăzute de art.65 din Legea nr.162/2017 privind auditul statutar al situaţiilor financiare anuale şi al situaţiilor financiare anuale consolidate şi de modificare a unor acte normative:

- examinează în mod regulat eficiența raportării financiare, controlului intern și sistemului de administrare a riscului adoptat de societate;
- informează Consiliul de Administraţie, cu privire la rezultatele auditului statutar şi explică în ce mod a contribuit auditul statutar la integritatea raportării financiare şi care a fost rolul comitetului de audit în acest proces;
- monitorizează procesul de raportare financiară, fiind informat de către auditorul extern cu privire la deficiențele semnificative ale controlului intern în acest domeniu;
- monitorizează auditul statutar al situaţiilor financiare anuale şi al situaţiilor financiare anuale consolidate;
- monitorizează eficacitatea sistemelor controlului intern de calitate şi a sistemelor de management al riscului entităţii şi, după caz, a auditului intern în ceea ce priveşte raportarea financiară a societății, fără a încălca independenţa acestuia;
- evaluează şi monitorizează independenţa auditorilor financiari sau a firmelor de audit;
- înaintează spre avizare Consiliului de Administrație, propunerile privind selectarea, numirea, renumirea, revocarea auditorului financiar extern, precum și termenii și condițiile pentru remunerarea acestuia, urmând ca nominalizările validate de Consiliul de Administrație, să fie supuse aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor;
- întocmește anual un Raport care va fi prezentat Adunării Generale a Acționarilor, în care va fi descrisă componența Comitetului de audit, responsabilitățile și recomandările comitetului precum și orice alte informații în concordanță cu actele normative în vigoare.

Societatea **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** stabilește prin actul constitutiv sau regulament intern modul de funcţionare şi procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor

consultative.

Consiliul de Administraţie are puteri depline cu privire la conducerea şi administrarea Societăţii, cu respectarea limitelor stabilite prin obiectul de activitate şi atribuţiilor expres prevăzute de lege ca fiind de competenţa Adunărilor Generale.

Responsabilitățile membrilor Consiliului de Administrație sunt stabilite prin Contractul de Mandat încheiat potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice de aplicare a OUG nr.109/2011, privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin HG nr.639/2023.

1.2. Componența Consiliului de Administraţie

Criterii privind selecția administratorilor:

1. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*În cazul societăţilor administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administraţie format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administraţie trebuie să aibă experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experienţă în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înţelege deţinerea oricărei funcţii de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi a funcţiei din Legea nr. 31/1990, republicată de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupaţiilor din România.*”
2. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*Consiliul de administraţie este format din 3-5 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiţii cumulative:*
   a) *au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exerciţiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;*
   b) *au cel puţin 50 de angajaţi.*”
3. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*Fiecare membru al consiliului de administraţie trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.*”
4. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*În cadrul consiliului de administraţie/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcţionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice.*”
5. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (5^1) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*Membrii consiliului de administraţie, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuţi la alin. (4), sunt desemnaţi de autoritatea publică tutelară prin act administrativ şi numiţi de către adunarea generală a acţionarilor. Selecţia membrilor consiliului de administraţie, respectiv ai consiliului de supraveghere, prevăzuţi la alin. (4), se realizează de către comisia de selecţie şi nominalizare prevăzută la art. 2 pct. 27, pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenţă.*”
6. .Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*Majoritatea membrilor consiliului de administraţie este formată din administratori neexecutivi şi independenţi, în înţelesul art.138^2 din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți*”.
7. *Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (61) din O.U.G. nr. 109/2011 – „În cazul întreprinderilor publice organizate ca societăţi cu răspundere limitată, numărul administratorilor este de 3, dintre care cel*

mult unul poate fi funcţionar public sau o persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice. Administratorilor acestor societăţi li se aplică, în mod corespunzător, prevederile , şi . Toate alin. (1) (3) (6)-(8) referirile din prezenta ordonanţă de urgenţă la consiliu de administraţie vor fi interpretate ca referiri la administratori, iar toate referirile la adunarea generală a acţionarilor vor fi interpretate ca referiri la adunarea generală a asociaţilor."

8. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011 – „*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.*"
9. Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (8) din O.U.G. nr. 109.2011 – „*Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăşi 4 ani. Mandatul administratorilor care şi-au îndeplinit în mod corespunzător atribuţiile poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condiţiile prezentei ordonanţe de urgenţă. Mandatul administratorilor numiţi ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor iniţiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.*"
10. Potrivit dispozițiilor art. 4 din O.U.G. nr. 109.2011 – „*Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate şi numite în funcţia de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanţe de urgenţă următoarele persoane:*
    a) *senatorii;*
    b) *deputaţii;*
    c) *membrii Guvernului;*
    d) *prefecţii şi subprefecţii;*
    e) *primarii şi viceprimarii;*
    f) *persoanele care au auditat situaţiile financiare ale societăţii în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;*
    g) *persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracţiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracţiuni de corupţie, delapidare, infracţiuni de fals în înscrisuri,*
    h) *evaziune fiscală, infracţiuni prevăzute de pentru prevenirea şi combaterea spălării Legea nr. 129/2019 banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, cu modificările şi completările ulterioare;*
    i) *persoanele care nu pot ocupa funcţia de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;*
    j) *persoanele care au fost sancţionate de Banca Naţională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Naţională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor şi care se regăsesc în registrele acestor instituţii.*"
11. Potrivit dispozițiilor art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011 – „*O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administraţie şi/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeaşi măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum şi persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administraţie şi/sau consiliu de supraveghere*".
12. Potrivit dispozițiilor art. 34 alin. (4^1) din O.U.G. nr.109/2011 – *În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenţi şi din care cel puţin un membru este calificat ca auditor financiar ,* iar potrivit art.VII din O.G. nr. 10/2025 – „ *[....] (3^1) În aplicarea prevederilor alin. (3), în vederea atestării competențelor, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar*

dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.".

Selecția, desemnarea și numirea administratorilor societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** se face cu respectarea dispozițiile legale în materie.

1.3. Profilul consiliului pe posturi

Condiții minime de eligibilitate pentru ocuparea fiecărui post:

Administrator 1

- Studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă.
- Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societăţii de minimum 7 ani.
- Experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome.

Administrator 2

- Studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă.
- Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societăţii de minimum 7 ani.
- Experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome.

Administrator 3

- Studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă.
- Experienţă în domeniul ştiinţelor economice de minimum 7 ani.
- Experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome.
- Autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

Profilul candidatului pentru fiecare post de administrator va fi elaborat, de către comisia de selecție și nominalizare, într-un document distinct.

Candidaţii selectaţi conform condiţiilor minime de mai sus vor fi evaluaţi în baza Matricei Consiliului de Administraţie al societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**

1.4. Competențe, trăsături și cerințe ale administratorilor

A. Competențe

1. Competenţe specifice sectorului de activitate ale întreprinderii publice

1.1. Cunoştinţe despre domeniul de activitate al întreprinderii publice: toți membrii Consiliului de administraţie trebuie să posede cunoştinţe despre sectorul de activitate al Societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** pentru a facilita elaborarea şi implementarea unei viziuni de administrare în concordanţă cu strategia locală şi naţională în domeniu. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

1.2. Cunoştinţe despre domeniul utilităţilor publice: toți membrii Consiliului de administraţie trebuie să posede cunoştinţe despre domeniul utilităţilor publice pentru a facilita adoptarea unor bune practici din domeniul mai larg al sectorului de activitate al Societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

2. Competenţe profesionale de importanţă strategică:

2.1. Viziune strategică: necesară pentru trasarea unei direcţii optime privind evoluţia Societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**, în concordanţă cu acordurile şi reglementările legislative, cu politica locală şi naţională şi de asemenea, necesară pentru

stabilirea obiectivelor strategice pe care managementul companiei/directorii să le atingă în termenii agreaţi, precum şi a oportunităţilor de creştere; viziunea strategică se manifestă în diverse arii precum managementul strategic, managementul financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului, managementul resurselor umane, management operațional. Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru în cel puțin o arie de competență managerială.

