



**S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ
PLOIEȘTI S.R.L.**

PROFILUL POSTULUI - DIRECTOR GENERAL

PROFILUL CANDIDATULUI

Procedură de selecție și nominalizare – Director General

09.09.2025

Cuprins

1. Despre Profilul postului	3
2. Cerințe contextuale.....	3
3. Rolul Directorului General.....	3
4. Despre conditii de participare și criteriile de selecție	5
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General	6
6. Conditii de participare	7
7. Criterii de selecție – Matrice Director General.....	8
8. Definirea criteriilor de selectie.....	10
9. Grila de punctare	25

1. Despre Profilul postului

Profilul postului de Director General face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și 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.

Pentru a asigura corecta înțelegerea și buna utilizare a criteriilor de selecție, am inserat în acest document și demultiplicarea criteriilor de selecție, grila de punctare a acestora și informațiile referitoare la modul de constituire a pragului minim colectiv.

2. Cerințe contextuale

În plan organizațional, S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI S.R.L. are un rol important în asigurarea echilibrului pieței de gaze naturale prin activitatea de înmagazinare subterană. Capacitatea tehnică de stocare, structura resurselor, gradul de modernizare a instalațiilor și integrarea cu sistemul național de transport constituie factori determinanți pentru performanța operațională a filialei. În acest context, guvernanta corporativă trebuie să sprijine atât eficiența operațională și investițională, cât și transparența și responsabilitatea managerială.

Din punct de vedere economic și financiar, S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI S.R.L. operează într-un sector caracterizat de volatilitatea prețurilor energiei, de presiunea reglementărilor europene privind decarbonizarea și de necesitatea atragerii de resurse financiare pentru modernizarea infrastructurii. Cerințele contextuale includ astfel gestionarea eficientă a costurilor operaționale, menținerea sustenabilității financiare și corelarea strategiilor de investiții cu obiectivele pe termen mediu și lung ale S.N.G.N. ROMGAZ S.A.

Contextul legislativ este marcat de transpunerea în legislația națională a pachetului de directive și regulamente europene din domeniul energiei, de cerințele aferente Regulamentului (UE) 2017/1938 privind securitatea aprovizionării cu gaze, precum și de aplicarea legislației naționale privind guvernanta corporativă (OUG nr. 109/2011). Aceste prevederi impun respectarea unor standarde ridicate de transparență, responsabilitate și profesionalism în selecția și activitatea membrilor organelor de administrare și supraveghere.

Din perspectivă strategică, S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI S.R.L. are un rol cheie în consolidarea securității energetice a României prin capacitatea de a asigura rezervele de gaze naturale necesare atât în perioade de consum maxim, cât și în situații de criză. De asemenea, societatea se află într-un proces de adaptare la noile direcții ale tranziției energetice, care impun dezvoltarea unor soluții de înmagazinare mai flexibile, eficiente și

compatibile cu sursele de energie cu emisii reduse de carbon.

Sub aspect financiar, S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI S.R.L. trebuie să asigure permanent un echilibru între venituri, costuri operaționale și planurile de investiții. Presiunea de modernizare și digitalizare a infrastructurii de înmagazinare implică alocarea de resurse financiare consistente, ceea ce determină nevoia de a finanța programe ample de investiții pentru extinderea și modernizarea depozitelor. Menținerea unui grad adecvat de lichiditate și solvabilitate, corelarea obiectivelor financiare ale filialei cu cele ale actionarului unic și aplicarea unor politici de tarifare sustenabile constituie condiții esențiale pentru dezvoltarea pe termen mediu și lung.

Din perspectivă strategică, S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI S.R.L. joacă un rol esențial în arhitectura energetică a României. Societatea contribuie la consolidarea securității energetice prin capacitatea de a asigura rezervele de gaze naturale necesare atât în perioadele de vârf de consum, cât și în situații de criză. Totodată, sprijină politicile naționale de diversificare și securizare a surselor de energie și se aliniază la obiectivele europene de tranziție energetică, inclusiv prin explorarea posibilităților viitoare de stocare a hidrogenului sau a altor gaze cu emisii reduse.

În concluzie, cerințele contextuale ale S.N.G.N. ROMGAZ S.A. – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI S.R.L. conturează un cadru complex de factori economici, financiari, organizaționali, legislativi și strategici care trebuie luați în considerare în implementarea guvernantei corporative și în procesul de selecție a membrilor Consiliului de Administrație sau de Supraveghere. Aceste condiții impun selectarea unor administratori cu expertiză solidă în sectorul energetic, în guvernanță corporativă, management strategic și financiar, capabili să asigure stabilitatea și performanța filialei pe termen mediu și lung.

