Anexa A1. Profilul Directorului General

PROFILUL FUNCȚIEI DE DIRECTOR GENERAL AL SOCIETĂȚII BLUE AIR TECHNIC S.R.L.

I. Introducere

Directorul General al societății Blue Air Technic S.R.L. asigură conducerea executivă a societății, în limitele atribuțiilor delegate de Consiliul de administrație, coordonează implementarea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare și răspunde de realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță aferenți mandatului, în concordanță cu Scrisoarea de așteptări, planul de administrare, actul constitutiv și cadrul legal aplicabil.

Procedura de selecție a candidaților pentru poziția de Director General al societății Blue Air Technic S.R.L. se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, în special art. 35, precum și cu celelalte prevederi legale aplicabile.

Procedura de selecție urmărește asigurarea obiectivității, transparenței, profesionalismului și responsabilității conducerii executive, cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății.

Profilul funcției de Director General stabilește setul de competențe, capacități, trăsături, experiențe și aptitudini necesare exercitării cu succes a mandatului, fiind construit prin raportare la cerințele contextuale ale întreprinderii publice, la Scrisoarea de așteptări și la criteriile de selecție stabilite potrivit art. 35 alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011.

II. Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale postului de Director General, în particular

BLUE AIR TECHNIC SRL își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile.

În baza dispozițiilor legale :
- Legea nr. 151/24.05.2022 prin care a fost aprobată O.U.G. nr. 139/2020 *privind instituirea cadrului legal pentru acordarea unor ajutoare de stat societății TAROM SA și societății BLUE AIR AVIATION SA pentru compensarea pierderilor economice suferite în contextul pandemiei de COVID -19;*

- Legea nr. 162/30.05.2022 prin care a fost aprobată O.U.G. nr. 167/2020 *privind unele măsuri pentru susținerea activității unor aeroporturi regionale în contextul crizei economice generate de pandemia de COVID – 19 și a fost modificată și completată OUG nr. 139/2020 privind instituirea cadrului legal pentru acordarea unor ajutoare de stat societății TAROM SA și societății BLUE AIR AVIATION SA pentru compensarea pierderilor economice suferite în contextul pandemiei de COVID -19,*

respectiv prevederile art. II pct. 4 din OUG nr. 167/2020, prin care se modifica Art. 9, alin. (2) din OUG nr. 139/2020, prin care s-a dispus: "(2) În situația executării garanției de stat, garanțiile prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. d)-f) se trec integral în proprietatea statului, prin Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului, statul devenind Asociat Unic."

Domeniul de activitate principal al societății este: repararea articolelor fabricate din metal, repararea mașinilor și echipamentelor, iar activitatea principală a societății este repararea și întreținerea aeronavelor și navelor spațiale. Activități secundare ce pot fi desfășurate de societate:

- Fabricarea de aeronave și nave spațiale;
- Intermedieri în comerțul cu mașini, echipamente industriale, nave şi avioane;
- Depozitări;
- Activități de servicii anexe transporturilor aeriene;
- Manipulări;
- Alte activități anexe transporturilor;
- Alte servicii de cazare;
- Activități de editare a cărților;
- Activități de editare de ghiduri, compendii, liste de adrese și similare;
- Activități de editare a revistelor și periodicelor;
- Alte activități de editare;
- Activități de editare a altor produse software;
- Activități de realizare a soft-ului la comanda (software orientat client);
- Activități de consultanță în tehnologia informației;
- Activități de management (gestiune și exploatare) a mijloacelor de calcul;
- Alte activități de servicii privind tehnologia informației;
- Cumpărarea și vânzarea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate;
- Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate;
- Activități ale direcțiilor (centralelor) birourilor administrative centralizate;
- Activități de consultanță în domeniul relațiilor publice și al comunicării;
- Activități de consultanță pentru afaceri și management;
- Activități de testări și analize tehnice;
- Activități ale agențiilor de publicitate;
- Servicii de reprezentare media;
- Activități de design specializat;
- Activități de traducere scrisă sau orală (interpreți);
- Activități de închiriere și leasing cu mașini și echipamente de transport aerian;
- Alte activități profesionale, științifice și tehnice, n.c.a.;
- Activități de închiriere și leasing cu mașini și echipamente de birou (inclusiv calculatoare);
- Activități de închiriere și leasing cu mașini și echipamente de transport aerian;
- Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului;
- Activități combinate de secretariat;
- Activități de fotocopiere, de pregătire a documentelor și alte activități specializate de secretariat;
- Activități ale centrelor de intermediere telefonică (call center);
- Activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor;
- Alte activități de servicii suport pentru întreprinderi n.c.a.;
- Învățământ secundar, tehnic sau profesional;

