



SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A.

**PROFIL CANDIDAT
DIRECTOR GENERAL**

PROIECT

Procedură de selecție și nominalizare – Director General

Cuprins

1. Context	3
2. Cerințe contextuale	3
3. Rolul Directorului General	6
4. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție	7
5. Profilul candidatului – profilul personalizat al Directorului General	7
6. Cerinte de participare.....	8
7. Criterii de selecție – Matrice Director General	9
8. Definirea criteriilor de selecție	12
9. Grila de punctare	21

1. Context

Prin asimilare cu prevederile art. 12 și art. 14 din H.G. nr.639/2023, Profilul postului de Director General al Societății SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A. face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și este alcătuit din următoarele componente:

- a. competențele, experiența specifică, capacitățile, trăsăturile și aptitudinile pe care candidații trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.
- b. descrierea rolului postului, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;
- c. definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă și specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. Cerințe contextuale

În actualul context economic, social și administrativ al Sectorului 5 al Municipiului București, selecția viitorului Director General al societății SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A. trebuie fundamentată pe o analiză strategică aprofundată care reflectă complexitatea operațională a serviciului de salubritate, așteptările tot mai ridicate ale cetățenilor privind calitatea vieții urbane, precum și imperatiile de guvernare publică responsabilă, eficiență economică și tranziție către practici sustenabile. Sectorul 5, aflat într-un proces continuu de transformare urbană, rămâne unul dintre cele mai provocatoare sectoare ale capitalei în ceea ce privește echitatea teritorială, accesul la servicii publice de bază, infrastructura urbană de calitate și menținerea standardelor de salubritate într-un mediu urban dens, mixt și cu vulnerabilități sociale semnificative.

În această ecuație complexă, societatea SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A. îndeplinește o funcție publică esențială, fiind responsabilă pentru asigurarea gestiunii directe a serviciilor de salubritate pe întreaga rază a sectorului, în conformitate cu obligațiile asumate prin contractul de delegare încheiat cu autoritatea publică locală. Serviciile prestate de societate sunt extinse și cuprind colectarea separată și transportul distinct al deșeurilor municipale și comerciale, inclusiv fracții speciale precum echipamente electrice, textile sau biodegradabile, curățarea domeniului public, măturatul manual și mecanizat, spălarea și răzuirea rigolelor, intervențiile sezoniere pentru combaterea poleiului și zăpezii, precum și activități cu rol de protecție sanitară și de mediu, precum colectarea cadavrelor animale sau gestionarea deșeurilor din piețe și grădini. Toate aceste activități presupun o capacitate organizatorică și tehnologică robustă, un sistem logistic bine calibrat și o coordonare atentă a resurselor umane și materiale.

Din perspectiva procesului de selecție a Directorului General, acest cadru operațional impune identificarea unui lider executiv cu o înțelegere profundă a serviciului public de

salubritate, capabil să integreze cerințele legale, standardele europene de calitate și cerințele specifice ale mediului urban din Sectorul 5 într-un model de guvernare modern, eficient și orientat spre cetățean. Misiunea declarată a societății, de a furniza servicii publice de calitate în condiții de eficiență, eficacitate și legalitate, trebuie transformată într-o realitate operațională concretă, cuantificabilă și perceptibilă pentru locuitorii sectorului. Viitorul Director General va avea responsabilitatea nu doar de a menține continuitatea serviciilor în parametri contractuali, ci și de a conduce o transformare instituțională cu multiple direcții de acțiune.

Una dintre aceste direcții este eficiența economică a serviciului prestat, care presupune optimizarea costurilor de producție și logistică, recuperarea creanțelor, îmbunătățirea sistemului de încasare și controlul riguros al cheltuielilor operaționale. Având în vedere caracterul tarifat al serviciului și presiunea publică legată de costurile suportate de cetățeni, Directorul General va trebui să creeze un echilibru durabil între costurile de operare și standardele de calitate impuse. În paralel, va trebui să implementeze măsuri de eficiență energetică și reducere a consumurilor, în linie cu angajamentele de sustenabilitate ale autorităților locale.