3. Rolul Directorului General

Directorul General are următoarele atribuții:

- a. gestionează și conduce activitatea societății pe baza unor obiective și indicatori de performanță financiari și nefinanciari stabiliți prin contractul de mandat și prin componenta de management a planului de administrare;
- b. reprezintă societatea în relațiile cu terțe persoane fizice sau juridice;
- c. are libertatea de decizie și responsabilitatea modalității în care îndeplinește actele de conducere și administrare a societății, conform regulii judecătorești de afaceri;
- d. concepe și aplică strategii și politici de dezvoltare a societății în concordanță cu planul de management și cu obiectivele și criteriile de performanță;
- e. organizează selectarea, angajarea și concedierea personalului, cu respectarea prevederilor legislației muncii și a contractului colectiv de muncă;

-
- f. negociază contractele individuale de muncă;
 - g. aprobă regulamentul de organizare și funcționare și regulamentul intern;
 - h. Informează Consiliul de Administrație, în proxima ședință a acestuia, referitor la încheierea de acte juridice în numele și pe seama societatii prin care se dobândesc, înstrăinează, închiriază, schimbă sau constituie în garanție bunuri aflate în patrimoniul societatii, a căror valoare este de sub jumătate din valoarea contabilă a activelor acesteia la data încheierii actului juridic respectiv;
 - i. este împuternicit cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societatii, cu excepția atribuțiilor rezervate de lege și statut pentru consiliul de administrație;
 - j. este responsabil cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societatii, având întreaga putere de decizie, în limitele obiectului de activitate și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de statut consiliului de administrație;
 - k. informează consiliul de administrație în legatură cu angajarea, desfacerea contractului individual de muncă a directorilor, în condițiile legii;
 - l. solicită acordul Consiliului de administrație pentru a analiza și a negocia precum și pentru a încheia, modifica, prelungi sau, după caz, a înceta contractele prin care societatea se organizează și exploatează;
 - m. aprobă reglementări interne și emite decizii privind buna organizare a activității societatii și îndeplinirii obiectului său de activitate;
 - n. pune în aplicare prevederile art. 54 și art.57 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

4. Despre condiții de participare și criteriile de selecție

În cadrul procedurilor de selecție derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernare corporativă aplicabile se utilizează două categorii de criterii:

1. **condiții de participare** – cerințe inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; candidații demonstrează îndeplinirea acestor criterii cu documente oficiale sau declarații pe proprie răspundere;
2. **criteriile de selecție** - competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea trebuie să fie criterii măsurabile.

Aceste criterii sunt prezentate în matricea criteriilor de selecție, grupate pe următoarele capitole: competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică / tehnică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, trăsături specifice postului, alinierea cu Scrisoarea de așteptări. Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la indicatorii și scala de evaluare prevăzute în acest Profil al Directorului General.

5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General

Contextul impune ca Directorul General să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului companiei, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice cu care se confruntă societatea;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- Să fie capabil ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, Directorul General trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii regii dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;

- Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

6. Conditii de participare

Candidații pe care dorim să îi selectăm în procesul de selecție trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii de eligibilitate:

- a) au absolvit studii universitare în domeniul științelor ingineresti și dețin experiență în domeniul studiilor superioare absolvite de cel puțin 7 ani și au cel puțin 15 ani vechime în muncă;
- b) au experiență de cel puțin 10 ani în consultanță în management sau în activitatea de conducere¹ a unor autorități sau instituții publice sau a unor întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat, cu activitate în domeniul de activitate al SNGN ROMGAZ SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ PLOIEȘTI SRL;
- c) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. 3), art. 36 alin. 7) din O.U.G. nr.109/2011 cu completările și modificările ulterioare;
- d) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
- e) sunt apți din punct de vedere medical;
- f) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- g) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- h) îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011;

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentelor din dosarul de candidatură, metoda analizei informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, metoda analizei declarației de intenție, metoda verificării referințelor oferite de candidați, metoda verificării activității desfășurate anterior de candidați, metoda observării comportamentale a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul postului și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, metoda integrării

¹ Prin activitatea de conducere se înțelege orice activitate cu atribuții de administrare și/sau coordonare și/sau conducere.

rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și metoda interviului organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului, concluziile probelor specifice unui centru de evaluare parcurse de candidați, în eventualitatea că procesul de selecție va impune susținerea unor astfel de probe.