- Învățământ superior non-universitar.

Structura capitalului social, după numărul de părți sociale deținute, este următoarea:

Structura capitalului social, după numărul de părți sociale deținute, este următoarea: **Asociat Unic**	**Număr părți sociale**	**%**
AAAS	10.000	100
Total	**10.000**	**100%**

Blue Air Technic S.R.L. aplică o strategie multianuală de dezvoltare echilibrată, eficientă și menită să susțină îndeplinirea tuturor responsabilităților ce îi sunt atribuite de legislația în vigoare, memorandumurile și deciziile guvernamentale cu aplicabilitate domeniului său de responsabilitate.

Societatea întreprinde, în condițiile creșterii eficienței și în considerarea mediului concurențial, acțiunile necesare pentru îndeplinirea misiunii sale.

Blue Air Technic S.R.L. continuă să evolueze corporativ, tehnic și tehnologic, astfel încât să îndeplinească permanent, fiabil și sigur responsabilitățile care îi revin conform legislației naționale primare și secundare și a legislației europene aplicabile și va urmări armonizarea procesului propriu de evoluție cu evoluția mecanismelor comerciale ale pieței, tendințelor și riscurilor acesteia, precum și cu nivelul de maturitate al pieței. Societatea aplică măsuri de management modern în condiții de calitate superioară și va asigura administrarea societății din punct de vedere economico-financiar cu respectarea deplină a legislației în vigoare și în condiții de eficiență și eficacitate. În dezvoltarea sa sunt respectate standardele ISO de calitate și securitate a informației deja implementate și vor fi considerate cele mai bune practici aplicate de bursele și operatorii piețelor europene în domeniu.

Blue Air Technic S.R.L. are un profil de activitate și un domeniu de responsabilitate specifice în cadrul pieței întreținerii reparațiilor în domeniul aviației. Societatea are următoarele obiective:

1. Reducerea pierderilor, a plăților restante;
2. Efectuarea cheltuielilor totale proporțional cu gradul de realizare a veniturilor totale cu încadrarea în indicatorii de eficiență aprobați;
3. Dimensionarea optimă a necesarului de resurse umane, în raport cu nevoile activităților desfășurate și pentru dezvoltarea societății;
4. Aplicarea principiilor de etică, integritate și guvernanță corporativă;
5. Diversificarea portofoliului de clienți, inclusiv dezvoltarea de produse și/sau servicii alternative;
6. Consolidarea afacerii, incluzând eficiența și eficacitatea funcționării corporative, a gestionării resurselor financiare și umane, respectiv dezvoltarea resursei umane;
7. Asigurarea unui nivel calitativ superior al serviciilor furnizate clienților, prin verificarea în mod periodic a nivelului de satisfacție a acestora și întreprinderea măsurilor identificate ca fiind necesare pentru creșterea competitivității și atractivității produselor și serviciilor;
8. Menținerea nivelului de transparență, echidistanță și nediscriminare, în condițiile stipulate în legislația națională și europeană;
9. Îmbunătățirea calității activității de reparații și întreținere aeronave;

10. Extinderea serviciilor și platformelor informatice dezvoltate cu resurse interne în scopul creșterii eficienței și flexibilității dezvoltării acestora și a diversificării portofoliului de servicii oferite;

BLUE AIR TECHNIC SRL este întreprindere publică conform art. 2, pct. 2, lit. c) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

III. Rolul, poziționarea și responsabilitățile Directorului General

Societatea este administrată de Consiliul de administrație, care, potrivit art. 35 alin. (1) din O.U.G. nr. 109/2011, deleagă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei Director General. Durata contractului de mandat al directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere se corelează cu durata mandatelor membrilor Consiliului de administrație, în limitele prevăzute de lege.
Directorul General exercită conducerea executivă în limitele competențelor delegate de Consiliul de administrație, asigură punerea în aplicare a strategiei și a deciziilor Consiliului și coordonează activitatea curentă a societății.