Un alt pilon esențial al conducerii executive îl reprezintă modernizarea infrastructurii și a serviciilor. Aceasta include atât investițiile în utilaje performante, tehnologii de colectare și sisteme de urmărire digitală a operațiunilor, cât și capacitatea de a reorganiza procesele logistice pentru a răspunde nevoilor în schimbare ale sectorului. Până în trimestrul IV al anului 2025, societatea trebuie să fundamenteze și să adopte un program anual de investiții care să fie executat în proporție de minimum 90% anual, fapt ce implică o capacitate tehnică și managerială semnificativă din partea Directorului General, precum și o relație funcțională bine consolidată cu Consiliul de Administrație și cu autoritatea publică tutelară.

Orientarea către cetățean este, de asemenea, o componentă strategică a mandatului viitorului Director General. Obiectivul de a atinge un nivel de satisfacție de cel puțin 30% în rândul populației, exprimat prin evaluări pozitive ale serviciilor până în anul 2027, reflectă o schimbare de paradigmă în raportul dintre furnizorul de servicii și utilizatorul final. Această direcție presupune profesionalizarea comunicării instituționale, educarea cetățenilor în privința colectării selective, creșterea gradului de transparență în furnizarea serviciilor și, nu în ultimul rând, asumarea publică a rezultatelor obținute, prin rapoarte periodice, indicatori de performanță și consultări directe cu comunitatea.

Din punct de vedere al dezvoltării durabile, societatea are sarcina de a gestiona rațional resursele naturale, de a elimina aspectele cu impact negativ asupra mediului și de a implementa metode eficiente de colectare și transport al deșeurilor nepericuloase. Viitorul Director General trebuie să aibă o viziune integrată asupra responsabilității ecologice a serviciilor prestate, să cunoască legislația națională și europeană în domeniul protecției mediului și să fie capabil să implementeze politici interne de sustenabilitate operațională.

Acest lucru devine cu atât mai important cu cât colectarea deșeurilor biodegradabile, electrice, textile și voluminoase presupune o infrastructură și o logistică diferențiată, precum și colaborări cu operatori autorizați în tratarea și valorificarea acestora.

Din perspectiva guvernantei corporative, este esențial ca Directorul General să promoveze un climat instituțional bazat pe etică, integritate și transparență. Participarea tuturor angajaților la sesiuni anuale de instruire pe teme de etică, evaluarea respectării codului de conduită prin audituri interne și raportarea proactivă a progreselor organizației sunt doar câteva dintre reperele ce trebuie transformate în practici concrete și verificabile. Mai mult, în perioada 2025–2029, societatea și-a asumat obiectivul finalizării a cel puțin 90% dintre proiectele inițiate, în termenii contractuali stabiliți, cu publicarea trimestrială a stadiului acestora, ceea ce impune un grad ridicat de planificare, urmărire și responsabilizare managerială.

O componentă distinctivă a noului model de conducere trebuie să fie orientarea spre extinderea activității către noi clienți. Obiectivul de a atrage minimum 200 de clienți noi – persoane fizice și juridice – până în anul 2029 presupune nu doar capacitate operațională suplimentară, ci și o abordare comercială profesionistă, capabilă să genereze încredere în piață și să consolideze reputația publică a societății. De asemenea, va fi necesară o dezvoltare instituțională în direcția creșterii capabilităților de raportare, control și management al riscurilor, cu implementarea până în 2026 a unui sistem integrat care să permită analiza periodică a riscurilor operaționale și financiare și să asigure măsuri proactive de prevenție.

În fine, implicarea în inițiative de responsabilitate socială corporativă, cu cel puțin un proiect anual care să aibă impact direct asupra comunității, va constitui o obligație instituțională a societății, ce presupune din partea Directorului General viziune socială, deschidere către parteneriate locale și capacitate de a răspunde inclusiv la nevoi non-economice ale comunității.

În concluzie, profilul profesional al viitorului Director General al SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A. trebuie să corespundă unui set amplu de cerințe strategice, operaționale, financiare, sociale și etice. Este necesară o experiență solidă în managementul serviciilor publice, cunoașterea profundă a sectorului salubritate și a reglementărilor aferente, o înțelegere modernă a guvernantei și dezvoltării durabile, precum și abilități demonstrate de leadership, transformare organizațională, relaționare instituțională și comunicare publică. Alegerea acestui lider executiv nu reprezintă doar o etapă procedurală în ciclul de funcționare al unei societăți cu capital public, ci o decizie strategică cu impact major asupra coeziunii urbane, igienei colective, responsabilității ecologice și încrederii cetățenilor în administrația Sectorului 5.

