

Profilul Consiliului de
Supraveghere al Companiei
Naționale de Transport al
Energiei Electrice
Transelectrica S.A.

Conform art. 1 alin (18) din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul consiliului reprezintă procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care Consiliul de Supraveghere trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea Consiliului de Supraveghere, care cuprinde acele 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.

Parte a planului de selecție, profilul personalizat al Consiliului de Supraveghere este realizat de către expertul independent specializat în recrutarea și selecția resurselor umane în permanentă consultare cu autoritatea publică tutelară, ținând cont de următoarele aspecte: (Art. 19 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016):

- a) minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru buna îndeplinire a mandatului de membru al CS;
- b) responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;
- c) capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- d) cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg.

Profiul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, se identifică cei mai buni candidați pentru consiliu.

1. CERINȚELE CONTEXTUALE ALE COMPANIEI NAȚIONALE DE TRANSPORT AL ENERGIEI ELECTRICE TRANSELECTRICA S.A, ȘI ALE CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE

a) Contextul organizatoric

CNTEE Transelectrica SA (în continuare Transelectrica) a fost înființată conform Ordonanței de Guvern nr 627/31 iulie 2000 ca urmare a separării fostei Companii Naționale de Electricitate (CONEL) în patru entități independente: Transelectrica, Electrica. Hidroelectrică și Termoelectrică - pentru transportul și dispecerizarea, distribuția și producerea energiei electrice.

Astfel, serviciile de transport și de sistem au fost complet separate de activitățile de producere, distribuție și furnizare. Din punct de vedere tehnic sistemul energetic este unitar, administrat de un singur operator, care este Transelectrica.

Din 29 august 2006, Transelectrica este listată la Bursa de Valori București. Cadrul legislativ al companiei cuprinde atât legislația 'societară' generală, legislația specifică aferentă domeniilor de activitate ale companiei cât și legislația de guvernare corporativă în vigoare.

b) Contextul organizatoric

Transelectrica își desfășoară activitatea în conformitate cu legea Energiei și cu legislația secundară în principal Licențele Operatorului de Transport și de Sistem, Codul Rețelei Electrice de Transport, Codului Comercial și Codul de Metering*

Principalele funcții ale Transelectrica:

1. Operator de transport și de sistem al SEN

- Infrastructura rețelei electrice de transport
- Infrastructura de dispecerizare (EIAS/SCADA - Sistemul de Management Energetic / Supraveghere-Control și Achiziții de Date) care se realizează în cadrul Unității Operaționale - Dispecerului Energetic Național (DEN) și a celor 5 Dispeceri Teritoriale (DET)
- Alocarea capacităților pe liniile de interconexiune
- Certificatele verzi

2. Operator al Pieței de Echilibrare — OPE

- Platforma pieței de echilibrare

3. Operator de comercial al pieței de electricitate - OPCOM, filială cu personalitate juridică

- Platformele de tranzacționare
- Platforma de tranzacționare a certificatelor verzi

4. Operator de metering al pieței angro de electricitate — Direcția de măsurare OMEPA

- Sistemul de metering

5. Operator de telecomunicații și IT-TELETRANS, filială cu personalitate juridică

- Fibră Optică, sistem digital telecom

Principalele activități ale Transelectrica

1. Conducerea tehnică și operațională a sistemului energetic pentru a asigura funcționarea sigură și stabilă a acestuia;
2. Exploatarea, întreținerea și dezvoltarea instalațiilor RET
3. Planificarea dezvoltării RET
4. Administrarea piețelor de energie electrică
 - Piața de alocare a capacităților pe liniile de interconexiune
 - Piața serviciilor tehnologice și de sistem
 - Piața de echilibrare
 - Piața pentru ziua următoare
 - Piața intra-zilnică
 - Piața centralizată a contractelor bilaterale de energie electrică
 - Piața certificatelor verzi
5. Managementul interconexiunilor și al tranzitelor de electricitate cu țările învecinate