Profilul Directorului General este derivat din cerințele contextuale ale societății și urmărește, în principal:

- capacitatea de a transpune strategia și deciziile Consiliului de administrație în obiective, planuri de acțiune și rezultate măsurabile;
- capacitatea de a coordona integrat structurile executive, resursele și procesele societății și de a asigura performanța operațională și financiară;
- capacitatea de a raporta transparent Consiliului de administrație și de a fundamenta deciziile care intră în competența acestuia.

Directorul General poate deține mai multe domenii de expertiză/competență relevante pentru exercitarea mandatului.

Este esențial ca Directorul General să aibă o înțelegere a principiilor economice, tehnice și juridice, a specificului societății și a principiilor de guvernanță corporativă.

Astfel, este necesar ca viitorul Director General:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace realității economice in care operează 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 si sociale in care operează societatea;
- să fie capabili 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;

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de Director General;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să își asume responsabilitatea pentru conducerea executivă a societății și să manifeste autonomie profesională și obiectivitate în limitele atribuțiilor delegate de Consiliul de administrație;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relația cu Consiliul de administrație, echipa de management, angajații și celelalte părți interesate;
- să aibă cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare pentru comunicare, coordonarea echipelor, cultură financiară, luarea deciziilor și implementarea măsurilor necesare realizării obiectivelor societății;
- să aibă capacitatea de a analiza 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 societăți 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.

Directorul General trebuie să asigure o conducere executivă eficientă, coerentă și responsabilă, să fundamenteze deciziile manageriale și să mențină o relație funcțională, transparentă și bazată pe raportare periodică cu Consiliul de administrație.

Directorul General trebuie să dispună de experiență profesională și managerială adecvată, precum și de expertiză suficient de diversă pentru a coordona activitatea societății din perspectivă operațională, financiară, tehnică, organizațională și strategică.

Profilul Directorului General trebuie să reflecte capacitatea de a implementa strategia societății, de a coordona procesele de execuție și de a anticipa provocările relevante pentru activitatea întreprinderii publice pe durata mandatului.

Președintele Consiliului de administrație nu poate fi numit Director General, potrivit art. 35 alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011.

Directorul General colaborează cu Consiliul de administrație și cu comitetele consultative ale acestuia, furnizând informațiile și rapoartele necesare exercitării atribuțiilor de administrare și supraveghere.
Atribuțiile Directorului General se exercită în limitele delegării acordate de Consiliul de administrație, ale contractului de mandat, actului constitutiv și dispozițiilor legale aplicabile.

In conformitate cu prevederile art.4 din OUG 109/2011, **nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate si numite în funcția de administrator** sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:
a) senatorii;

b) deputaţii;
c) membrii Guvernului;
d) prefecţii şi subprefecţii;
e) primarii şi viceprimarii;
f) persoanele care au auditat situaţiile financiare ale societăţii în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracţiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracţiuni de corupţie, delapidare, infracţiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracţiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, cu modificările şi completările ulterioare;
h) persoanele care nu pot ocupa funcţia de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
i) persoanele care au fost sancţionate de Banca Naţională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Naţională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor şi care se regăsesc în registrele acestor instituţii.