3. Rolul Directorului General

Directorul General are următoarele atribuții:

- angajeaza, promoveaza si concediaza personalul salariat, in conditiile legii;
- negociaza si semneaza in conditiile legii, contractele colective de munca;
- incheie acte juridice, in numele si pe seama societatii, in limitele mandatului acordat de Consiliul de Administratie;
- stabileste competente, atributiile, indatoririle si responsabilitatile personalului societatii, pe compartimente;
- aproba operatiunile de incasari si plati, potrivit competentelor legale;
- aproba operatiunile de vanzare si cumparare de bunuri potrivit competentelor legale necesitand aprobarea Adunarii Generale a Actionarilor pentru bunurile de importanta deosebita in desfasurarea activitatii curente;
- rezolva orice alta problema data in competenta sa de Consiliul de Administratie, in conditiile legii sau a prevederilor legale aplicabile;
- in exercitarea atributiunilor sale, Directorul general emite decizii si poate delega dreptul de semnatura cu aprobarea Consiliului de Administratie pentru perioade mai mari de o luna de zile;
- este raspunzator in conditiile legii, pentru modul de indeplinire a indatoririlor sale legate de obligatiile rezultate din contractul de mandat;
- numeste, suspenda si/sau revoca din functie conducatorii structurilor functionale si negociaza remuneratia acestora;
- negociaza Contractul colectiv de munca si contractele individuale de munca in limitele fondurilor prevazute in Bugetul de venituri si cheltuieli aprobat;
- are drept de semnatura bancara; administreaza conturile bancare ale societatii si efectueaza plati catre creditorii;
- alte prerogative incredintate de Adunarea Generala a Actionarilor/Consiliul de Administratie sau prevazute de legislatia in vigoare;
- prospecteaza oportunitatile de afaceri in interesul societatii cu parteneri interni si externi;
- auditeaza sistemul de control intern si sistemul de management, si ia masurile ce se impun pentru eficacitatea si respectiv eficientizarea acestora;
- asigura organizarea si conducerea activitatii societatii, a coordonarii si controlului acestora in ceea ce priveste respectarea legalitatii si utilizarea resurselor financiare, materiale si umane in concordanta cu prevederile prezentului contract si in scopul indeplinirii obiectivelor si indicatorilor de performanta;
- asigura managementul societatii ca intreg si functionarea societatii in totalitate cu respectarea prevederilor Actului constitutiv al Societatii.

4. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție

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

1. **condițiile 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 guvernanță corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, trăsături specifice postului, alinierea cu Scrisoarea de așteptări. Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la indicatorii și scala de evaluare prevăzute în acest Profil al Directorului General.

5. Profilul candidatului – profilul personalizat al Directorului General

Contextul impune ca Directorul General să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

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

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

condiții:

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

6. Cerinte de participare

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

- a) au absolvit studii superioare în domeniul științelor ingineresti, economice sau juridice și au cel puțin 10 ani experiență profesională;
- b) au experiență de cel puțin 5 ani în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat, din care cel puțin 3 ani de experiență de conducere în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 obținută în cadrul unor societăți cu un număr mediu de 500 de salariați și o cifră de afaceri de cel puțin 50 de milioane de lei, pe perioada mandatului;
- c) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de director al societății;
- d) nu au fost destituiți sau revocați pentru neîndeplinirea obligațiilor contractuale într-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat în ultimii 5 ani sau nu au avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- e) îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1990 și OUG nr. 109/2011 referitoare la calitatea de director;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru

săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;

- g) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- h) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

Instrumentele cu care se realizează analiza comparativă, prin raportare la profilul candidatului și modalitatea de evaluare a condițiilor și criteriilor de selecție sunt: analiza documentară a documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de CNR asistat de expertul independent, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de CNR asistat de expertul independent, prin raportare la Profilul Candidatului și indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de evaluare a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați, concluziile probelor specifice unui centru de evaluare parcurse de candidați, în eventualitatea că procesul de selecție va impune susținerea unor astfel de probe.