2.2. Competenţa financiară şi de contabilitate: necesară pentru înţelegerea constrângerilor şi oportunităţilor financiare pe care Societatea **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** le întâmpină, pentru a înţelege elementele cheie ale sănătăţii financiare a societăţii. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

2.3. Competenţa de gestionare a riscului: necesară pentru înţelegerea şi identificarea timpurie a riscurilor la care Societatea **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** este expusă fie prin activitatea în sine, fie prin mediul/contextul în care operează şi/sau de luarea unor măsuri de prevenire şi/sau corecţie a lor. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

3. Competenţe de guvernanţă corporativă:

3.1. Guvernanţa întreprinderilor publice şi rolul consiliului: necesară pentru trasarea liniilor directoare în vederea implementării optime a politicilor guvernamentale și a legislației specifice, cu un focus pe rolul și funcțiile consiliului de administrație; Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.

3.2. Luarea deciziei: necesară pentru a decide în privinţa politicilor majore care trebuie implementate şi/sau atinse în cadrul organizaţiei, în privinţa liniilor pentru dezvoltare şi a altor aspecte sensibile şi/sau care au impact major, pozitiv sau negativ, asupra bunei funcţionări a Societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**; Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.

3.3. Monitorizarea performanței: necesare pentru înţelegerea activităţii curente a societăţii, permite înţelegerea manierei în care obiectivele trasate sunt/vor fi îndeplinite, sesizarea disfuncţionalităţilor şi/sau a oportunităţilor, trasarea şi luarea unor măsuri de acţiune sau corective, după caz. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

4. Competenţe sociale şi personale:

4.1. Trăsături comportamentale: reprezintă tiparele comportamentale afișate de o persoană în prezența celor din jur, acestea putând reflecta adesea personalitatea sa, necesare pentru stabilirea unor rapoarte eficace și armonioase de lucru, cu diferite grupuri și în diferite situații; sunt necesare aptitudini și abilități de relaționare interumană precum extraversiune, agreabilitate, conștiinciozitate, stabilitate emoțională, deschiderea către noi experiențe, nivel de energie, obiectivitate, capacitate de adaptare, tenacitate. Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.

4.2. Aptitudini cognitive: necesare pentru asigurarea disponibilității unei persoane de a folosi în munca sa diferite tipuri de procese cognitive cum sunt raționament deductiv, aptitudini numerice și aptitudini verbale. Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.

4.3. Interese ocupaționale specifice postului: Prezintă ariile principale de interes ale unei persoane, enumerate în ordinea preferinței. Acestea reflectă tipurile de activități care îl inspiră și motivează cel mai mult pe candidat. Ele pot fi comparate cu interesele asociate în mod normal postului de administrator. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

4.4. Planificare și organizare necesare pentru asigurarea unui flux optim activităţii societăţii, prin previzionarea acţiunilor viitoare şi alocarea eficientă a resurselor. De asemenea, necesară pentru creionarea planurilor de investiţii, în conducerea proiectelor pe care societatea le gestionează/dezvoltă. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

5. Experienţă pe plan local şi internațional

5.1. Experienţă locală: este de dorit în special în domeniul de activitate al societăţii sau mai larg, în cel al utilităţilor publice, pentru a facilita importul de bune practici sau de implementare a

cadrului legislativ cu aplicabilitate locală/naţională; Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

5.2. **Experienţă internaţională**: este de dorit în special în domeniul de activitate al societăţii sau mai larg, în cel al utilităţilor publice, pentru a facilita importul de bune practici sau de implementare a cadrului legislativ cu aplicabilitate internațională. Nu are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

6. **Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal**: În cadrul consiliului de administraţie nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcţionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorităţii publice tutelare ori din cadrul altor autorităţi sau instituţii publice. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.