IV. Condiții, criterii, matrice.

Condițiile generale sunt condiții aplicabile candidaților la funcția de Director General. Toți candidații pentru postul de Director General al Societății Blue Air Technic S.R.L. trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții generale:

a) cunosc limba română (scris și vorbit);
b) au studii superioare finalizate cel puțin cu **diplomă de licență**;
c)să dovedească o experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat, de cel puțin 5 (cinci) ani. Experiența profesională relevantă în domeniul aeronautic constituie un avantaj în procesul de evaluare și selecție.
d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
e)nu se află în situația prevăzută la art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
f) nu se afla în situația prevăzută în art. 73^1 din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
g) nu se află în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute la art.1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea şi funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum şi pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
h) ocuparea funcției de Director General al societății nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
i) au capacitate deplină de exercițiu;
j) sunt apți din punct de vedere medical;
k) îndeplinesc toate condițiile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 şi în H.G. nr. 639/2023.

Condițiile de participare specifice pentru postul de <u>Director General</u>:

DIRECTOR GENERAL – 1 post:
Pentru postul de Director General, candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice, stabilite de Consiliul de administrație/Comitetul de nominalizare și remunerare potrivit art. 35 alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011:

1. să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu **diplomă de licență**;
2. să dovedească o experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat, de cel puțin 5 (cinci) ani. Experiența profesională relevantă în domeniul aeronautic constituie un avantaj în procesul de evaluare și selecție.

MODALITATEA DE EVALUARE A CANDIDAȚILOR
Evaluarea candidaților se face prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, a informațiilor suplimentare solicitate în scris, verificarea referințelor și a activității desfășurate anterior, precum și prin observarea comportamentală a candidaților în cadrul interviului, prin raportare la profilul Directorului General, profilul candidatului și indicatorii care descriu criteriile de selecție. Evaluarea urmărește în special capacitatea candidatului de a exercita atribuțiile de conducere delegate de Consiliul de administrație și de a implementa obiectivele societății.

GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE
Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența necesară exercitării funcției de Director General, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert”.

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5. Pentru criteriile obligatorii se stabilește, prin profilul aprobat pentru această procedură, pragul minim individual necesar pentru ocuparea funcției de Director General.

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat după cum urmează:

- **1 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim individual de 20%;**
- **3 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim individual de 60%;**
- **5 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim individual de 100%.**

Punctajul se acordă de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare pentru fiecare criteriu de selecție aplicabil, prin raportare la documentele din dosarul de candidatură, la informațiile suplimentare solicitate, la declarația de intenție și la rezultatele interviului.
Pentru criteriile obligatorii și opționale se aplică grila de evaluare de mai jos, cu excepția cazurilor în care există grilă de punctaj specifică în dreptul criteriului de referință.

Rezultatele evaluării se utilizează de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare în analiza comparativă a candidaților, la întocmirea listei scurte, în evaluarea finală și la stabilirea clasamentului candidaților.

GRILĂ COMUNĂ DE PUNCTARE		
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	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală şi/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii şi probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente şi ghiduri.
3	Competent	*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	*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	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. • 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.

Matricea profilului Directorului General

Nr. Crt.	Criterii de selecție	Oblig./ Opț.	Pondere (1-0)		CANDIDAT 1	CANDIDAT ...	CANDIDAT N		TOTAL	Total ponderat	Prag minim individual	Punctaj acordat
A. COMPETENȚE												
1.	**Competențe specifice sectorului de activitate**											
1.1	Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea;	Oblig.	1								60%	
1.2	Capacitatea de a înțelege și aplica legislația națională și europeană din domeniul de activitate al societății, având în vedere și necesitatea absorbției fondurilor europene;	Oblig.	1								60%	
1.3	Capacitatea de a identifica și valorifica oportunitățile de extindere a domeniului societății, prin adaptarea strategică a serviciilor.	Oblig.	1								60%	
2.	**Competențe profesionale de importanță strategică**											
2.1	Capacitatea de conducere executivă eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale societății;	Oblig.	1								60%	
2.2	Capacitatea de a transpune strategia aprobată de Consiliul de administrație în obiective clare și de a implementa măsuri care să asigure dezvoltarea sustenabilă a societății;	Oblig.	1								60%	
2.3	Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;	Oblig.	1								60%	
2.4	Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor;	Oblig.	1								60%	
2.5	Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune	Oblig.	1								60%	