Misiune și Viziune

- Misiune: Asigurarea funcționării SEN în condiții de maximă siguranță și stabilitate, îndeplinind standardele de calitate realizând astfel infrastructura piețelor naționale de electricitate și garantând, în același timp, accesul reglementat la rețeaua electrică de transport în condiții de transparență, nediscriminare și echidistanță pentru toți participanții la piață;
- Viziune: De a deveni autoritatea tehnică și operațională a SEN și operatorul cheie de transport al energiei electrice din regiunea sud-est europeană funcționând interconectat la ENTSO-E și asigurând tranzitul energiei electrice pe piața regională.

c) Contextul strategic

Informații relevante și actuale despre cadrul strategic în care își desfășoară activitatea Transelectrica pot fi extrase din Planul strategic de dezvoltare RET. Conform competențelor și atribuțiilor stabilite din Legea Energiei Electrice și a gazelor naturale nr. 123/2012 cu modificările și completările ulterioare și Condițiilor specifice asociate Licenței nr. 161 pentru prestarea serviciului de transport al energiei electrice pentru prestarea serviciului de sistem și pentru administrare pieței de echilibrare, Transelectrica planifică dezvoltarea RET ținând seama de stadiul actual și evoluția prognozată a consumului, parcului de producție și schimburilor de energie electrică și elaborează la fiecare 2 ani un Plan de dezvoltare pentru următorii 10 ani succesivi supus aprobării ANRE și proprietarului rețelei.

La baza elaborării Planului de dezvoltare au stat Strategiile și Politicile Guvernului României, obiectivele noii politici a Uniunii Europene pentru o Energie Competitivă și Sigură, studii asigurate de Transelectrica.

Planificarea dezvoltării RET urmărește următoarele obiective:

- a) Funcționarea în siguranță a SEN și transportul energiei electrice la niveluri de calitate corespunzătoare condițiilor normate de Codul tehnic al RET și Standardul de performanță pentru serviciul de transport al energiei electrice și pentru serviciul de sistem;

- b) Dezvoltarea RET astfel încât aceasta să fie corespunzător dimensionată pentru transportul energiei electrice prognozate a fi produsă, consumată, importată, exportată și tranzitată;
- c) Creșterea capacității de interconexiune a rețelelor energetice;
- d) Sustenabilitatea prin integrarea energiei din surse regenerabile în rețea și prin transportul energiei generate din surse regenerabile până la principalele centre de consum;
- e) Integrarea și funcționarea pieței interne de energie;
- f) Asigurarea accesului nediscriminatoriu al societăților la rețeaua de interes public, în condițiile prevăzute de normele în vigoare;
- g) Minimizarea cheltuielilor de investiții la alegerea soluțiilor de dezvoltare RET.

Obiectivele principale ale Planului de dezvoltare a RET

Planul de dezvoltare a RET este un document public în care sunt prezentate aspectele principale referitoare la situația actuală și dezvoltarea preconizată a RET în contextul SEN pentru următorii zece ani. Acest document este pus de Transelectrica la dispoziția tuturor părților interesate pentru a facilita:

- informarea asupra capacității actuale și în perspectivă a rețelei de transport, de a răspunde cerințelor utilizatorilor și interesului public, având în vedere obiectivele Strategiei și Politicii Energetice Naționale și legislației în vigoare;
- crearea condițiilor pentru corelarea între OTS și participanții la piață, pe termen mediu și lung, a acțiunilor/investițiilor care pot avea impact asupra performanțelor de siguranță a SEN;
- informarea asupra oportunităților zonale pentru racordarea la RET și utilizarea RET în funcție de prognozele de evoluție a consumului și capacităților de producție;
- informarea asupra evoluției capacităților de schimb de energie cu sistemele vecine în contextul pieței interne europene de electricitate;
- nivelul de rezervă în SEN pentru asigurarea acoperirii cererii de producție și transportul energiei electrice la vârf de consum;
- necesarul de resurse pentru dezvoltarea RET și sursa acestora.

