



COMPANIA NAȚIONALĂ ADMINISTRAȚIA CANALELOR NAVIGABILE S.A.

PROFILUL POSTULUI - DIRECTOR ECONOMIC

PROFILUL CANDIDATULUI

- aprobat prin HCA nr.22/03.04.2026

Procedură de selecție și nominalizare – Director General și Director Economic

Cuprins

1. Despre Profilul postului	3
2. Cerințe contextuale.....	3
3. Rolul Directorului Economic.....	6
4. Despre conditii de participare și criteriile de selecție	9
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General	9
6. Conditii de participare	10
7. Definirea criteriilor de selectie.....	14
8. Grila de punctare	22

1. Despre Profilul postului

Profilul postului de Director Economic face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și este alcătuit din două componente:

- a. descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;
- b. descrierea criteriilor de selecție.

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

2. Cerințe contextuale

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este companie națională, cu acționar unic statul român prin Ministerul Transporturilor, înființată prin HG nr. 517/1998. Administrează și exploatează Canalul Dunăre — Marea Neagră și Canalul Poarta Albă — Midia Năvodari, cu o lungime totală de circa 131 km de cale navigabilă artificială. Infrastructura include 4 ecluze, stații de pompare, diguri, dane portuare în porturile Cernavodă, Medgidia, Basarabi, Murfatlar, Ovidiu, Luminița, Agigea, Năvodari și Midia, depouri de întreținere și echipamente de dragaj.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. funcționează simultan ca operator de infrastructură de transport naval, ca administrator portuar pentru porturile de pe canal și ca furnizor de servicii publice de navigație (pilotaj, remorcaj, ecluzare). Aceste trei roluri suprapuse generează un model operațional fără echivalent direct în altă întreprindere publică din România.

Dimensiunea organizatorică — peste 400 de angajați, cu o structură omogenă, bazată pe personal tehnic dar și de exploatare ecluze și dispecerate de navigație, structurat în direcții de exploatare, tehnic-investiții, economic, comercial și juridic — implică o conducere executivă care trebuie să înțeleagă atât mecanismele de guvernare corporativă, cât și specificul profesional al personalului navigant.

Cerință contextuală derivată: directorul economic al societății Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. trebuie să dețină capacitatea de a conduce activitatea economică, prin prisma reglementărilor fiscale și bugetare în vigoare.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. operează într-un mediu cu cel puțin patru straturi de complexitate suprapuse.

Primul strat este cel al transportului naval internațional. Canalul Dunăre — Marea Neagră face parte din coridorul TEN-T Rin-Main-Dunăre și este utilizat de armatori din toată Europa și din afara ei. Volumul de trafic este sensibil la condițiile economice globale, la nivelul hidrologice al Dunării și la competiția cu rutele rutiere și feroviare alternative.

Al doilea strat este cel al relației cu Comisia Dunării și cu organismele internaționale de navigație. Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. are obligații de respectare a convențiilor internaționale privind libera navigație pe Dunăre și pe canalele aferente, ceea ce implică o expunere diplomatică și instituțională atipică pentru o întreprindere publică obișnuită.

Al treilea strat este cel al relației cu Ministerul Transporturilor și Infrastructurii ca autoritate publică tutelară și autoritate de reglementare simultană.

Ministerul aproba Bugetele de venituri și cheltuieli, aprobă strategiile și planul de administrare, negociază ICP și monitorizează conformitatea cu OG 22/1999. Această dublă calitate a autorității tutelare — proprietar și reglementator — creează tensiuni specifice în guvernarea corporativă a societății Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A..

Al patrulea strat este cel al mediului concurențial indirect. Deși Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este monopolist pe infrastructura pe care o administrează, ea concurează indirect pentru traficul de mărfuri cu portul Constanța, cu transportul feroviar și rutier pe axa est-vest și cu porturile dunărene din Bulgaria și Ucraina.