	a riscurilor;											
2.6	Capacitatea de a coordona procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății.	Oblig.	1								60%	
3.	**Competențe de guvernanță corporativă**											
3.1	Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante;	Oblig.	1								60%	
3.2	Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă și de a asigura raportarea executivă către Consiliul de administrație, în concordanță cu O.U.G. nr. 109/2011.	Oblig.	0.8								60%	
4.	**Competențe sociale şi personale**											
4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului;	Oblig.	0,7								60%	
4.2	Capacitatea de a reprezenta societatea în limitele mandatului și ale atribuțiilor delegate.	Oblig.	1								60%	
5.	**Experiență pe plan local şi internațional**											
5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății	Opt.	1									
5.2	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	Opt.	1									
5.3	Experiență în comunicarea şi relația cu Asociatul Unic şi/sau investitorii	Opt.	1									
5.4	Experiență în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora	Oblig.	1								60%	
5.5	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt.	1									
5.6	Experiență în domeniul de activitate al societății	Opt.	1									
5.7	Experiență in implementarea de proiecte cu fonduri europene	Opt.	1									
5.8	Experiență în relația cu instituțiile europene	Opt.	1									

5.9	Experiență relevantă în consultanță în management și/sau în funcții de conducere la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, director sau alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat	Oblig.	1								**60%**	
6	**Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice**											
6.1	Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Oblig.	0,5								60%	
7.	**Aliniere cu scrisoarea de așteptări**											
7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp (SMART), pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.	1								60%	
7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;	Oblig.	1								60%	
7.3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu *contextul acesteia*	Oblig.	1								60%	
7.4	Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la *performanța operațională*	Oblig.	1								60%	
7.5	Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare la *performanța financiară*	Oblig.	1								60%	
7.6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la *calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii*	Oblig.	1								60%	
7.7	Capacitatea de a formula obiective SMART, care răspund așteptărilor referitoare *la politica de investiții din surse proprii si din surse atrase aplicabilă societății*	Oblig.	1								60%	
7.8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor	Oblig.	1								60%	

	referitoare la reducerea creanțelor											
7.9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în *domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative*	Oblig.	1								60%	
7.10	Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig.	1								60%	
7.11	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora	Oblig.	1								60%	
B. TRĂSĂTURI												
1.	Reputație personală și profesională	Oblig.	1								60%	
2.	Integritate	Oblig.	1								60%	
3.	Expunere politică	Oblig	0,5								20%	
4.	Autonomie profesională și obiectivitate	Oblig.	1								60%	
5.	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5								60%	
6.	Viziune	Oblig.	0,5								60%	
C. ALTE CRITERII												
1.	Înscrieri în cazierul fiscal, judiciar sau administrativ, după caz	Oblig.	1								100%	
2.	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	1								100%	
3.	Incompatibilități, conflicte de interese și interdicții legale	Oblig.	1								100%	
	TOTAL											
	Total ponderat											
	Clasament											

Definirea criteriilor de selecție

A. COMPETENŢE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea

Descriere: abilitatea de a analiza și înțelege caracteristicile mediului de piață în care activează societatea, inclusiv comportamentul clienților/beneficiarilor, tendințele economice și evoluțiile relevante sectorului de activitate.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri adecvate sectorului în care operează societatea;
- cunoaște care sunt operatorii din domeniu și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege specificul sectorului de activitate și modul în care acesta influențează societatea ca întreg;
- se menține la curent cu tendințele actuale și viitoare, precum și factorii de influență care modelează sectorul (sociali, politici, tehnologici, științifici, ecologici, economici, etc.);
- împărtășește cunoștințele și perspectivele relevante sectorului cu membri ai consiliului de administrație, în sprijinul procesului de luare a deciziilor, și corelează indicatorii de performanță ai organizației cu evoluțiile sectorului.