7. Criterii de selecție – Matrice Director General

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

Criterii		Obligatorii (OB) sau Optional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert								
C1	Competențe specifice sectorului de activitate							
C1.1	Capacitatea de a integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății	OB	1				80%	
C1.2	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare companiei pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1				70%	
C1.3	Capacitatea de a crește profitabil o întreprindere	OB	1				70%	
C1.4	Capacitatea de a integra imperativele de siguranță în deciziile și acțiunile sale și de a capacita organizația de a le integra și respecta	OB	1				70%	
C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1				70%	
C1.6	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte de dezvoltare a întreprinderii	OB	1				70%	
C1.7	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1				70%	
C2	Competențe profesionale de importanță strategică							
C2.1	Planificare strategică	OB	0.75				70%	
C2.2	Leadership	OB	0.75				70%	
C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75				70%	
C2.4	Management prin bugete	OB	0.75				70%	
C2.5	Managementul talentelor	OB	0.75				70%	
C2.6	Digitalizarea organizațională	OB	0.75				70%	
C2.7	Managementul riscurilor	OB	0.75				70%	
C2.8	Capacitatea de a negocia	OB	0.75				70%	
C3	Competențe de guvernare corporativă							
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				70%	
C3.2	Raportare	OB	0.75				70%	
C3.3	Dialogul social	OB	0.75				70%	
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				70%	
C3.5	Bune practici în domeniul guvernării corporative	OB	0.75				70%	

C4	Competențe sociale și personale							
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				70%	
C5	Experiență pe plan local și internațional							
C5.1	Absolvent(ă) de master sau MBA, doctorat	Opt.	1					
C5.2	Experiență în relația cu autoritățile publice	Ob.	1				70%	
C5.3	Experiență în comunicarea și relația cu investitorii sau actionarii	Opt.	1					
C5.4	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Ob.	1				70%	
C5.5	Experiența în domeniul de activitate al societății	Opt.	1					
C5.6	Experiență în relația cu instituțiile europene sau organisme naționale de reglementare din domeniul de activitate al societății	Opt.	1					
C5.7	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	Opt.	1					
	Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări							
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1				70%	
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				70%	
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				70%	
A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a societății	OB	1				70%	
A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a societății	OB	1				70%	
A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii societății	OB	1				70%	
A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				70%	
A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				70%	
A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				70%	
A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1				70%	

A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				70%	
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				70%	
Trăsături								
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01				70%	
T2	Independență	OB	0.01				70%	
T3	Integritate	OB	0.01				70%	
T4	Expunere politică	OB	0.01				20%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				70%	
T6	Orientare către rezultate	OB	0.1				70%	
T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1				70%	
Alte criterii								
CPP1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				70%	
CPP2	Înscrișuri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				70%	
CPP3	Criterii de gen	OB	M/F				70%	
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								
CLASAMENT								

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3,5 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii C 1.1, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, pentru criteriile obligatorii CPP 1, 2, și 3 se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte și pentru criteriul T4 se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

8. Definirea criteriilor de selecție

I	Competențe	
C1	Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice	
C1.1	Capacitatea de a integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății	
<u>Definiție</u> Capacitatea de a înțelege în detaliu contextul organizațional intern, contextul de		<u>Indicatori</u> - Cunoaște și aplică legislația incidentă - Înțelege contextul concurențial