Cerință contextuală derivată: directorul economic trebuie să gestioneze sau să asigure suportul în relații instituționale cu organisme de control și audit, autorități naționale, organisme internaționale și clienți comerciali privați dintr-un mediu cu dinamici multiple și adesea conflictuale.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. are venituri generate preponderent din tarife de utilizare a infrastructurii — tarife de tranzit, ecluze, dane și servicii conexe — care sunt supuse aprobării Ministerului Transporturilor și Infrastructurii. Această dependență de o politică tarifară externă limitează autonomia financiară a directorului general și impune o capacitate de negociere bugetară specifică.

Totodată, Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. administrează infrastructură de transport naval aparținând domeniului public al statului, cu obligații de mentenanță impuse prin acte normative. Costurile de mentenanță și de reabilitare a infrastructurii (dragaj, reparații ecluze, consolidare diguri) sunt substanțiale, recurente și nu pot fi reduse sub praguri tehnice minime fără consecințe asupra siguranței navigației și a conformității cu reglementările ANR.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. accesează fonduri europene (CEF — Connecting Europe Facility, POIM/POIM+) pentru cofinanțarea investițiilor majore în infrastructură. Gestionarea acestor proiecte implică obligații de cofinanțare, raportare față de autoritățile de management și conformitate cu normele de eligibilitate a cheltuielilor — un risc financiar distinct față de activitatea curentă.

Cerință contextuală derivată: directorul general trebuie să dețină capacitatea de a gestiona o structură de venituri reglementată extern, cheltuieli de mentenanță impuse

normativ și un portofoliu de proiecte cu finanțare europeană, menținând în același timp echilibrul financiar al societății.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este supusă integral regimului OUG nr. 109/2011 și raportează periodic AMEPIP, Ministerului Transporturilor și Infrastructurii și Adunării Generale a Acționarilor.

Societatea are un consiliu de administrație cu comitete de nominalizare, remunerare și audit, un auditor financiar extern și un compartiment de audit intern.

O particularitate semnificativă a guvernantei Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este suprapunerea parțială a rolurilor: directorul economic al Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. interacționează cu un CA în care, în perioadele de provizorat, pot exista membri cu mandate expirate sau administratori provizorii, ceea ce creează o instabilitate periodică a structurii de decizie.

O a doua particularitate este relația cu AMEPIP, care monitorizează ICP și poate iniția sancțiuni. Această monitorizare externă suplimentară față de autoritatea tutelară obișnuită implică o transparență ridicată a deciziilor de conducere și o capacitate de raportare sistematică.

Cerință contextuală derivată: directorul economic trebuie să funcționeze eficient într-un sistem de guvernare corporativă cu multiple niveluri de control și să asigure continuitatea conducerii executive împreună cu directorul general inclusiv în perioade de instabilitate a structurii de administrare.

Cadrul legislativ aplicabil Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este mai complex decât cel al unei întreprinderi publice obișnuite, prin suprapunerea a patru categorii de reglementări. Prima este guvernarea corporativă generală — OUG nr. 109/2011, HG nr. 639/2023, normele AMEPIP. A doua este legislația sectorială specifică căilor navigabile — OG nr. 22/1999 cu modificările aduse prin Legea nr. 54/2025, care impune criterii speciale pentru directorul general și stabilește obligații specifice administrațiilor portuare. A treia este dreptul naval internațional și reglementările europene privind transportul pe căile navigabile interioare — Directiva 2016/1629/UE, regulamentele CESNI, acordurile bilaterale privind navigația pe Dunăre. A patra este dreptul domeniului public — regulile privind concesionarea și utilizarea infrastructurii aparținând domeniului public al statului.

Directorul economic al societății Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. trebuie să navigheze simultan în toate aceste straturi normative, fiecare cu autorități de reglementare distincte și cu sancțiuni specifice.

Cerință contextuală derivată: directorul economic trebuie să dețină familiarizare operațională cu ansamblul cadrului legal aplicabil societății Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A., inclusiv cu reglementările sectoriale navale și cu obligațiile internaționale ale societății, pentru a putea lua decizii în deplină cunoștință de cauză fără a depinde exclusiv de consilierii juridici interni.