1.2 Capacitatea de a înțelege și aplica legislația națională și europeană din domeniul de activitate al societății, având în vedere și necesitatea de absorbție a fondurilor europene

Descriere: abilitatea de a interpreta corect, de a implementa și de a monitoriza conformitatea cu reglementările și standardele legislative relevante din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere detaliată a legislației naționale și europene din domeniul de activitate al societății;
- aplică sistematic normele și reglementările legale în procesele zilnice ale companiei;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
- oferă consultanță echipelor interne cu privire la interpretarea și aplicarea reglementărilor, contribuind la formarea continuă a personalului în ceea ce privește normele de siguranță și standardele sectorului;
- încurajează o cultură organizațională bazată pe respectarea reglementărilor și standardelor aplicabile sectorului;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea neconformităților.

1.3 Capacitatea de a identifica și valorifica oportunitățile de extindere a domeniului societății, prin adaptarea strategică a serviciilor.

Descriere: abilitatea de a înțelege cadrul instituțional în care își desfășoară societatea activitatea și de a identifica oportunități de dezvoltare și extindere în concordanță cu reglementările naționale și europene aplicabile.

Indicatori:

- cunoaște structura instituțională și cadrul de reglementare specific sectorului în care operează societatea, astfel cum sunt definite prin legislația națională și europeană.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de conducere executivă eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale societății

Descriere: abilitatea de a conduce și coordona utilizarea resurselor organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, cu respectarea strategiei, bugetelor și limitelor de competență aprobate.

Indicatori:

- planifică și administrează eficient infrastructura fizică a companiei, inclusiv echipamentele și dotările, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate optimă și sunt menținute în stare corespunzătoare de funcționare;
- implementează strategii de întreținere preventivă și reînnoire a echipamentelor pentru a preveni riscurile operaționale și a minimiza costurile de reparație;
- coordonează implementarea unor sisteme de gestionare a informațiilor și bazelor de date care să sprijine procesele decizionale și să permită accesul rapid și securizat la informațiile necesare;
- dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
- analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
- adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau disfuncționalităților majore;
- coordonează echipele pentru utilizarea eficientă a resurselor umane în activitățile organizației, asigurându-se că competențele și abilitățile angajaților sunt aliniate cu nevoile operaționale;
- monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe;
- prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil;
- coordonează procesele de digitalizare și utilizare a tehnologiilor pentru eficientizarea resurselor;
- integrează soluții digitale avansate în gestionarea resurselor pentru a spori eficiența și transparența proceselor operaționale;
- implementează soluții de automatizare și digitalizare care contribuie la reducerea costurilor operaționale și creșterea preciziei în gestionarea resurselor;

2.2 Capacitatea de a transpune strategia aprobată de Consiliul de administrație în obiective clare și de a implementa măsuri care să asigure dezvoltarea sustenabilă a societății

Descriere: abilitatea de a transforma strategia și obiectivele aprobate de Consiliul de administrație în obiective executive, planuri de acțiune, responsabilități, termene și rezultate măsurabile.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate şi performanță

Descriere: abilitatea de a face ca membrii societății pe care o conduce să adere la viziunea și valorile comune, 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.

Indicatori:

- 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;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă. abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget realist, de a consolida și cascada bugete la nivel organizațional, de a asigura o execuție bugetară conformă și de a adapta planificarea financiară în funcție de evoluțiile economice, tehnologice și legislative, menținând echilibrul și performanța organizației în contexte de incertitudine.

Indicatori:

- 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;
- identifică și evaluează impactul schimbărilor economice, tehnologice și legislative asupra planificării și execuției bugetare, adaptând previziunile în consecință;
- demonstrează reziliență în gestionarea bugetului în contexte de incertitudine sau criză, identificând soluții alternative pentru menținerea echilibrului financiar al societății.

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

Descriere: abilitatea de a efectua 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.
Indicatori:

- 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 riscurilor identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

2.6 Capacitatea de a coordona procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății
Descriere: abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea societății.
Indicatori:

- evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile societății;
- gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul societății, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea;
- coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
- evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;

- identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante
Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.
Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială;
- urmărește atent indicatorii de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;
- contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
- militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent.