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim de 3,5, cu excepția C1.1 - punctaj individual (scor) minim de 4, T4 - punctaj individual (scor) minim de 1, CPP1 și CPP2 - punctaj individual (scor) minim de 5.

7. Criterii de selecție – Matrice Director General

Matricea care cuprinde criteriile de selecție stabilite în cadrul acestei proceduri este prezentată în continuare în formă tabelară:

Criterii			Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert									
I Competențe	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	C1.1	Capacitatea de a conduce o societate în domeniul de activitate al Depogaz SRL	OB	1			80%	
		C1.2	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1			70%	
		C1.3	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte de dezvoltare a întreprinderii publice	OB	1			70%	
		C1.4	Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii	OB	1			70%	
		C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1			70%	
		C1.6	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB	1			70%	
		C1.7	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1			70%	
	Competențe profesionale	C2.1	Capacitatea de planificare strategică	OB	0.75			70%	
		C2.2	Capacitatea de a inspira, motiva și ghida echipele pentru atingerea obiectivelor strategice	OB	0.75			70%	

		C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75				70%	
		C2.4	Management prin bugete	OB	0.75				70%	
		C2.5	Managementul talentelor	OB	0.75				70%	
		C2.6	Digitalizarea organizațională	OB	0.75				70%	
		C2.7	Managementul riscurilor	OB	0.75				70%	
		C2.8	Capacitatea de a negocia	OB	0.75				70%	
	Competențe de guvernanta corporativă	C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				70%	
		C3.2	Raportare	OB	0.75				70%	
		C3.3	Dialogul social	OB	0.75				70%	
		C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				70%	
		C3.5	Bune practici în domeniul guvernantei corporative	OB	1				70%	
	Competențe sociale și	C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				70%	
	Experiență pe plan local și internațional	C5.1	Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat	Opt.	1					
		C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice	Opt.	1					
		C5.3	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Opt.	1					
		C5.4	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt.	1					
		C5.5	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al societății	Opt.	1					
		C5.6	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	Ob.	1				70%	
II Alinierea cu scrisoarea de așteptări	A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1				70%		
	A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				70%		
	A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				70%		
	A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1				70%		

	A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1				70%	
	A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1				70%	
	A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				70%	
	A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				70%	
	A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				70%	
	A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1				70%	
	A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				70%	
	A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				70%	
III Trăsături	T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01				70%	
	T2	Independență	OB	0.01				70%	
	T3	Integritate	OB	0.01				70%	
	T4	Expunere politică	OB	0.01				20%	
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				70%	
	T6	Orientare către rezultate	OB	0.1				70%	
	T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1				70%	
IV. Alte criterii	CPP1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				100%	
	CPP2	Diversitatea de gen	OB	M/F				100%	
TOTAL									
TOTAL PONDERAT									
CLASAMENT									

8. Definirea criteriilor de selectie

I	Competențe	
C1	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	
C1.1	Capacitatea de a conduce întreprinderea publică din domeniul de activitate al Depogaz S.R.L.	
	<u>Definitie</u> Abilitatea de a superviza și gestiona eficient toate aspectele societatii, administrarea resurselor financiare și umane, respectarea reglementărilor și normelor de siguranță, precum și menținerea relațiilor cu clienții și partenerii.	<u>Indicatori</u> - demonstrează cunoașterea obiectivului principal al societatii; - poate discuta în mod clar și detaliat despre provocările întâmpinate în domeniul de activitate al societatii. - identifica soluții inovatoare și eficiente în fața provocărilor complexe - identifica tendințele emergente în domeniu (ex: tehnologii emergente, schimbări legislative) și de a ajusta planurile de acțiune pe baza acestor decizii strategice bazate pe evaluarea riscurilor și a oportunităților, având în vedere complexitatea industriei în care activează societatea; - demonstrează prin exemple concrete din cariera sa o înțelegere sistemică a modului de intervenție în fața unor constrângeri externe sau interne, inclusiv sub incertitudine sau în perioade de criză.
C.1.2	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societatii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	
	<u>Definitie</u> Abilitatea de a identifica, evalua și implementa strategii de investiții eficiente și sustenabile pentru ca o companie să atingă nivelul de performanță necesară.	<u>Indicatori</u> - identifică oportunități de investiții care susțin obiectivele organizaționale pe termen lung - alocă eficient resursele companiei pentru a susține proiectele de investiții prioritare, asigurând astfel un echilibru între nevoile imediate și obiectivele pe termen lung ale organizației; - este capabil să gestioneze procesul de implementare a investițiilor în mod eficient și rentabil.
C1.3	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte de dezvoltare a întreprinderii publice	
	<u>Definitie</u> Abilitatea de a gestiona cu succes toate aspectele proiectului, de la realizarea strategiei inițiale până la finalizare	<u>Indicatori</u> - utilizează optim resursele disponibile, pentru a maximiza eficiența și a minimiza costurile; - demonstrează utilizarea unor metode eficiente de control al costurilor, optimizare a cheltuielilor operaționale și maximizare a rentabilității prin prezentarea unor măsuri de