La momentul selecției, Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. se află într-o poziție strategică caracterizată de câteva elemente simultane. Infrastructura canalelor este veche de patru decenii și necesită investiții majore de modernizare pentru a rămâne competitivă. Traficul pe canal a cunoscut fluctuații semnificative legate de nivelul hidrologic al Dunării, ceea ce impune adaptarea structurală a modelului de operare la variabilele climatice. Agenda europeană privind transportul fluvial (Green Deal, strategia de reducere a emisiilor din transport) creează presiune pentru modernizarea flotei de dragaj și a echipamentelor de operare, cu implicații investiționale directe pentru Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A..

Totodată, Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este o societate cu potențial strategic semnificativ nevalorificat: porturile de pe canal pot dezvolta activități logistice și industriale adiacente transportului de mărfuri, iar canalul însuși poate juca un rol mai important în tranzitul de mărfuri pe axa est-vest în contextul reconfigurării lanțurilor de aprovizionare europene după 2022.

Cerință contextuală derivată: directorul economic trebuie să dețină capacitatea de a formula și implementa o viziune strategică pentru Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. care să valorifice oportunitățile generate de agenda europeană a transportului fluvial și de reconfigurarea logistică regională, gestionând simultan constrângerile financiare și tehnice ale infrastructurii existente.

3. Rolul Directorului Economic

Directorul Economic are următoarele atribuții:

- a. participa, pe domeniul propriu de activitate, împreună cu Directorul General la elaborarea propunerilor în fundamentarea strategiilor de dezvoltare ale societății pe termen scurt, mediu și lung și le supune împreună cu acesta, aprobării, în ședințele CA;
- b. stabilește și propune obiectivele pe domeniul specific de activitate, până la nivel individual în strânsă corelare cu obiectivele generale, strategice și specifice ale societății;
- c. coordonează activitatea economică, financiară și bugetară a companiei; asigură interfata cu organismele de avizare, aprobare, control sau audit a activităților din domeniul său de activitate
- d. se conformează prevederilor Regulamentului nr.679/2016 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (GDPR) și respectă normele tehnice și organizatorice adecvate de aplicare a prevederilor Regulamentului nr. 679/2016;
- e. avizează reglementările interne pe domeniul propriu de activitate;
- f. analizează periodic indicatorii proprii direcției coordonate și propune măsuri de îmbunătățire a rezultatelor societății, pe domeniul propriu de activitate;
- g. asigură reprezentarea societății în fața organelor de control pe domeniul propriu de activitate;

-
- h. coordoneaza activitatea de gestionare a riscurilor din cadrul directiei conform metodologiei aprobate;
 - i. asigura si urmareste aplicarea masurilor corespunzatoare de protectie a resurselor informationale gestionate in cadrul directiei;
 - j. intocmeste si urmareste gestionarea eficienta a Bugetului de Venituri si Cheltuieli;
 - k. propune spre aprobare reglementari interne privind activitatile din cadrul directiei coordonate si se asigura, dupa aprobare, de respectarea acestora de catre intreg personalul din subordine;
 - l. asigura respectarea de catre salariatii din subordine a normelor de securitate a muncii, precum si a celor de PSI, a prevederilor din ROF, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Munca;
 - m. propune spre aprobare pregatirea personalului din directia coordonata si vegheaza la mentinerea unor relatii corecte de munca bazate pe respectarea legislatiei in vigoare;
 - n. reprezinta societatea in raporturile cu tertii, pe domeniul propriu in limitele de competenta stabilite de conducere;
 - o. participa la intruniri interne si internationale, pe baza mandatului acordat de Directorul General;
 - p. organizeaza activitatile desfasurate in cadrul directiei coordonate in vederea realizarii acestora la termen, in conditii de buna calitate si in conformitate cu obiectivele trasate si cerintele conducerii;
 - q. urmareste si verifica ducerea la indeplinire a masurilor stabilite de organele de control, pe domeniul de activitate coordonat;
 - r. propune si implementeaza masuri de reducere a costurilor pe domeniul coordonat;
 - s. intocmeste si prezinta conducerii societatii informari si rapoarte periodice pe domeniul propriu;
 - t. conduce si organizeaza activitatea salariatilor din subordine, asigurand o judicioasa, riguroasa si echitabila repartizare a sarcinilor si a prioritatilor in executarea acestora; indeplineste orice alte sarcini trasate de Directorul General, in functie de necesitatile specifice domeniului de activitate coordonat; asigura, in conformitate cu dispozitiile legale, consolidarea lucrarilor de planificare financiara si urmarirea in executie a beneficiului obtinut de companie;
 - u. asigura conditiile de reflectare corecta, coerenta si continua a fenomenelor economice realizate de companie si se preocupa de preluarea acestora in situatiile financiare anuale pe care le semneaza, le supune avizarii/aprobării membrilor CA dupa ce in prealabil au fost supuse activitatii de audit financiar in conformitate cu prevederile legale;
 - v. asigura suportul informational in vederea realizarii analizelor cu caracter economic solicitate de conducerea societatii; asigura prin structurile functionale