B. Trăsături

7. **Reputaţie personală şi profesională**: necesară pentru a conferi credibilitate societății **DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.** în fața propriilor angajați, cât și a terţilor (consumatori, instituţii, etc.). Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.
8. **Integritate**: necesară pentru promovarea unui mediu etic şi transparent în relaţiile cu angajaţii societăţii, dar şi cu terţii. Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.
9. **Independenţă**: necesară pentru a asigura o structură organizatorică eficientă fără influențe majore care pot afecta deciziile luate în cadrul consiliului. Pentru constituirea Consiliului de administraţie, majoritatea membrilor trebuie să fie independenţi. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.
10. **Expunere politică**: pentru a se asigura depolitizarea Consiliului de administraţie, este de dorit ca membrii Consiliului de administraţie să nu fie membri activi ai unui partid politic. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul.
11. **Abilități de comunicare interpersonală**: reprezintă abilități afișate de o persoană în prezența celor din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații; Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.
12. **Aliniere cu scrisoarea de aşteptări**: necesară pentru înţelegerea valorii adăugate pe care fiecare persoană o poate aduce consiliului de administraţie şi implicit societăţii. Depunerea Declarației de Intenție are caracter de obligativitate pentru fiecare candidat din Lista Scurtă, fiind un criteriu obligatoriu prevăzut de legislația privind guvernanța corporativă.
13. **Diversitate de gen**: Se vor respecta dispozițiile art. 28 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011.

C. Condiții prescriptive și proscriptive

14. **Studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă**: fiecare membru trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă, obligatoriu într-unul dintre domeniile ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății;
15. **Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani**: fiecare membru al consiliului de administraţie trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul;
16. **Experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome**: se consideră mandat inclusiv poziția de administrator, dovedită cu certificat constatator. Prevederile se completează cu dispozițiile art. 28 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011. Are caracter de obligativitate pentru întreg consiliul;
17. **Înscrieri în cazierul fiscal și/sau judiciar**: fiecare membru al consiliului trebuie să aibă cazierul fiscal/judiciar fără înscrieri, fiind condiție obligatorie conform legislației în vigoare. În acest sens se va urmări să nu fi fost condamnat pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, fals în înscrisuri,

evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor.

Cerinţele de mai sus reprezintă o condiţie esenţială pentru accederea în consiliul de administraţie şi, implicit, în procesul de selecţie.

Aceste competenţe, trăsături şi cerinţe sunt transpuse în matricea profilului Consiliului de administraţie prezentată în Anexa la profilul consiliului şi descrisă în secţiunea următoare.

2. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAŢIE

Scopul, criterii, ponderi, totaluri, praguri și alte elemente ce descriu matricea

Scopul matricei profilului consiliului este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenţei unei proceduri de selecţie transparente, formale, competitive şi comprehensive din punct de vedere decizional.

Matricea profilului consiliului reprezintă tabelul care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de titularul postului, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute.

Matricea conţine următoarele elemente:

- criterii de selecţie şi indicatori ai acestora;
- încadrarea criteriilor de selecţie în obligatorii şi opţionale;
- ponderile alocate criteriilor;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- grila comună pentru evaluarea criteriilor;
- pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu;
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate şi ponderi, pentru criterii şi pentru administratorii individuali.

Criteriile reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea profilului consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de Administrator. Se precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

- **Criteriile obligatorii** sunt competenţe şi trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toţi candidaţii sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competenţă aplicabil.
- **Criteriile opţionale** sunt competenţe şi trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toţi, pentru care nu există un nivel minim de competenţă aplicabil tuturor membrilor consiliului.

Încadrarea criteriilor în obligatorii sau opţionale este realizată în baza analizei contextuale, luând în considerare complexitatea şi specificul activităţii societăţii.

Ponderea (0-1)

Ponderea indică importanţa relativă a competenţei ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanţă crescută a competenţei, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanţă scăzută. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală, luând în considerare complexitatea şi specificul activităţii societăţii. Ponderile pot avea valori cu o zecimală. Ponderile sunt evidenţiate în matricea profilului consiliului în coloana „Pondere (0-1)”.

