



Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ Ploiești SRL

Nr. înregistrare: 20001/09.12.2025

În atenția membrilor Consiliului de Administrație al SNGN Romgaz SA - Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL

**RAPORT
PROPUNERI DE NOMINALIZARE**

**al Comitetului de Nominalizare și Remunerare privind ocuparea postului de
Director General al SNGN Romgaz SA - Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale
Depogaz Ploiești SRL**

Fi. ord. reg. com. / an: J2015001181294
CUI: 34915261
IBAN: RO36 BTRL RONCRT0317069101
Banca Transilvania Ploiești



SNGN Romgaz SA
Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale DEPOGAZ Ploiești SRL
Str. G. Cantacuzino, nr. 184, 100492 Ploiești, Jud. Prahova, România
Telefon: 004 0374-403800 Fax: 004 0374-097420
www.depogazploiesti.ro
secretariat@depogazploiesti.ro

Capitolul 1

Procesul de selecție derulat

Procesul de selecție a candidaților pentru ocuparea postului de Director General al SNGN Romgaz SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL s-a derulat în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și a avut următoarele etape:

1. Pregătirea preliminară a procesului de selecție:
 - elaborarea planului inițial de selecție;
 - contractarea expertului independent;
 - stabilirea cerințelor de participare și a criteriilor de selecție, elaborarea planului de selecție componentă integrală
2. Depunerea, evaluarea dosarelor de candidatură și întocmirea listei lungi de candidaturi:
 - depunerea dosarelor de candidatură;
 - evaluarea acestora prin raportare la profilul postului și la cerințele de participare;
 - întocmirea listei lungi de candidați.
3. Întocmirea listei scurte:
 - întocmirea listei scurte de candidați.
4. Selecția candidaților în baza interviului:
 - analiza declarațiilor de intenție transmise de candidații înscriși pe lista scurtă și integrarea rezultatelor în matricea candidaților;
 - derularea interviurilor;
 - alcătuirea clasamentului final ierarhizat;
5. Etapa de nominalizare:
 - Elaborarea de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare al SNGN Romgaz SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL a propunerii de nominalizare pentru ocuparea postului de Director General.

Etapile 1, 2 și 3 au fost descrise în rapoartele intermediare transmise anterior de expertul independent Pluri Consultants Romania SRL.

Capitolul 2

Analiza declarațiilor de intenție

Candidații au depus în termenul solicitat declarații de intenție, atât în format fizic cât și în format electronic.

1. [REDACTAT]

În raport cu așteptările formulate în Scrisoarea de așteptări, Declarația de Intenție a candidatului [REDACTAT] demonstrează o înțelegere solidă a mandatului și a rolului strategic al societății. Încă din introducere afirmă angajamentul de a conduce cu responsabilitate, transparență și orientare spre rezultate

măsurabile, precizând explicit că viziunea managerială urmărește consolidarea societății ca operator strategic al României în domeniul înmagazinării gazelor naturale.

Documentul preia corect și aplicat temele majore definite de Asociatul Unic. Capitolul dedicat provocărilor și contextului operațional descrie starea tehnică a infrastructurii, nevoia de continuare a digitalizării și presiunea pe eficiență operațională, în concordanță cu secțiunile III și IV din Scrisoarea de Așteptări, unde se stipulează necesitatea monitorizării investițiilor, re tehnologizării și menținerii gradului de disponibilitate a instalațiilor. Candidatul detaliază impactul maturității infrastructurii de înmagazinare și necesitatea limitării pierderilor tehnologice, propunând ca direcție centrală mentenanța predictivă, digitalizarea fluxurilor operaționale prin SCADA, GIS și automatizare, măsuri care se regăsesc ulterior în capitolul privind obiectivele operaționale și în secțiunea dedicată riscurilor.

Pe dimensiunea financiară, candidatul prezintă obiectivul de creștere a performanței prin monitorizarea EBITDA, control strict al costurilor și optimizarea proceselor comerciale. Această abordare reflectă cerința Scrisorii care vizează performanță economică sustenabilă, reducerea pierderilor și creșterea profitului, precum și necesitatea gestionării riscurilor financiare și operaționale. Candidatul menționează implementarea unui mecanism etapizat de control investițional la 3-6-12 luni, susținând ideea continuității proiectelor și finalizării programului investițional în termen.

În ceea ce privește guvernanța corporativă, documentul dezvoltă substanțial modul de implementare SCIM, trasabilitatea deciziei, controlul intern și raportarea pe baze cuantificabile, confirmând alinierea la cerințele capitolului VII din Scrisoarea de Așteptări, care solicită exercitarea mandatului cu prudență, diligență și respectarea cadrului legal, cu accent pe transparență și conformitate. Candidatul abordează și aspecte legate de cultură organizațională, pregătirea personalului și retenția specialiștilor, element definitoriu pentru performanța tehnică, menționat în scrisoare în zona privind resursele umane și profesionalizarea activității.