-
- de specialitate, respectarea si transpunerea in practica a reglementarilor legale in domeniul contabilitatii financiare si de gestiune;
- w. asigura transpunerea in practica a reglementarilor legale in domeniul buget-finante, prin structura functionala de specialitate;
 - x. coordoneaza metodologic, prin structurile functionale de specialitate, activitatea economica la nivelul reprezentantelor;
 - y. asigura prin structurile functionale de specialitate, dezvoltarea de aplicatii informatice si de gestiune pe domeniul economic;
 - z. asigura operatiunile economice/fiscale in relatia societatii cu bancile comerciale, cu ANAF, MF etc.;
 - aa. asigura structurilor functionale de specialitate inregistrarea/radierea din punct de vedere fiscal, a punctelor de lucru judetene si obtinerea registrelor unice de control;
 - bb. avizeaza si propune spre aprobare si implementeaza politicile economice in scopul eficientizarii activitatii societatii, cu respectarea legislatiei in vigoare;
 - cc. asigura suport structurilor functionale de specialitate la calcularea si achitarea la termen a drepturilor de personal si a obligatiilor aferente acestora;
 - dd. urmareste aplicarea strategiilor si politicilor de dezvoltare ale societatii, pe domeniul economic, stabilite de CA;
 - ee. coordoneaza activitatea de inventariere a intregului patrimoniu;
 - ff. asigura instruirea periodica a personalului care presteaza activitatea in cadrul Directiei Economice;
 - gg. vizeaza ca operatiunile patrimoniale au sustinere bugetara, in baza responsabilitatilor stabilite prin reglementarile interne;
 - hh. ordonanteaza la plata operatiunile patrimoniale in baza responsabilitatilor stabilite prin reglementarile interne;
 - ii. informeaza permanent cu privire la capacitatea de plata a societatii si de indeplinirea la termen in conformitate cu dispozitiile legale, a obligatiilor fata de terti;
 - jj. organizeaza contabilitatea in cadrul societatii;
 - kk. asigura in conformitate cu dispozitiile legale intocmirea lucrarilor de planificare financiara, buget de venituri si cheltuieli, executia bugetara;
 - ll. urmareste constituirea fondurilor si utilizarea acestora cu respectarea dispozitiilor legale;
 - mm. decide asupra metodologiei de intocmire a lucrarilor contabile, financiare, salarizare, plati castiguri;
 - nn. raspunde de intocmirea in mod curent a situatiilor financiare;
 - oo. verifica si isi asuma documentele emise in cadrul Directiei Economice;
 - pp. organizeaza activitatile desfasurate in cadrul directiei coordonate in vederea realizarii acestora la termen in conditii de buna calitate si in conformitate cu obiectivele trasate si cerintele conducerii;
 - qq. coordoneaza activitatea de realizare a rapoartelor specifice, stabilite in sarcina societatii prin OUG nr.109/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

4. Despre conditii de participare și criteriile de selecție

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

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

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

5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General

Contextul impune ca Directorul Economic să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

