Anexa A2. Profilul candidatului - Director General

PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU POSTUL DE DIRECTOR GENERAL al societății Blue Air Technic S.R.L.

1. Despre Profilul candidatului

Profilul candidatului pentru postul de Director General este stabilit prin raportare la cerințele contextuale ale întreprinderii publice, la Scrisoarea de așteptări și la criteriile de selecție aprobate potrivit art. 35 alin. (5) din O.U.G. nr. 109/2011 și cuprinde:
a) descrierea rolului Directorului General, derivată din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;
b) descrierea criteriilor de selecție aferente postului de Director General.

2. Descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări

Numirea Directorului General va fi făcută cu respectarea prevederilor legale în vigoare în domeniul guvernanței corporative a întreprinderilor publice și a procedurii prevăzute la art. 35 din O.U.G. nr. 109/2011.

Consiliul de administrație deleagă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei Director General. Directorul General exercită conducerea executivă în limitele atribuțiilor delegate și ale contractului de mandat.

Atribuțiile Consiliului de administrație și ale Directorului General sunt delimitate potrivit legii, actului constitutiv și delegării aprobate. Consiliul păstrează atribuțiile de administrare care nu pot fi delegate, iar Directorul General răspunde pentru exercitarea atribuțiilor de conducere care i-au fost delegate.
Directorul General asigură implementarea strategiei și a deciziilor Consiliului de administrație, coordonează activitatea curentă a societății și urmărește realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță aferenți mandatului.

Profilul urmărește selectarea unui candidat cu experiență managerială, capacitate de coordonare integrată și competențe adecvate complexității activității societății, inclusiv din perspectivă operațională, financiară, organizațională și strategică.
În cadrul procedurii de selecție pentru postul de Director General se utilizează, fără a se limita la acestea, următoarele condiții și criterii de selecție:

1. ***condiții generale și specifice*** care trebuie îndeplinite de candidați – condiții inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; acestea sunt *condiții generale și specifice postului*;
2. ***criteriile de selecție*** – competențe și trăsături necesare candidatului pentru a putea îndeplini cu succes rolul de Director General; acestea sunt criterii individuale.

3. Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați

Condițiile care trebuie îndeplinite de candidații la postul de Director General sunt condiții minime stabilite pentru procedură, iar criteriile de selecție permit evaluarea și departajarea candidaților în raport cu profilul aprobat.

Toți candidații pentru postul de Director General al Societății 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 și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și 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 și în H.G. nr. 639/2023.

4. Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați

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.

5. Criteriile de selecție

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

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

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;

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

2. Competențe profesionale de importanță strategică

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

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;

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

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

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;

2.6. Capacitatea de a coordona procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății.

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;

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.

4. Competențe sociale și personale

4.1. Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului;

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

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;

5.2. Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății;

5.3. Experiență în comunicarea și relația cu Asociatul Unic și/sau investitorii;

5.4. Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora;

5.5. Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului;

5.6. Experiență în domeniul de activitate al societății;

5.7. Experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene;

5.8. Experiență în relația cu instituțiile europene.

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.

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.

7. Alinierea cu scrisoarea de așteptări

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

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

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

7.4. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;

7.5. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;

7.6. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii;

7.7. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii și din surse atrase, aplicabilă societății;

7.8. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;

7.9. Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative;

7.10. Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;

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

B. TRĂSĂTURI

Trăsături evaluate în cadrul interviului

În cadrul interviului, Consiliul de administrație/Comitetul de nominalizare și remunerare, împreună cu expertul independent, după caz, va evalua și următoarele trăsături:

1. reputație personală și profesională;

2. integritate;
3. expunere politică;
4. autonomie profesională și obiectivitate;
5. abilități de comunicare interpersonală;
6. viziune.

C. ALTE CRITERII

1. 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
3. Incompatibilități, conflicte de interese și interdicții legale