Acest complex context prezentat sintetic mai sus stă la baza elaborării criteriilor de eligibilitate precum și a criteriilor de evaluare a competențelor ce vor fi utilizate pe parcursul procedurii de recrutare și selecție a noilor membri ai Consiliului de Supraveghere al companiei.

2. STRUCTURA CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE AL COMPANIEI NAȚIONALE DE TRANSPORT AL ENERGIEI ELECTRICE TRANSELECTRICA S.A.

Consiliul de Supraveghere în funcție

În prezent Consiliul de Supraveghere al COMPANIEI NAȚIONALE DE TRANSPORT AL ENERGIEI ELECTRICE TRANSELECTRICA S.A. este constituit din 7 membri, din care toți provizorii.

În prezent, aceste 7 posturi de membru sunt ocupate provizoriu de următoarele persoane:

Nr. crt.	Nume și prenume	Calitatea	Data numirii
1	Adrian Goicea	Președinte	30.11.2019
2	Luiza Popescu	Membru	30.11.2019
3	Jean-Valentin Comănescu	Membru	30.11.2019
4	Oleg Burlacu	Membru	30.11.2019
5	Ciprian Constantin Dumitru	Membru	07.01.2020
6	Mihaela Constantinovici	Membru	07.02.2020
7	Mircea Cristian Staicu	Membru	13.02.2020

Membrii Consiliului de Supraveghere se numesc de către Adunarea Generală a Acționarilor CNTEE Transelectrica, la propunerea Autorității Publice Tutelare și a altor acționari. Consiliul de Supraveghere este format din membri neexecutivi, majoritatea acestora fiind independenți, în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Structura viitorului Consiliu de Supraveghere este următoarea:

- 7 membri neexecutivi;
- majoritatea va fi formată din membri independenți;

Competențele și trăsăturile viitorilor membri ai Consiliului de Supraveghere au fost stabilite pe baza ariilor de responsabilitate atribuite fiecărui membru, după cum urmează:

M1 – Leadership și Management

M2 – Analiză și Strategie economică

M3 – Audit financiar, Contabilitate

M4 – Strategii dezvoltare afaceri, Atragere fonduri europene

M5 – Guvernanță Corporativă, Comunicare și Relația cu APT

M6 – Exploatare, Managementul Activelor, Investiții

M7 – Reglementare și Operare infrastructură

3. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE AL COMPANIEI NAȚIONALE DE TRANSPORT AL ENERGIEI ELECTRICE "TRANSELECTRICA" S.A.

Matricea consiliului Anexa 1 a prezentului document reprezintă un instrument cumulativ, care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcției, precum și ale potențialilor candidați.

Scopul matricei, așa cum este prevăzut la art. 28 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016 este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional.

Matricea profilului conține următoarele elemente:

- definirea criteriilor și precizarea de indicatori pentru acestea;
- identificarea criteriilor obligatorii și a celor opționale;
- definirea unei grile comune de evaluare pentru toate criteriile;
- ponderi pentru fiecare criteriu, în funcție de importanța acestora;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar, sau a unui prag minim colectiv global aplicat asupra punctajului total ponderat obținut;
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi pentru criteriile și pentru membri ai CS individuali.

Prin intermediul matricei se reliefează avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității consiliului care pot fi îmbunătățite Conform art. 30 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016 matricea profilului consiliului oferă informațiile necesare pentru determinarea:

- a) balanței competențelor și trăsăturilor pentru consiliu, pentru îndeplinirea cerințelor și dezvoltărilor strategice;
- b) caracterul adecvat al profilului consiliului având în vedere prevederile legale, bunele practici și politicile interne;
- c) identificarea zonelor în care consiliul trebuie să își îmbunătățească capacitatea prin instruire și dezvoltarea profesională, asistență profesională sau prin contractarea serviciilor de specialitate;
- d) definirea profilului de candidat pentru consiliu;
- e) identificarea instrumentelor de evaluare inclusiv prin întocmirea fișei de evaluare, ce conduc la desemnarea candidaților care vor fi numiți în calitate de membri în consiliu de către Secretariatul General al Guvernului.