Singurele aspecte tratate mai puțin aprofundat comparativ cu restul temelor sunt cele referitoare la politica de dividende și relația financiară cu asociatul, care sunt atinse, dar nu dezvoltate la nivelul detaliului prezent în alte capitole.

2. [REDACTAT]

Declarația depusă de [REDACTAT] prezintă încă din debut un angajament ferm de conducere bazat pe disciplină, responsabilitate managerială și performanță, susținut de o experiență extinsă în conducerea companiilor din domeniul energetic, inclusiv funcții relevante în Electrica SA, Transelectrica SA și Hidro Prahova SA, aspect care răspunde solicitării privind profilul adecvat sectorului și maturitatea managerială necesară rolului. Documentul justifică modul în care experiența acumulată poate servi obiectivelor SNGN Romgaz SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL, punând accent pe profesionalism, eficiență și stabilitate organizațională.

Analizând, în raport cu Scrisoarea de Așteptări, observația centrală este că declarația tratează coerent majoritatea direcțiilor strategice, însă într-un stil predominant conceptual, cu formulări generale, fără

cuantificare sau etapizare operațională. În zona infrastructurii și investițiilor, candidatul evidențiază necesitatea modernizării capacităților și optimizării operaționale, referindu-se la continuitatea proiectelor de dezvoltare, menținerea fiabilității instalațiilor și creșterea performanței extracției, elemente ce se regăsesc în secțiunea dedicată proiectelor din Scrisoarea de Așteptări. Totuși, abordarea nu include mecanisme concrete de implementare, KPI sau intervale de monitorizare, ci rămâne orientată spre principii și direcții generale.

În ceea ce privește performanța financiară, candidatul menționează necesitatea asigurării echilibrului între dezvoltare și sustenabilitate financiară, precum și importanța controlului costurilor și a unei politici predictibile, aliniată cu solicitările din scrisoare referitoare la eficiență economică, profitabilitate și utilizarea responsabilă a resurselor. Cu toate acestea, nu sunt definiți indicatori specifici precum EBITDA, gradul de rezervare sau ținte procentuale, deși cadrul conceptual este corect. Aceeași observație se aplică și zonei privind politica de dividende, tratată doar indirect, ca parte din stabilitatea financiară a societății, fără o poziționare explicită asupra strategiei de vărsăminte, aspect prezent în Scrisoarea de Așteptări.

Pe componenta operațională, declarația prezintă provocările tehnice ale exploatarei depozitelor, complexitatea infrastructurii, sezonalitatea cererii și impactul asupra capacităților, în concordanță cu capitolele privind funcționarea în contextul actual al pieței. Structura documentului scoate în evidență nevoia de predictibilitate operațională, continuitatea proceselor și dezvoltarea unui mod de lucru disciplinat, ceea ce denotă o înțelegere corectă a rolului executiv. Totuși, detalierea soluțiilor este preponderent descriptivă și mai puțin transpusă în acțiuni cuantificabile, diferențiindu-se de cerința din Scrisoarea de Așteptări de a prezenta direcții de implementare măsurabile.

În ceea ce privește guvernanța corporativă, etica și integritatea, declarația abordează subiectul în mod adecvat, reafirmând importanța conformității legale și a conducerii prudente, însă fără dezvoltarea explicită a sistemelor SCIM, managementului riscurilor sau trasabilității decizionale. Deși principiile sunt corecte, nivelul de concretizare rămâne mediu. În schimb, se remarcă o atenție consistentă acordată culturii organizaționale și resursei umane, aspect menționat și în scrisoarea de așteptări ca element critic pentru continuitate, performanță și profesionalizare.

În ansamblu, declarația [REDACTED] răspunde direcțiilor strategice din Scrisoarea de Așteptări, însă într-un mod mai conceptual și mai puțin tehnic comparativ cu un document orientat către execuție. Există coerență în înțelegerea mandatului și o corelare clară cu experiența profesională, dar într-o manieră cu un grad mai redus de operaționalizare, indicatori măsurabili și planificare etapizată.