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilităţii unei persoane de a îşi demonstra competenţa în ceea ce priveşte consiliul, clasificând nivelurile de abilităţi în cinci categorii, de la „novice”la „expert”. Anumite criterii, datorită modului lor de înţelegere şi definire, nu permit o diferenţiere atât de fină precum cea pe scala de evaluare în 5 trepte şi, prin urmare, vor fi evaluate în baza unei grile mai restrânse.

Totaluri

- **Totalul** reprezintă valoarea totală a unui anumit criteriu pentru candidați, (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare rând).

- **Totalul ponderat** reprezintă valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru candidați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului).

Praguri

- **Pragul minim colectiv**: nivel procentual din potenţialul maxim al competenţelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toţi membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităţilor necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total / [numărul candidaţi sau membri x punctajul maxim] x 100)
- **Pragul curent colectiv**: nivel procentual calculat ca raport între: Total / (numărul candidaţi sau membri x punctaj maxim) x 100.

Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Criteriile sunt grupate în competenţe, trăsături şi condiţii prescriptive şi postscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidaţi să se realizeze cu uşurinţă.

- **Competenţele** reprezintă combinaţia de cunoştinţe, aptitudini, experienţă şi comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.
- **Trăsăturile** se definesc drept calităţi distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.
- **Condiţiile prescriptive şi postscriptive** reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite şi, care sunt interzise. Şi în cazul lor, de regulă, grila de punctaj este de la 1 până la 5.

Descrierea rândurilor matricei

Competențe	Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Trăsături	O calitate distinctă sau caracteristică a individului.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Alte condiții eliminatorii	Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Subtotal	Punctajul total pentru candidați individual pe grupuri de criterii.	$\sum$ (punctajelor pentru fiecare grup de criterii pentru un candidat)
Subtotal ponderat	Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.	$\sum$ (punctaj criteriu $*$ pondere criteriu)
Total	Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidați.	$\sum$ (punctajelor pentru fiecare coloană)
Total ponderat	Suma subtotalurilor ponderate.	$\sum$ (subtotalurilor ponderate)
Clasament	Clasificarea candidaților pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.	

Descrierea generală a grilei de punctaj

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Novice	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva

		experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. – Înțelege și poate discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; – Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil/ă să îndeplinească cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrează această aptitudine independent. – A aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; – Înțelege și poate discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Poate îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Este recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență, este capabil/ă să ofere ajutor și are experiență avansată în această competență. – A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de nivel executiv superior; – Este capabil/ă să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Poate oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. – A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple poziții de conducere; – Este privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către organizație și/sau organizațiile din afară.

Pragul minim colectiv

Pragul minim colectiv reflectă nivelul minim al competenţei colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacităţi al consiliului identificat în analiza cerinţelor contextuale.

Formula de calcul a pragului minim colectiv pentru fiecare criteriu este:

[punctaj minim acceptat pentru criteriu / numărul candidaţi sau membri x punctajul maxim] x 100.

Pentru definirea punctajului minim acceptat se are în vedere nivelul minim acceptat de competenţă la criteriul respectiv. Nivelul minim acceptat de competenţă reprezintă scorul de la care obţinerea unei performanţe superioare în post este posibilă şi ia valori pe scala de evaluare de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „novice” şi 5 înseamnă „expert”.

Punctajul minim acceptat este calculat astfel: *nivelul minim acceptat x numărul de membri.* Tabelul de mai jos reflectă criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv şi punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu în parte.

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv	Nivel minim acceptat pentru criteriu	Punctajul minim acceptat pentru criteriu în total	Prag minim colectiv
Cunoştinţe despre domeniul de activitate al întreprinderii publice	3	9	60%
Cunoştinţe despre domeniul utilităţilor publice	3	9	60%
Viziune strategică	3	9	60%
Competenţa financiară şi de contabilitate	3	9	60%
Competenţa de gestionare a riscului	3	9	60%
Guvernanţa întreprinderilor publice şi rolul consiliului	3	9	60%