3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011 și de a asigura raportarea executivă către Consiliul de administrație
Descriere: abilitatea de a înțelege raportul dintre atribuțiile de administrare ale Consiliului de administrație și atribuțiile de conducere delegate Directorului General, de a implementa deciziile Consiliului și de a asigura raportarea corectă, completă și la timp asupra performanței executive.

Indicatori:

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

4. Competențe sociale și personale

4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Descriere: abilitatea de a elabora și transmite, pe canalele potrivite, informații și documente oficiale clare și exacte, atât în interiorul societății, cât și în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.2. Capacitatea de a reprezenta societatea în limitele mandatului și ale atribuțiilor delegate

Descriere: abilitatea de a reprezenta societatea, în limitele mandatului și ale atribuțiilor delegate, în relația cu autorități, parteneri, clienți, finanțatori, investitori și alte părți interesate, protejând interesele și reputația societății.

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului societății, atât în afara societății în diverse cercuri profesionale, cât și în interiorul societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății

Descriere: experiență anterioară în interacțiunea directă cu autorități publice, de reglementare și supraveghere relevante din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- experiență anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**

mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.2 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții.
Indicatori:

- responsabilități de participare în proiecte de investiții prezentate de candidat în cadrul interviului

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.3 Experiență în comunicarea și relația cu Asociatul Unic și/sau investitorii
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu Asociatul Unic și/sau investitorii.
Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu Asociatul Unic și/sau investitori

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.4 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.
Indicatori:

- responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și de planificare a succesiunii în cadrul acestora.

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.5 Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului
Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.
Indicatori:

- experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.6 Experiență în domeniul de activitate al societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- experiența în domeniul de activitate al societății

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.7 Experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene.

Indicatori:

− experiența în implementarea de proiecte cu fonduri europene constituie un avantaj

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.8 Experiență în relația cu instituțiile europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiența în relația cu instituțiile europene constituie un avantaj

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
mai puțin de 2 ani	intre 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	între 4 ani si 5 ani	peste 5 ani

5.9 Experiență relevantă în consultanță în management și/sau în funcții de conducere la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, director sau alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat

Descriere: capacitatea candidatului de a demonstra experiență relevantă în consultanță în management și/sau în exercitarea unor funcții de conducere, prin raportare la nivelul responsabilităților asumate, complexitatea activităților coordonate și relevanța acestora pentru exercitarea mandatului de Director General.

Indicatori:

- experiență relevantă în consultanță în management și/sau în funcții de conducere;

- nivelul și complexitatea responsabilităților manageriale exercitate;

- experiență în coordonarea structurilor, activităților și resurselor organizației;

- experiență în implementarea strategiilor și urmărirea rezultatelor organizaționale;

- relevanța experienței profesionale pentru exercitarea atribuțiilor de Director General.

Grila de diferențiere a punctajului (prag minim acceptat: scor 3 din 5):

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Nu demonstrează experiență relevantă în consultanță în management ori în funcții de conducere	Demonstrează experiență limitată, cu responsabilități manageriale reduse sau insuficient relevante pentru postul de Director General.	Demonstrează experiență relevantă în consultanță în management și/sau în funcții de conducere și exercitarea efectivă a unor responsabilități manageriale compatibile cu postul de Director General.	Demonstrează experiență relevantă și consistentă în funcții de conducere, inclusiv în coordonarea structurilor, echipelor și resurselor și în implementarea obiectivelor organizaționale.	Demonstrează experiență relevantă, extinsă și complexă în funcții de conducere la nivel superior și/sau consultanță în management, cu responsabilitate asupra strategiei, coordonării organizației și obținerii unor rezultate măsurabile.

6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

- analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice;
- coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
- facilitează colaborarea între părțile interesate;

- reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;
- integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

7. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate şi care sunt încadrate în timp (SMART), pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, de a le operaționaliza, cu respectarea regulilor de elaborare a unor obiective SMART.