	optimizare bugetară implementate anterior și rezultatele obținute
C1.4	Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii în vederea atingerii obiectivelor strategice
<u>Definitie</u> Abilitatea de a conduce eficient întreprinderea publică, de a asigura administrarea în vederea atingerii obiectivelor strategice ale acesteia.	<u>Indicatori</u> - planifică activ, stabilește obiective specifice domeniului de activitate, ținând cont de cerințele contextuale; - organizează procesele și activitățile întreprinderii; - monitorizează performanța, acționează în sensul eliminării ecarturilor actual versus planificat. - exprimă o direcție strategică realistă, aliniată misiunii și valorilor societății, demonstrând clar cum poate fi atinsă prin acțiuni concrete; - demonstrează înțelegerea principalelor dinamici ale pieței (cerere, competitori, reglementări, tehnologii noi) și le utilizează în formularea viziunii. - înțelege modul în care serviciile sau produsele societății sunt utilizate și reglementate și propune adaptări ale strategiei pentru a răspunde acestor realități. - propune o direcție și mecanisme de implementare: parteneriate, investiții, reorganizări, dezvoltare de produse demonstrează flexibilitate și capacitate de ajustare a viziunii în funcție de schimbări legislative, geopolitice sau tehnologice
C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității
<u>Definitie</u> Abilitatea de a face diligentele necesare pentru ca în organizație să fie implementat și certificat sau recertificat un sistem fiabil de management al calității care să fie cunoscut și utilizat de întreaga structură organizațională.	<u>Indicatori</u> - cunoaște și încită la cunoașterea standardelor de calitate - analizează, aduce la zi și optimizează sistemul de management al calității - favorizează și aplică instrumente de îmbunătățire continuă - contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calității - da curs recomandărilor reiesite din concluziile auditorilor de calitate -se asigură de alocarea resurselor necesare funcționării sistemului de management al calității
C1.6	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice
<u>Definitie</u> Abilitatea de a gestiona cu succes toate	<u>Indicatori</u> - are cunoștințe cu privire la aspectele economice

aspectele proiectului, de la realizarea strategiei inițiale până la finalizare	și practice specifice dezvoltării întreprinderilor; - utilizează optim resursele disponibile, pentru a maximiza dezvoltarea și a minimiza costurile; - realizează proiectele conform standardelor de calitate stabilite, prin implementarea și menținerea unor proceduri adecvate de control al calității pe parcursul întregului proces de dezvoltare.
C1.7	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională
<u>Definitie</u> Abilitatea de a influența și de a folosi în mod strategic valorile, normele, comportamentele și perspectivele culturale existente în cadrul organizației pentru a atinge obiectivele stabilite și pentru a stimula inovația și performanța.	<u>Indicatori</u> - înțelege profund cultura organizațională curentă și a modului în care aceasta poate influența comportamentul și rezultatele; - capacitatea de a promova și de a încuraja schimbarea și adaptarea în concordanță cu obiectivele strategice ale companiei; - este capabil să mobilizeze angajații pentru a adopta o cultură a excelenței și a inovației, să faciliteze colaborarea și să creeze un mediu în care ideile noi sunt încurajate și valorificate.
C2	Competențe profesionale de importanță strategică
C2.1	Capacitatea de a planifica strategic
<u>Definitie</u> Abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingere misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiune care să permită atingerea acestor obiective strategice.	<u>Indicatori</u> - definește obiective specifice, cuantificabile, realizabile, relevante și limitate în timp (SMART) care sunt aliniate cu misiunea și viziunea organizației aducând exemple concrete de obiective strategice formulate în trecut și rezultatele obținute - formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung; - utilizează modele și instrumente de planificare strategică recunoscute, precum analiza SWOT, analiza PESTEL, analiza Porter's Five Forces, sau BCG Matrix, pentru a dezvolta planuri de acțiune. - explică modul în care misiunea și viziunea societății au fost integrate în formularea și implementarea planurilor strategice arătând legătura clară între viziunea și misiunea organizației și obiectivele strategice; - identifică riscurile asociate cu implementarea strategiei și propunerea de măsuri de mitigare a acestora descriind strategiile de prevenire a riscurilor și măsurilor corective implementate în cadrul unor proiecte strategice anterioare.
C2.2	Capacitatea de a inspira, motiva și ghida echipele pentru atingerea