Luarea deciziei	3	9	60%
Monitorizarea performanței	3	9	60%
Trăsături comportamentale	3	9	60%
Aptitudini cognitive	3	9	60%
Interese ocupaționale specifice postului	3	9	60%
Planificare și organizare	3	9	60%
Experienţă locală	3	9	60%
Experienţă internațională	1	3	20%
Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal	1	11	73%
Reputaţie personală şi profesională	5	15	100%
Integritate	5	15	100%
Independență	1	11	73%
Expunere politică	3	12	80%
Abilități de comunicare interpersonală	3	9	60%
Aliniere cu scrisoarea de aşteptări	3	9	60%
Studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă	3	9	60%
Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani	1	3	20%
Experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome	1	3	20%
Înscrieri în cazierul fiscal și/sau judiciar	5	15	100%

Notă: Punctajul se acordă conform **metodologiei de acordare punctaj**, prevăzută în componenta integrală a planului de selecție. În acest sens, pentru criteriile prevăzute în condițiile prescriptive și proscriptive, punctajul minim corespunde cu nivelul minim privind condițiile de eligibilitate pentru ocuparea postului.

La profilul consiliului este anexată matricea consiliului de administrație, parte integrantă din document.

24.11.2026

COMPARTIMENT GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

ANEXA LA PROFILUL CONSILIULUI -DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.

Mandatul 2027-2031

Nr	Criterii	Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)	Pondere (0-1)	Nominalizați			Total	Total Ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
				Admin 1	Admin 2	Admin 3				
	Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert									
A. COMPETENȚE										
1	**Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice**									
1,1	Cunoştinţe despre domeniul de activitate al întreprinderii publice	oblig.	1						60%	
1.2.	Cunoştinţe despre domeniul utilit['ilor publice	oblig.	1						60%	
2	**Competenţe profesionale de importanţă strategică**									
2,1	Viziune strategică	oblig.	1						60%	
2,2	Competenţa financiară şi de contabilitate	oblig.	1						60%	
2,3	Competenţa de gestionare a riscului	oblig.	1						60%	
3	**Competenţe de guvernanţă corporativă**									
3,1	Guvernanţa întreprinderilor publice şi rolul consiliului	oblig.	1						60%	
3,2	Luarea deciziei	oblig.	0,5						60%	
3,3	Monitorizarea performanţei	oblig.	0,5						60%	
4	**Competenţe sociale şi personale**									
4,1	Trăsături comportamentale	oblig	1						60%	
4,2	Aptitudini cognitive	oblig	1						60%	
4,3	Interese ocupaţionale specifice postului	oblig	0,5						60%	
4,4	Planificare şi organizare	oblig	0,5						60%	
5	**Experienţă pe plan local şi internaţional**									
5,1	Experienţă locală	oblig	0,7						60%	
5,2	Experienţă internaţională	opt.	0,3						20%	
6	**Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal**									
6,1	Competenţe şi restricţii specifice pentru funcţionarii publici sau alte categorii de personal	oblig.	1						73%	
	Subtotal Competente									
	Subtotal ponderat									
B. TRĂSĂTURI										
7	Reputaţie personală şi profesională	oblig.	0,7						100%	
8	Integritate	oblig.	0,7						100%	
9	Independenţă	oblig.	0,3						73%	
10	Expunere politică	oblig.	0,3						80%	
11	Abilităţi de comunicare interpersonală	oblig.	1						60%	
12	Aliniere cu scrisoarea de aşteptări	oblig.	1						60%	
13	Diversitate de gen	opt.	NA						N/A	
	Subtotal Trasaturi									
	Subtotal ponderat									
C. Condiţii prescriptive şi proscriptive										
14	Studii superioare finalizate cel puţin cu diplomă de licenţă	oblig.	1						60%	
15	Experienţă în domeniul ştiinţelor inginereşti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societăţii de minimum 7 ani	oblig.	1						20%	
16	Experienţă de minimum 3 ani în conducerea societăţilor, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome	oblig.	1						20%	
17	Înscrieri în cazierul fiscal şi/sau judiciar	oblig.	1						100%	
	Subtotal Conditii prescriptive si proscriptive									
	Subtotal Condiţii									
	Subtotal ponderat									
	Total General									
	Total General ponderat									
	CLASAMENT									