piață, contextul legislativ și economic ce impactează funcționarea întreprinderii publice, de a lua deciziile strategice și operaționale juste, alături de conducerea administrativă a întreprinderii și de a capacita organizația pentru punerea în aplicare a acestor decizii.		- Înțelege mecanismele esențiale de business - la decizii în mod consultativ sau participativ - Utilizează planul de acțiune pentru implementarea deciziilor luate
C.1.2	Capacitatea de a conduce profitabil o societate	
<u>Definiție</u> Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii care conduc la sporirea veniturilor și a profitului net al companiei într-un mod eficient și sustenabil.		<u>Indicatori</u> - gestionează eficient capitalul și a fluxului de numerar; - evaluează rentabilitatea investițiilor companiei în proiecte, active sau alte inițiative strategice; - se adaptează la schimbările din piață și anticipează și răspunde la tendințele și cerințele industriei.
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	
<u>Definiție</u> Capacitatea de a analiza nominal diferența dintre baza materială existentă și cea necesară societății pentru a funcționa la standarde optime de calitate și de performanță, în conformitate cu bunele practici în domeniu, identificate în piața națională și internațională și de a găsi și implementa soluții viabile de reducere a acestei diferențe.		<u>Indicatori</u> - analizează nevoile de echipamente necesare societății prin atingerea obiectivelor stabilite - analizează modul de utilizare a activelor aflate în patrimoniul societății - planifică și derula achiziții de active, asigurând surse viabile de finanțare - imprimă organizației obișnuința de a utiliza just și optim baza materială pusă la dispoziție
C2	Competențe profesionale de importanță strategică	
C2.1	Leadership	
<u>Definiție</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
C2.2	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	
<u>Definiție</u> Capacitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu		<u>Indicatori</u> - înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace

resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.		- are o abordare procesuală a organizării - comunică eficient deciziile de organizare - se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare - formalizează deciziile de organizare - nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.
C2.3	Management prin bugete	
<u>Definitie</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.		<u>Indicatori</u> - a participat activ la activitatea de bugetare anuală - experiență în execuția bugetară - abilități de control bugetar - experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.
C2.4	Digitalizarea organizațională	
<u>Definitie</u> Are capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.		<u>Indicatori</u> - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa sa să adopte schimbările necesare - cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea, - evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației - gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.5	Managementul riscurilor	
<u>Definitie</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.		<u>Indicatori</u> - 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
C2.6	Capacitatea de a negocia	
<u>Definitie</u> Capacitatea de a conduce și finaliza cu succes negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație.		<u>Indicatori</u> - este persuasiv în discursul său, exprimând idei și argumente în mod convingător și adaptându-se la stilurile și preferințele comunicative ale celorlalți participanți la negocieri - înțelege în profunzime situația și interesele proprii, precum și cele ale părților cu care se negociază, identificând punctele comune și diferențele pentru a găsi soluții acceptabile pentru toți - este flexibil și adaptabil în timpul negocierilor, ajustând strategiile și tactica în funcție de evoluțiile

		și schimbările din timpul procesului de negociere
C3	Competențe de guvernanță corporativă	
C3.1	Management prin obiective	
<u>Definiție</u> Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați.	<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>Definiție</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>Definiție</u> Capacitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.	<u>Indicatori</u> - 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 indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale - evita abil comportamentele de tip "lider sindical" și soluțiile populiste dar costisitoare - contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social - militează pentru abilitarea managerilor societății de a derula un dialog social pozitiv și fluent	
C3.4	Managementul performanței	
<u>Definiție</u> Capacitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană	<u>Indicatori</u> - identifică și interoghează surse de informații diverse - stabilește seturi de indicatori cheie de	

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.		performanță pe care îi observă în evoluție - informează structurile abilitate despre ecarturile constatate - ia măsuri de corectare a ecarturilor - incită 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				
C3.5	Bune practici în domeniul guvernantei corporative					
Definitie Abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativă.		Indicatori - înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică; - influențează pozitiv întreprinderea prin decizii strategice și etice; - evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate; - asigură transparență și înțelegere mutuală; - menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernantei corporative.				
C4	Competențe sociale și personale					
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului					
Definitie Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuade.		Indicatori - Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile - Își subliniază mesajele verbale prin gesturi - Are o ținută potrivită mesajelor transmise - Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori - Utilizează înțelept formularea - Utilizează corect tehnica întrebărilor - Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale - Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere - Utilizează corect procesul de persuadare				
C5	Experiență pe plan local și internațional					
C5.1	Absolvent(ă) de master, doctorat sau MBA					
Descriere: se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiilor absolvite. Indicatori: există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor de tip master/MBA sau doctorat.						
1		2		3	4	5
				Absolvent master/MBA		Absolvent doctorat
-						
C5.2	Experiență în relația cu autoritățile publice					
Descriere: a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice. Indicatori: experienta anterioară în relația cu autoritățile publice constatata in dosarul de						