Criteriile aferente matricei consiliului au un caracter obligatoriu, sau unul opțional; criteriile obligatorii reprezentând 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. Pe de altă parte, criteriile opționale vizează 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 (art. 31 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016). Criteriile obligatorii trebuie îndeplinite de toți candidații, fiind condiții minime de experiență și pregătire de către Secretariatul General al Guvernului le consideră necesare, iar în același timp criteriile opționale ajută la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai Consiliului de Supraveghere având profilurile dorite de Secretariatul General al Guvernului.

Matricea conține un nivel minim al pragurilor indicatorilor de competență astfel încând consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacitate al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale. Criteriile ce vor fi folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

Pentru cele 7 poziții vacante de membru al Consiliului de Supraveghere, Secretariatul General al Guvernului va selecta persoana care:

- să nu facă parte din mai mult de 3 consilii de administrație sau supraveghere, fapt ce ar conduce la încălcarea art. 33 din OUG nr. 109/2011, sau în cazul în care fac parte din 3 consilii de Administrație/Supraveghere să renunțe la cel puțin unul înainte de numirea în calitate sa de membru al CS;
- să îndeplinească toate criteriile obligatorii menționate în matricea anexată;
- să aibă o stare de sănătate corespunzătoare nevoilor exercitării funcției, certificate conform legii, atestată pe baza unei adeverințe medicale;
- să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- să aibă domiciliul în România;
- să cunoască limba română vorbit, scris și citit la nivel minim C1;
- să cunoască o limbă de circulație europeană vorbit, scris și citit, cel puțin nivel de utilizator independent;
- să nu aibă nici un fel de înscrisuri în cazierul judiciar;
- să nu aibă în cazierul fiscal acele înscrisuri ce le-ar împiedica numirea în funcția de membru al Consiliului de Supraveghere;
- să nu fi contribuit la înrăutățirea rezultatelor economico-financiare ale întreprinderilor în care și-au exercitat mandatul de membru al Consiliului de Supraveghere pe perioada exercitării mandatului.

Secretariatul General al Guvernului consideră necesar ca din cei 7 membri ai Consiliului de Supraveghere al Transelectrica S.A.:

- cel puțin unul trebuie să aibă studii economice, să fie specializat în contabilitate sau audit financiar și să dețină competențele în domeniul auditului financiar; acest membru trebuie să fie independent în sensul prevederilor Legii 31/1990;
- cel mult doi membri pot avea statut de demnitar, funcționar public sau personal contractual.
- cel puțin un membru trebuie să aibă profil tehnic să dețină cunoștințe atestate în domeniul energetic.

Evaluarea atributelor (competențe sau trăsături) candidaților se face pe o scală Likert de 5 gradații, așa cum este indicat în HG nr. 722/2016

În acordarea punctajului pentru fiecare competență în parte va fi utilizată Harta Competențelor Explicitate (HCE) realizată de echipa expertului independent, în care competența va fi descrisă, se vor prezenta indicatorii comportamentali observabili și acolo unde este cazul aceștia vor fi demultiplicați pe scară de la 1 la 5 din grila de evaluare, ca în exemplul de mai jos.

Competența: Comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului	
Explicitare:	Indicatori
Capacitatea de a comunica verbal și nonverbal	<ul style="list-style-type: none">- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile- își subliniază mesajele verbale prin gesturi- are o ținută potrivită mesajelor transmise- dă dovadă că își ascultă activ interlocutorul

paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada	<ul style="list-style-type: none"> - utilizează înțelept formularea - utilizează corect tehnică întrebărilor - compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale - este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere - utilizează corect procesul de persuadare
---	--

Modalitățile de evaluare:

- analiză documentară a pieselor din dosarul de candidatură;
- analiza referințelor
- observare comportamentală a candidaților pe parcursul interviurilor
- analiza declarațiilor de intenție
- analiza eventualelor probe de evaluare administrate candidaților