Indicatori: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

7.2 *Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective*

Descriere: abilitatea de a prezenta profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

7.3 *Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia*

Descriere: abilitatea de a 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 pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

Indicatori: descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

7.4 Capacitatea de a formula obiective SMART*, care răspund aşteptărilor referitoare la performanța operațională*

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și de a formula obiective operaționale SMART.

Indicatori: sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și de a formula obiective operaționale SMART.

7.5 Capacitatea de a formula obiective SMART*, care răspund aşteptărilor referitoare la performanța financiară*

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și de a formula obiective financiare SMART.

Indicatori: sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și de a formula obiective financiare SMART.

7.6 Capacitatea de a formula obiective SMART*, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii*
Descriere: abilitatea de a sesiza situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și de a formula obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.
Indicatori: sesizează situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei 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.

7.7 Capacitatea de a formula obiective SMART*, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii și din surse atrase, aplicabilă societății*
Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și de a defini obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.
Indicatori: ia notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat atât din surse proprii, cât și din surse atrase și de a defini obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

7.8 Capacitatea de a formula obiective SMART*, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor*
Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și de a prezenta acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în această direcție, pentru fiecare an de mandat.
Indicatori: ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în această direcție, pentru fiecare an de mandat.

7.9 Capacitatea de a formula obiective SMART*, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative*
Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.
Indicatori: contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

7.10 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor Asociatului Unic cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

Indicatori: corelează obiectivele ce răspund așteptărilor Asociatului Unic cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

7.11 Capacitatea de a prezenta realist şi comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora

Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, 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 companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: capacitatea de a demonstra un comportament integru, adecvat postului, fără antecedente penale, disciplinare sau administrative relevante.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat 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.

2. Integritate

Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui director 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.

3. Expunerea politică

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

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

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
candidatul declara ca ocupa		candidatul declara ca este		candidatul declara ca nu
un post de conducere al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003		membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003		este membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003

4. Autonomie profesională și obiectivitate

Descriere: capacitatea de a exercita mandatul cu autonomie profesională, obiectivitate și responsabilitate, în limitele competențelor delegate de Consiliul de administrație și fără influențe necorespunzătoare.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- își formează și exprimă opinii independente în procesul de luare a deciziilor, fără a se supune unor presiuni externe sau de grup;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

5. 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 persuada.

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.

6. Viziune

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinctă;
- arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului

C. ALTE CRITERII

1. Înscrieri în cazierul fiscal, judiciar sau administrativ, după caz

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă înscrierile din cazierul judiciar, respectiv cazierul fiscal sau cazierul administrativ, după caz
Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă înscrierile din cazierul judiciar, respectiv cazierul fiscal sau cazierul administrativ, după caz

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Are înscrieri în cazierul fiscal, judiciar sau administrativ, după caz				Nu are înscrieri în cazierul fiscal, judiciar sau administrativ, după caz

2. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul şi-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât candidatul nu trebuie să se afle sub incidența art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.
Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventualele răspunsuri la solicitări de clarificări și declarația pe proprie răspundere, reiese încadrarea sau neîncadrarea candidatului în situația prevăzută la art.169 alin.(10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Grilă specifică de punctaj					
Rating	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul şi-a exercitat mandatul de administrator sau de director	se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență				nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență

3. Incompatibilități, conflicte de interese și interdicții legale

Descriere: **nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate si numite în funcția de administrator** sau director persoanele care se află în situații de incompatibilitate sau conflict de interese conform legii aplicabile în materie

Indicatori: se verifică lipsa situațiilor de incompatibilitate, conflict de interese și interdicții prevăzute de lege, inclusiv cele aplicabile potrivit O.U.G. nr. 109/2011 și celorlalte acte normative incidente.

Grilă specifică de punctaj				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Se află în situațiile prevăzute de lege pentru care este incompatibil cu funcția de director				Nu se află în situațiile prevăzute de lege pentru care este incompatibil cu funcția de director