3. [REDACTED]

Scrisoarea de Așteptări stabilește pentru mandatul Directorului General al SNGN Romgaz SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL o serie de obiective prioritare, printre care se regăsesc modernizarea infrastructurii de înmagazinare, creșterea performanței economico-financiare, optimizarea operațiunilor și digitalizarea, finalizarea proiectelor investiționale, consolidarea capacităților de depozitare/extracție, implementarea guvernanței corporative, reducerea pierderilor și menținerea unui nivel

ridicat de disponibilitate operațională, precum și dezvoltarea resursei umane și cultura organizațională bazată pe responsabilitate și profesionalism.

Declarația de intenție depusă de [REDACTED] răspunde acestei structuri într-un mod vizibil etapizat, organizată pe capitole care urmăresc exact cerințele din Scrisoarea de Așteptări. Încă din începutul documentului, candidata își corelează explicit profilul profesional cu obiectivele mandatului, susținând o experiență îndelungată în industria gazelor naturale, în monitorizarea proiectelor investiționale, achiziții publice, modernizarea rețelelor și guvernanta corporativă, menționând roluri anterioare în cadrul SNGN Romgaz SA, inclusiv coordonarea activităților de achiziții și participarea în procese de implementare a proiectelor strategice. Această integrare directă a parcursului profesional cu obiectivele viitorului mandat răspunde cerinței scrisorii privind adecvarea profilului și continuitatea managerială în sectorul energetic.

În ceea ce privește analiza provocărilor și contextului operațional, documentul identifică riscurile majore ale structurii de depozitare, vulnerabilitățile legate de sezonalitate, presiunile asupra extractibilității, întârzierile de proiecte europene și dificultățile legate de conformare tehnică, aliniindu-se cu secțiunile III și IV ale Scrisorii de Așteptări, care fac referire la maturitatea infrastructurii, necesitatea finalizării proiectelor și gestionarea riscurilor. Spre deosebire de alte declarații, [REDACTED] descrie explicit proiectele în derulare (Bilciurești II, Ghercești, Sărmășel, Bălăceanca, Fălțiceni), etapizând stadiile și identificând întârzierile, ceea ce reprezintă un element clar de conectare practică între mandat și situația curentă a societății. Această raportare punctuală este în concordanță cu secțiunea din Scrisoarea de Așteptări care cere continuarea și finalizarea investițiilor deja asumate.

La nivel operațional, declarația propune măsuri concrete precum optimizarea fluxurilor interne, digitalizarea monitorizării depozitelor, mecanisme interne de raportare săptămânală, evaluarea presiunilor și debitelor, audit tehnic și creșterea disponibilității echipamentelor. Se observă astfel o abordare orientată spre proces, mai pragmatică decât conceptuală, care corespunde solicitării scrisorii privind eficientizarea operațională și reducerea pierderilor din sistem. De asemenea, candidata introduce mecanisme pentru flexibilizarea extracției prin SWAP comercial și analiză predictivă, demonstrând înțelegerea presiunilor de piață și adaptarea la cererea sezonieră, un aspect prezent în secțiunea privind optimizarea capacităților de exploatare.

În privința performanței financiare, candidata menționează indicatori asumați explicit: EBITDA, cash-flow pozitiv, grad de colectare, reducerea pierderilor, monitorizarea fluxurilor comerciale și indicatori tehnici asupra capacităților.

Declarația de intenție tratează etica, integritatea și conformarea legală într-o manieră structurată, propunând standardizarea procedurilor, implementarea programelor de instruire, audituri periodice și întărirea sistemului SCIM. Abordarea este coerentă și documentată, în concordanță cu capitolul VII al Scrisorii de Așteptări, în care se solicită consolidarea controlului intern și responsabilitatea managerială în raport cu acționarul unic.

Un punct forte distinct al declarației este capitolul dedicat riscurilor și planului de reducere, unde candidata identifică riscurile operaționale, investiționale, financiare, de resursă umană și de mediu, propunând pentru fiecare măsuri de mitigare. Nivelul de detaliu este superior mediei, fiind formulate planuri concrete precum reorganizarea personalului, audit tehnic trimestrial, renegocierea contractelor, diversificarea ofertelor comerciale și accelerarea obținerii autorizațiilor. Această secțiune îndeplinește clar cerința Scrisorii de Așteptări privind anticiparea și gestionarea riscurilor, ceea ce denotă o abordare pragmatică și orientată spre implementare.

În ansamblu, declarația [REDACTED] se remarcă prin structură, corelare directă cu Scrisoarea de Așteptări, includerea indicatorilor de performanță, enumerarea proiectelor relevante și o analiză realistă a provocărilor. Punctele care pot fi dezvoltate suplimentar pentru o coerență strategică completă sunt politica de dividende, linia de raportare financiară către Asociatul Unic și integrarea unei viziuni pe termen mai lung privind competitivitatea societății, elemente care sunt prezente, dar într-o manieră mai puțin dezvoltată conceptual.