candidatura si eventuale solicitari de clarificari				
1	2	3	4	5
- cel putin 1 an	între 1 an si 2 ani	între 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	peste 4 ani
C5.3	Experiență în comunicarea și relația cu investitorii sau actionarii			
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu acționarii și/sau investitori. Indicatori: responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși acționari și/sau investitori specificați, prezentate în documentele atașate dosarului de candidatura sai eventualelor solicitari de clarificari.				
1	2	3	4	5
cel putin 1 an	între 1 an si 2 ani	între 2 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	peste 4 ani
C5.4	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 planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate dosarului de candidatura sai eventualelor solicitari de clarificari.				
1	2	3	4	5
N/A	N/A	între 0 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	peste 4 ani
C5.5	Experiența în domeniul de activitate al societății			
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în domeniul de activitate al societății. Indicatori: responsabilități în domeniul de activitate al societății, prezentate în documentele atașate dosarului de candidatura sai eventualelor solicitari de clarificari.				
1	2	3	4	5
N/A	N/A	între 0 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	peste 4 ani
C5.6	Experiență în relația cu instituțiile europene sau organisme naționale de reglementare din domeniul de activitate al societății			
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în relația cu instituțiile europene sau organisme naționale de reglementare din domeniul de activitate al societății. Indicatori: Experiența în relația cu instituțiile europene sau organisme naționale de reglementare din domeniul de activitate al societății, prezentate în documentele atașate dosarului de candidatura sai eventualelor solicitari de clarificari.				
1	2	3	4	5
N/A	N/A	între 0 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	peste 4 ani
C5.7	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul extracției de minerit			
Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul extracției de minerit Indicatori: responsabilități în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul extracției de minerit.				
1	2	3	4	5
N/A	N/A	între 0 ani si 3 ani	între 3 ani si 4 ani	peste 4 ani
II	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări			
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat			
<u>Definiție</u> Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operationalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART. <u>Indicatori</u>				

Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.	
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective
<u>Definitie</u> Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.	
<u>Indicatori</u> Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.	
A3	Capacitatea de formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia
<u>Definitie</u> Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.	
<u>Indicatori</u> Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.	
A4	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
<u>Definitie</u> Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.	
<u>Indicatori</u> Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.	
A5	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
<u>Definitie</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
<u>Indicatori</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
A6	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
<u>Definitie</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
<u>Indicatori</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	

A7	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<u>Definitie</u> la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
<u>Indicatori</u> la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
<u>Definitie</u> la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
<u>Indicatori</u> la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
<u>Definitie</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
<u>Indicatori</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
<u>Definitie</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.	
<u>Indicatori</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	Capacitatea de propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<u>Definitie</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
<u>Indicatori</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Capacitatea de prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
<u>Definitie</u> Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri	

realiste de contracarare.

Indicatori

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

III	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională

Definitie

Abilitatea 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	Independentă
----	--------------

Definitie

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.

Indicatori

- ☐concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- ☐susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- ☐solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

T3	Integritate
----	-------------

Definitie

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.

Indicatori

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

T4	Expunere politică
----	-------------------

Definitie

Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori

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

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

T5	Abilități de comunicare interpersonală				
<u>Definitie</u> Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.					
<u>Indicatori:</u> ☐ este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile; ☐ are o ținută potrivită mesajelor transmise; ☐ dă dovadă că își ascultă activ interlocutori; ☐ utilizează înțelept formularea; ☐ utilizează corect tehnica întrebărilor; ☐ este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; ☐ utilizează corect procesul de persuadare.					
T6	Orientare către rezultate				
<u>Definitie</u> Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.					
<u>Indicatori</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>Definitie</u> Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.					
<u>Indicatori</u> Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.					
IV	Alte criterii				
CPP1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director				
<u>Definitie</u> Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.					
	1	2	3	4	5
	Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv
CPP2	Înscrieri în cazierul fiscal si fiscal				
<u>Definitie</u> Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări rezultă inscrierile in cazierul fiscal si cazierul fiscal.					
	1		5		
	Are inscristuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii		Nu are inscristuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii		
CPP3	Criterii de gen				
Criterii de gen					
	M		F		

9. Grila de punctare

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

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