	obiectivelor strategice	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.	<u>Indicatori</u> - evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească - utilizează deseori exemplul personal - are o bună capacitate de persuasiune - își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională - își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional - imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației - este promotor al schimbării - este un exemplu de integrare a valorilor organizației	
C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.	<u>Indicatori</u> - înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace - are o abordare procesuală a organizării - comunică eficient deciziile de organizare - se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare - formalizează deciziile de organizare - nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.	
C2.4	Management prin bugete	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.	<u>Indicatori</u> - a participat activ la activitatea de bugetare anuală - experiență în execuția bugetară - abilități de control bugetar - experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.	
C2.5	Managementul talentelor	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a identifica, atrage și dezvolta personalul potrivit pentru a atinge obiectivele organizației și de a crea un mediu de lucru stimulant și motivant.	<u>Indicatori</u> - creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul - promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul,	

	<p>loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului</p> <ul style="list-style-type: none"> - oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare
C2.6	Digitalizarea organizațională
<p><u>Definitie</u> Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa sa să adopte schimbările necesare - cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea, - evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației - gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.7	Managementul riscurilor
<p><u>Definitie</u> Abilitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - are o abordare sistemică - înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale - capacitează organizația pentru a mapa riscurile - capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate - capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor - înțelege diferitele tipuri de riscuri (operaționale, financiare, de securitate, etc.) care pot afecta activitatea societății, inclusiv riscuri externe (legislative, economice, de securitate națională) și interne (procese, tehnologie, resurse umane) - evaluează severitatea și probabilitatea riscurilor identificate, stabilind un plan de acțiune pentru a le aborda pe cele cu impact semnificativ asupra obiectivelor strategice ale societății - propune soluții și măsuri de atenuare pentru riscurile majore, având în vedere resursele și reglementările specifice domeniului. - înțelege riscurile financiare care pot afecta activitatea societății și propune măsuri de protejare a integrității financiare a acesteia.
C2.8	Capacitatea de a negocia
<p><u>Definitie</u> Abilitatea de a conduce și finaliza cu succes</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - este persuasiv în discursul său, exprimând idei și

<p>negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație.</p>	<p>argumente în mod convingător și adaptându-se la stilurile și preferințele comunicative ale celorlalți participanți la negocieri</p> <ul style="list-style-type: none"> - înțelege în profunzime situația și interesele proprii, precum și cele ale părților cu care se negociază, identificând punctele comune și diferențele pentru a găsi soluții acceptabile pentru toți - este flexibil și adaptabil în timpul negocierilor, ajustând strategiile și tactica în funcție de evoluțiile și schimbările din timpul procesului de negociere
C3	Competențe de guvernanță corporativă
C3.1	Management prin obiective
<p><u>Definitie</u> Abilitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societatii cât și motivarea angajaților implicați. Capacitatea de organizare de comitete consultative, implicarea în aspectele ce tin de etica și integritate, cooperarea cu directorii și supravegherea activității acestora, respectarea politicilor de transparență și comunicare, implementarea efectivă a managementului riscului.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - setează interactiv și formalizează obiective - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) - incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective, - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progesează în atingerea obiectivelor, - are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
C3.2	Raportare
<p><u>Definitie</u> Abilitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către consiliul de administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - este familiarizat cu toate aspectele operaționale și financiare ale organizației, inclusiv cunoștințe solide despre strategia, obiectivele, procesele și performanța sa - comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia - asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare - demonstrează un comportament constant de transparență în raportarea informațiilor relevante pentru toate părțile interesate, respectând reglementările legale și standardele internaționale de raportare, comunicând informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la