În cadrul sesiunii Comitetului de Nominalizare și Remunerare din data de 09.12.2025, Comitetul de Nominalizare și Remunerare / Comisia de selecție și nominalizare au analizat Declarațiile de intenție depuse de candidați. Punctajul acordat de Comisia de selecție și nominalizare / Comitetul de Nominalizare și Remunerare ca urmare a analizei declarațiilor de intenție depuse de candidați este următorul:

	Criterii de selecție	Obligatorii (OB) sau Opțional	Pondere				Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1	5	4	5	14	14	70%	93%
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1	5	5	5	15	15	70%	100%
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu	OB	1	5	4	5	14	14	70%	93%

	contextul acesteia									
A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1	5	4	5	14	14	70%	93%
A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1	5	3	5	13	13	70%	87%
A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1	5	4	5	14	14	70%	93%
A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	5	4	5	14	14	70%	93%
A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1	3	3	4	10	10	70%	67%
A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor	OB	1	3	3	3	9	9	70%	60%

	referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice									
A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1	5	4	5	14	14	70%	93%
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	5	3	5	13	13	70%	87%
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/eliminarea a acestora	OB	1	5	3	5	13	13	70%	87%

Capitolul 3

Interviul de selecție finală

Candidații au susținut interviul de selecție finală în data de 09.12.2025, la sediul societății SNGN ROMGAZ SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL. Fiecare membru al Comisiei de selecție și nominalizare / Comitetului de Nominalizare și Remunerare a acordat propriul punctaj și a fost realizată media aritmetică a punctajelor pentru fiecare criteriu de selecție. Rezultatele obținute de candidați sunt următoarele:

Criterii			Obligatorii (OB) sau Opțional	Pondere				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	OB	1	2,67	3,67	5,00	11,33	11,33	80%	76%
		C1.2	OB	1	3,00	3,00	5,00	11,00	11,00	70%	73%
		C1.3	OB	1	3,00	3,67	5,00	11,67	11,67	70%	78%

Competențe profesionale de importanță strategică	C1.4	Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii	OB	1	2,67	3,00	4,00	9,67	9,67	70%	64%
	C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1	3,00	3,00	4,00	10,00	10,00	70%	67%
	C1.6	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB	1	2,33	3,00	5,00	10,33	10,33	70%	69%
	C1.7	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1	3,00	3,00	4,00	10,00	10,00	70%	67%
	C2.1	Capacitatea de planificare strategică	OB	0,8	2,33	3,33	4,50	10,17	7,63	70%	68%
	C2.2	Capacitatea de a inspira, motiva și ghida echipele pentru atingerea obiectivelor strategice	OB	0,8	2,67	3,00	4,00	9,67	7,25	70%	64%
	C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0,8	2,67	3,00	4,00	9,67	7,25	70%	64%
	C2.4	Management prin bugete	OB	0,8	2,67	3,67	5,00	11,33	8,50	70%	76%
	C2.5	Managementul talentelor	OB	0,8	2,67	3,00	5,00	10,67	8,00	70%	71%
	C2.6	Digitalizarea organizațională	OB	0,8	4,00	2,00	4,50	10,50	7,88	70%	70%
	C2.7	Managementul riscurilor	OB	0,8	3,33	2,00	5,00	10,33	7,75	70%	69%
	C2.8	Capacitatea de a negocia	OB	0,8	3,00	3,33	5,00	11,33	8,50	70%	76%

Competențe sociale și competențe corporativă	C3.1	Management prin obiective	OB	0,8	3,00	3,00	5,00	11,00	8,25	70%	73%
	C3.2	Raportare	OB	0,8	2,67	2,33	4,50	9,50	7,13	70%	63%
	C3.3	Dialogul social	OB	0,8	2,33	2,67	4,50	9,50	7,13	70%	63%
	C3.4	Managementul performanței	OB	0,8	2,67	3,00	4,00	9,67	7,25	70%	64%
	C3.5	Bune practici în domeniul guvernancei corporative	OB	1	3,33	3,00	5,00	11,33	11,33	70%	76%
Competențe sociale personale	C4.1	Comunicare interpersonală și insituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0,5	3,00	4,00	5,00	12,00	6,00	70%	80%
Experiență pe plan local și internațional	C5.1	Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat	Opț.	1	5,00	3,00	3,00	11,00	11,00	N/A	N/A
	C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice	Opț.	1	4,00	3,33	4,00	11,33	11,33	N/A	N/A
	C5.3	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Opț.	1	3,00	4,00	4,00	11,00	11,00	N/A	N/A
	C5.4	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opț.	1	3,00	3,00	4,50	10,50	10,50	N/A	N/A