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

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

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

6. Condiții de participare

Candidații pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii Directorului Economic din cadrul societății Administrația Canalelor Navigabile S.A. trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- a) au absolvit studii universitare în domeniul științelor economice;
- b) dețin experiență în domeniul studiilor universitare absolvite de cel puțin 7 ani și au cel puțin 15 ani experiență profesională;
- c) au 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 ani;
- d) au experiență conform prevederilor Legii nr. 31/1990 în funcții de administrator sau de director, dobândită în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat de cel puțin 3 ani.
- e) nu se află în conflict de interese care să îi (le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- f) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. 3), art. 36

- alin. 7) din O.U.G. nr.109/2011 cu completările și modificările ulterioare;
- g) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
 - h) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
 - i) au capacitate deplină de exercițiu;
 - j) sunt apti din punct de vedere medical;
 - k) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
 - l) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
 - m) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentelor din dosarul de candidatură, metoda analizei informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, metoda analizei declarației de intenție, metoda verificării referințelor oferite de candidați, metoda verificării activității desfășurate anterior de candidați, metoda observării comportamentale a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul postului și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, metoda integrării rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și metoda interviului organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului, concluziile probelor specifice unui centru de evaluare parcurse de candidați, în eventualitatea că procesul de selecție va impune susținerea unor astfel de probe.

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

Criteria	Obligatorii (OB) sau Optional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert						

I	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	C1.1	Capacitatea de a conduce procesele financiar-contabile ale unei întreprinderi publice	OB	1				4
		C1.2	Capacitatea demonstrată de a crește performanța financiară a societatii	OB	1				3,5
		C1.3	Capacitatea de a identifica și accesa cu succes surse diverse de finanțare	OB	1				3,5
		C1.4	Capacitatea de a optimiza permanent structura și modul de utilizare a sistemului ERP	OB	1				3
		C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de control management financiar și non-financiar	OB	1				3,5
		C1.6	Capacitatea de a imprima organizației disciplina fiscală	OB	1				3
		C1.7	Capacitatea de a imprima organizației spiritul de eficiență și eficacitate	OB	1				3
	Competențe profesionale de importanță strategică	C2.1	Managerial accounting	OB	0.75				3,5
		C2.2	Organizational behavior	OB	0.75				3,5
		C2.3	Leadership	OB	0.75				3
		C2.4	Management financiar	OB	0.75				3
		C2.5	Bugetare	OB	0.75				3
		C2.6	Cashflow management	OB	0.75				3
		C2.7	Digitalizare organizațională	OB	0.75				3
		C2.8	Managementul riscurilor	OB	0.75				3
		C2.9	Cost management	OB	0.75				3
	Competențe de guvernare	C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				3
		C3.2	Raportare	OB	0.75				3
		C3.3	Dialogul social	OB	0.75				3
		C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				3
	Competențe sociale și	C4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				3
		C5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice	Ob.	1				
	Experiență pe plan local și internațional	C5.2	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Opț.	1				1
		C5.3	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opț.	1				
		C5.4	Experiență în domeniul de activitate al societatii	Opț.	1				
		C5.5	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societatii	Opț.	1				
		C5.6	Experiență în realizarea unor investiții din fonduri externe nerambursabile sau rambursabile	Opț.	1				
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				3,5
	A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				3,5	

	A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				3,5
	A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1				3,5
	A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1				3,5
	A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1				3,5
	A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3,5
	A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				3,5
	A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vârsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3,5
	A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1				3,5
	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				3,5
	A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				3,5
III. Trăsături	T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01				1
	T2	Independență	OB	0.01				3
	T3	Integritate	OB	0.01				4
	T4	Expunere politică	OB	0.01				4
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	Opț.	0,5				3
	T6	Orientare către rezultate	Opț.	1				5
	T7	Capacitate de sinteză	Opț.	1				5
IV. Alte criterii	1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				5
	2	Inscrieri in cazierul fiscal sau judiciar	OB	1				5
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								
CLASAMENT								

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim detaliat in matricea Director Economic.