		nivelul de cunoștințe și interes al acesteia. - răspunde clar și prompt la întrebările din partea părților interesate, explicând raționamentele din spatele datelor raportate.
C3.3	Dialogul social	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societatii.		<u>Indicatori</u> - evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societatii și interesele angajaților - ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială - urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale - evita abilitățile comportamentale de tip "lider sindical" și soluțiile populiste dar costisitoare - contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social - militează pentru abilitarea managerilor societatii de a derula un dialog social pozitiv și fluent
C3.4	Managementul performanței	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.		<u>Indicatori</u> - identifică și interoghează surse de informații diverse - stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție - informează structurile abilitate despre ecarturile constatate - ia măsuri de corectare a ecarturilor - încintă întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite - face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante - se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate contribuie la eliminarea ecarturilor de performanță
C3.5	Bune practici în domeniul guvernării corporative	
<u>Definitie</u> Abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernare corporativă.		<u>Indicatori</u> - înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernare corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică; - influențează pozitiv întreprinderea prin decizii

	strategice și etice; - evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate; - asigură transparență și înțelegere mutuală; - menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernărilor corporative.			
C4	Competențe sociale și personale			
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului			
<u>Definiție</u> Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.		<u>Indicatori</u> - 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 interlocutori - Utilizează înțelept formularea - Utilizează corect tehnica 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		
C5	Experiență pe plan local și internațional			
C5.1	Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat			
<u>Definiție</u> Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiilor absolvite		<u>Indicatori</u> - există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor post universitare, doctorat sau MBA în CV, alte documente din dosarul de candidatură.		
	1	2	3	5
			Master/MBA	Doctorat
C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice			
<u>Definiție</u> A acumulat experiență în relația cu autoritățile publice.		<u>Indicatori</u> - experiența anterioară în relația cu autoritățile publice constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură.		
	1	2	3	5
	Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani Mai mult de 4 ani
C5.3	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora			
<u>Definiție</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.		<u>Indicatori</u> - responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV.		

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.4	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului			
<u>Definitie</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.		<u>Indicatori</u> - experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului prezentate clar în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
1				5
NU				DA
C5.5	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al IP			
<u>Definitie</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al IP		<u>Indicatori</u> - experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al IP prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani
C5.6	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al IP			
<u>Definitie</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al IP.		<u>Indicatori</u> - experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
II	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări			
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat			
<u>Definitie</u> Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.				
<u>Indicatori</u> Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.				
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective			
<u>Definitie</u> Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.				
<u>Indicatori</u> Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.				

A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/societatea în corelare cu contextul acesteia
<p><u>Definitie</u> Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.</p> <p><u>Indicatori</u> Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.</p>	
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
<p><u>Definitie</u> Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.</p> <p><u>Indicatori</u> Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.</p>	
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
<p><u>Definitie</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.</p> <p><u>Indicatori</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.</p>	
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
<p><u>Definitie</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.</p> <p><u>Indicatori</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.</p>	
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<p><u>Definitie</u> la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.</p>	

<u>Indicatori</u> la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
<u>Definitie</u> la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
<u>Indicatori</u> la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
<u>Definitie</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
<u>Indicatori</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative
<u>Definitie</u> Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
<u>Indicatori</u> Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<u>Definitie</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
<u>Indicatori</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
<u>Definitie</u> Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le	

evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

Indicatori

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

III	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională
<p><u>Definitie</u> Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - candidatul nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.
T2	Independență
<p><u>Definitie</u> Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile întreprinderii publice.</p> <p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor; <input type="checkbox"/>susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente; <input type="checkbox"/>solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor. 	
T3	Integritate
<p><u>Definitie</u> Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.</p> <p>Indicatori:</p>	

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

T4 Expunere politică

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

1	2	3	4	5
Candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		Candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		Candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice

T5 Abilități de comunicare interpersonală

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

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

T6 Orientare către rezultate

Definiție

Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

Indicatori

Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

T7 Capacitate de sinteză

Definiție

Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.

Indicatori

Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

IV Alte criterii

CPP1 Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Definiție

Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv

Criteriu obligatoriu				
CPP2	Diversitate de gen			
Definitie				
Diversitate de gen				
1	2	3	4	5
				M/F

9. Grila de punctare

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate, conform prevederilor Anexei 1a din H.G. nr.639/2023, pe baza următoarei grile de punctaj:

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

		<ul style="list-style-type: none">• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.
--	--	---