	C5.5	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al societății	Opt.	1	2,00	2,33	3,50	7,83	7,83	N/A	N/A
	C5.6	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	Ob.	1	3,00	4,00	5,00	12,00	12,00	70%	80%
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	4,00	2,67	5,00	11,67	11,67	70%	78%
	A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1	4,67	3,00	5,00	12,67	12,67	70%	84%
	A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1	3,67	3,00	5,00	11,67	11,67	70%	78%
	A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1	3,67	3,67	4,50	11,83	11,83	70%	79%
	A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1	4,00	4,00	4,50	12,50	12,50	70%	83%
	A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1	3,00	3,67	5,00	11,67	11,67	70%	78%
	A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	3,00	3,67	5,00	11,67	11,67	70%	78%

	A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1	2,33	3,00	4,00	9,33	9,33	70%	62%
	A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	2,00	2,67	5,00	9,67	9,67	70%	64%
	A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1	3,67	4,00	5,00	12,67	12,67	70%	84%
	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	3,00	3,00	5,00	11,00	11,00	70%	73%
	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/eliminarea acestora	OB	1	3,00	3,00	5,00	11,00	11,00	70%	73%
	III Trăsături	T1	Reputație personală și profesională	OB	0	5,00	4,00	5,00	14,00	0,14	70%
T2		Independență	OB	0	3,67	4,67	5,00	13,33	0,13	70%	89%
T3		Integritate	OB	0	5,00	5,00	5,00	15,00	0,15	70%	100%

	T4	Expunere politică	OB	0	3,00	3,00	5,00	11,00	0,11	20%	73%
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0,1	4,00	4,67	5,00	13,67	1,37	70%	91%
	T6	Orientare către rezultate	OB	0,1	4,00	3,67	5,00	12,67	1,27	70%	84%
	T7	Capacitate de sinteză	OB	0,1	3,33	1,67	4,50	9,50	0,95	70%	63%
IV. Alte criterii	CPP1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1	1,33	5,00	5,00	11,33	11,33	100%	76%
	CPP2	Diversitatea de gen	OB	M/F	5,00	5,00	5,00	15,00	15,00	100%	100%
TOTAL					154,33	159,33	223,50				
TOTAL PONDERAT					117,63	123,25	174,40				
CLASAMENT					3	2	1				

Punctajele obținute de candidați sunt:

Nr. crt	Nume candidat	Punctaj	Punctaj ponderat	Clasament
1		223,50	174,40	1
2		159,33	123,25	2
3		154,33	117,63	3



Candidatul [REDACTED] a obținut un punctaj inferior punctajului minim acceptat la următoarele criterii de selecție: C1.1 Capacitatea de a conduce o societate în domeniul de activitate al SNGN ROMGAZ SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL, C1.4 Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii, C1.6 Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice, C2.1 Capacitatea de planificare strategică, C2.2 Capacitatea de a inspira, motiva și ghida echipele pentru atingerea obiectivelor strategice, C2.3 Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor, C2.4 Management prin bugete, C2.5 Managementul talentelor, C3.2 Raportare, C3.3 Dialogul social, C3.4 Managementul performanței, A8 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor, A9 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende / vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice, CPP1 Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Candidatul [REDACTED] a obținut un punctaj inferior punctajului minim acceptat la următoare criterii de selecție: C1.1 Capacitatea de a conduce o societate în domeniul de activitate al SNGN ROMGAZ SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL, C2.6 Digitalizarea organizațională, C2.7 Managementul riscurilor, C3.2 Raportare, C3.3 Dialogul social, A1 Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat, A9 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende / vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice, T7 Capacitate de sinteză.

Capitolul 4. Concluzii

Candidatul care are o preocupare constantă pentru îmbunătățirea cunoștințelor profesionale, pentru acumularea de experiențe noi și datorează acest parcurs ascendent în egală măsură educației academice, cunoștințelor tehnice specifice domeniului gazelor naturale, precum și a unor trăsături puternice de personalitate printre care se remarcă leadershipul, seriozitate în abordare, spiritul de inițiativă, capacitatea de a controla și de a conduce o societate de anvergura SNGN ROMGAZ SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL este [REDACTED]

Analizând atât evoluția cât și rezultatele [REDACTED], considerăm că îndeplinește cu succes toate cerințele formulate pentru ocuparea postului de Director General al SNGN Romgaz SA – Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești SRL, motiv pentru care propunem candidatura spre nominalizare pentru acest post.

PREȘEDINTE
COMITET DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE,
STĂNESCU NICOLAE BOGDAN GABRIEL