7. Definirea criteriilor de selectie

I	Competențe
C1	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice
C1.1	Capacitatea de a conduce procesele financiar-contabile ale unei întreprinderi publice
<u>Explicare</u> Capacitatea de a obține rezultate optime ale proceselor de management financiar-contabil ale societății, păstrându-le în permanență aliniate atât cu cerințele legislației aplicabile cât și cu bunele practici internaționale din acest domeniu.	<u>Indicatori</u> - Vizualizează procesele de management financiar-contabil - Își asumă process ownership - Sesizează nevoile de aliniere a acestor procese în vederea creșterii performanței - Este un fervent suporter al digitalizării acestor procese - Conectează procesele financiare cu celelalte procese ale societății.
C.1.2	Capacitatea demonstrată de a crește performanța financiară a societății
<u>Explicare</u> Capacitatea de a sesiza disproporționalități, inexactități, erori, surse de pierderi, cauze care conduc la erodarea performanței financiare a societății și de a identifica și implementa măsuri simple și eficiente de eliminare a acestora, obținând o ameliorare semnificativă a performanței financiare a societății.	<u>Indicatori</u> - analizează performanța financiară a societății - semnalează devieri de la performanța prognozată - sesizează disproporționalități, inexactități, erori, surse de pierderi, cauze care conduc la erodarea performanței financiare a societății - identifică și implementează măsuri simple și eficiente de eliminare a acestora, obținând o ameliorare semnificativă a performanței financiare a societății - gândește și pune rapid în operă măsuri rapide de redresare a performanței financiare - ia decizii de întărire a sistemului de control financiar
C1.3	Capacitatea de a identifica și accesa cu succes surse diverse de finanțare
<u>Explicare</u> Capacitatea de a găsi și de a obține resurse financiare din diferite surse, pentru a atinge obiectivele financiare ale societății.	<u>Indicatori</u> - rata de succes în obținerea unor fonduri - adaptabilitatea în gestionarea resurselor financiare, în funcție de nevoile organizației
C1.4	Capacitatea de a optimiza permanent structura și modul de utilizare a sistemului ERP
<u>Explicare</u> Capacitatea de a ajusta structura și rezultatele sistemului ERP în funcție de necesitățile concrete ale proceselor financiare ale societății.	<u>Indicatori</u> - Solicită sistemului rapoartele potrivite -Solicită, argumentează și ia deciziile de upgrade, completare sau înlocuire a sistemului ERP
C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de control management financiar și non-financiar
<u>Explicare</u> Capacitatea de a asigura implementarea corectă și completă a principiilor de control al proceselor de management financiar și non financiar.	<u>Indicatori</u> - Crează, populează și utilizează curent dashboardul cu principalii KPIs ai societății - Aliniază sau incită la alinierea proceselor și apoi a procedurilor în respectul principiilor de control eficiente și eficiente

		-Întreprinde acțiunile corective necesare în cazuri de ecart față de obiective sau de neconformitate sesizate de alarmele sistemului de control
C1.6	Capacitatea de a imprima organizației disciplina fiscală	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a gestiona corect obligațiile fiscale, monitorizarea și raportarea adecvată a tranzacțiilor financiare, precum și evitarea încălcării legilor fiscale.	<u>Indicatori</u> - respectă în mod riguros toate cerințele fiscale, inclusiv termenele de plată, raportarea fiscală - dispune de proceduri bine definite pentru stocarea și gestionarea documentelor fiscale - instruirea și conștientizarea importanței respectării regulilor fiscale
C1.7	Capacitatea de a imprima organizației spiritul de eficiență și eficacitate	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a implementa o cultură organizațională care promovează atât eficiența operațională, cât și realizarea scopurilor strategice.	<u>Indicatori</u> - măsoară cât de bine organizația utilizează resursele (timp, bani, personal) pentru a atinge obiectivele
C2	Competențe profesionale de importanță strategică	
C2.1	Managerial accounting	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a crea înscrisuri, formate și rapoarte contabile speciale, adaptate nevoilor de business, destinate top managerilor societății în vederea luării deciziilor optime ce pot conduce la creșterea dorită a performanței.	<u>Indicatori</u> - Au focus pe raportările interne contabile - Stabilește și execută rapoarte suplimentare față de cele cerute de autoritățile fiscale
C2.2.	Organizational behavior	
<u>Explicare</u>	Este familiarizat cu modul în care structura de organizare potențează interacțiunile optime ce conduc spre performanță optimă și are capacitatea de a dezvolta elementele necesare (proces, proceduri, structuri de organizare, regulamente, joburi, sisteme, etc.) care să permită interacțiunile optime.	<u>Indicatori</u> - revizuește periodic structura de organizare pe procesele pe care le conduce - aduce la zi fișele de post ale colaboratorilor direcți - asigură periodic recadrarea coerenței proces-procedură-flux-sistem
C2.3	Leadership	
<u>Explicare</u>	Capacitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.	<u>Indicatori</u> - evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească - utilizează deseori exemplul personal - are o bună capacitate de persuasiune - își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională - își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional - imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației - este promotor al schimbării - este un exemplu de integrare a valorilor organizației
C2.4	Management financiar	
<u>Explicare</u>		<u>Indicatori</u>

<p>Capacitatea de a culege informațiile potrivite, de a le analiza și procesa, pe baza lor de a face alegeri informate pentru a proiecta, derula și monitoriza toate tranzacțiile financiare ale societății.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - accesează surse coerente de informații - analizează informații financiare diverse - accesează și analizează rapoarte ale diverselor sisteme integrate digitale ce procesează informațiile financiare - identifică și accesează surse de finanțare - proiectează bugete și coordonează elaborarea BVC consolidat anual - elaborează capitolele financiare ale planurilor strategice sau operaționale la nivel de companie - conduce procesele de management financiar - relaționează cu acționari, finanțatori, reprezentanți ai autorităților și alți stakeholderi pe subiecte financiare - informează managementul și sugerează decizii informate de natură financiară
C2.5	Bugetare	
<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - a participat activ la activitatea de bugetare anuală - experiență în execuția bugetară - abilități de control bugetar - experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.
C2.6	Cashflow management	
<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a asigura în permanență, cu costuri minime, necesarul de cash al societății.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborează bugetul anual de cash - supervizează execuția bugetului de cash - relaționează cu finanțatori și alte instituții financiare
C2.7	Digitalizarea organizațională	
<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa să adopte schimbările necesare - cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea, - evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației - gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.8	Managementul riscurilor	
<p><u>Explicare</u> Capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - are o abordare sistemică - înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale - capacitează organizația pentru a mapa riscurile - capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate - capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor
C2.9	Cost management	

<u>Explicitare</u> Capacitatea de a crea înscrisuri, formate și rapoarte contabile speciale, adaptate nevoilor de business, destinate top managerilor societatii în vederea luării deciziilor optime ce pot conduce la creșterea dorită a performanței.	<u>Indicatori</u> -crează și conduce un proces fiabil de management al costurilor
C3	Competențe de guvernanță corporativă
C3.1	Management prin obiective
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societatii cât și motivarea angajaților implicați. Capacitatea de organizare de comitete consultative, implicarea in aspectele ce tin de etica si integritate, cooperarea cu directorii si supravegherea activitatii acestora, respectarea politicilor de transparenta si comunicare, implementarea efectiva a managementului riscului.	<u>Indicatori</u> - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - setează interactiv și formalizează obiective - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) - incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective, - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor, - are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
C3.2	Raportare
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către consiliul de administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.	<u>Indicatori</u> - este familiarizat cu toate aspectele operaționale și financiare ale organizației, inclusiv cunoștințe solide despre strategia, obiectivele, procesele și performanța sa - comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia - asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare
C3.3	Dialogul social
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societatii.	<u>Indicatori</u> - evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societatii și interesele angajaților - ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială - urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale - evita abil comportamentele de tiv “lider sindical” și soluțiile populiste dar costisitoare - contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social - militează pentru abilitarea managerilor societatii de a derula un dialog social pozitiv și fluent
C3.4	Monitorizarea performanței
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a accesa permanent sursele	<u>Indicatori</u> - identifică și interoghează surse de informații

<p>de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.</p>	<p>diverse</p> <ul style="list-style-type: none"> - stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție - informează structurile abilitate despre ecarturile constatate - ia măsuri de corectare a ecarturilor - încintă întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite - face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante - se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de performanță 													
C4	Competențe sociale și personale													
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului													
<p><u>Explicitare</u> Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile - Își subliniază mesajele verbale prin gesturi - Are o ținută potrivită mesajelor transmise - Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori - Utilizează înțelept formularea - Utilizează corect tehnica întrebărilor - Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale - Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere - Utilizează corect procesul de persuadare 												
C5	Experiență pe plan local și internațional													
C5.1	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice													
<p><u>Explicitare</u> A acumulat experiență în relația cu autoritățile publice din domeniul de activitate al societății.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <p>- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice din domeniul de activitate al societății constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură, eventuale solicitări de clarificări.</p>												
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr> <td>Cel mult 1 an</td> <td>Între 1 an și 2 ani</td> <td>Între 2 ani și 3 ani</td> <td>Între 3 ani și 4 ani</td> <td>Mai mult de 4 ani</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani				
1	2	3	4	5										
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani										
C5.2	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora													
<p><u>Explicitare</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.</p>		<p><u>Indicatori</u></p> <p>- responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV.</p>												
1	2	3	4	5										

Cel mult 5 ani	Între 5 ani și 6 ani	Între 6 ani și 7 ani	Între 7 ani și 8 ani	Mai mult de 8 ani
C5.3		Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar		
<u>Explicare</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.		<u>Indicatori</u> - experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului prezentate clar în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
1	2	3	4	5
Cel puțin 5 ani	Între 5 ani și 6 ani	Între 6 ani și 7 ani	Între 7 ani și 8 ani	Mai mult de 8 ani
C5.4		Experiență în domeniul de activitate al societății		
<u>Explicare</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul de activitate al societății		<u>Indicatori</u> - experiență în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale solicitări de clarificări		
1	2	3	4	5
Cel mult 5 an	Între 5 ani și 7 ani	Între 7 ani și 9 ani	Între 9 ani și 11 ani	Mai mult de 11 ani
C5.5		Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății		
<u>Explicare</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății.		<u>Indicatori</u> - experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale solicitări de clarificări		
1				5
NU				DA
II		Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		
A1	Prezintă clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat			
<u>Explicare</u> Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.				
A2	Prezintă profilul personal în directă corelare cu aceste obiective			
<u>Explicare</u> Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.				
A3	Formulează aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia			

<u>Explicitare</u> Descrive în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.	
A4	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
<u>Explicitare</u> Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.	
A5	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
<u>Explicitare</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
A6	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
<u>Explicitare</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acestuia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
A7	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<u>Explicitare</u> Ia notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
A8	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
<u>Explicitare</u> Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
A9	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
<u>Explicitare</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Formulează obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
<u>Explicitare</u> Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
A11	Propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu

	obiectivele formulate
<u>Explicitare</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
<u>Explicitare</u> Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.	
III	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională
Explicitare Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.	Indicatori - candidatul nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.
T2	Independență
<u>Explicitare</u> Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile întreprinderii publice.	
T3	Integritate
<u>Explicitare</u> Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.	
T4	Expunere politică
<u>Explicitare</u> Candidatul declară pe propria răspundere expunerea sa politică. Punctare: 1 punct indiferent de situația candidatului.	
T5	Abilități de comunicare interpersonală
<u>Explicitare</u> Arata capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și de a reține informațiile transmise de interlocutor precum și capacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și așteptările celorlalți.	

T6	Orientare către rezultate			
<u>Explicare</u> Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.				
T7	Capacitate de sinteză			
<u>Explicare</u> Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.				
IV	Alte criterii			
1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director			
Explicare Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.				
	1	2	3	4
	Insolvența în timpul mandatului			Nu a intervenit insolvența în timpul mandatului
Criteriu obligatoriu				
2	Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar			
Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, rezultă ca are/nu are înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar.				
Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.				
1	2	3	4	5
Are înscrieri				Nu are înscrieri

8. Grila de punctare

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.

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