
PROCEDURĂ DE SELECȚIE ȘI NOMINALIZARE – DIRECTOR GENERAL
SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A.
DIRECTOR GENERAL

PROFILUL POSTULUI
PROFILUL CANDIDATULUI

Cuprins

1. Despre profilul postului și al candidatului	3
2. Cerințe contextuale	3
3. Rolul postului de Director general	5
4. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție	6
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General	7
6. Condiții de participare.....	8
7. Criterii de selecție – Matrice Director general	9
8. Definirea criteriilor de selecție	16
9. Grila de punctare	31

1. Despre profilul postului și al candidatului

Profilul postului 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.

Profilul candidatului cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele **SOCIETĂȚII SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A.**, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia descrisă în scrisoarea de așteptări.

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 imperativele 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 2027, societatea trebuie să fundamenteze și să adopte un program anual de investiții care să fie executat în proporție de minimum 70% 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 guvernancei 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 2026–2030, 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 2030 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 postului de Director general

Directorul general are, în principal, următoarele atribuții:

- angajează, promovează și concediază personalul salariat, în condițiile legii;
- negociază și semnează în condițiile legii, contractele colective de muncă;
- încheie acte juridice, în numele și pe seama societății, în limitele mandatului acordat de Consiliul de Administrație;
- stabilește competente, atribuțiile, îndatoririle și responsabilitățile personalului societății, pe compartimente;
- aprobă operațiunile de încasări și plăți, potrivit competențelor legale;
- aprobă operațiunile de vânzare și cumpărare de bunuri potrivit competențelor legale necesitând aprobarea Adunării Generale a Acționarilor pentru bunurile de importanță deosebită în desfășurarea activității curente;
- rezolvă orice altă problemă dată în competența sa de Consiliul de Administrație, în condițiile legii sau a prevederilor legale aplicabile;

- în exercitarea atribuțiilor sale, Directorul general emite decizii și poate delega dreptul de semnatura cu aprobarea Consiliului de Administrație pentru perioade mai mari de o lună de zile;
- este responsabil în condițiile legii, pentru modul de îndeplinire a îndatoririlor sale legate de obligațiile rezultate din contractul de mandat;
- numește, suspendă și/sau revocă din funcție conducătorii structurilor funcționale și negociază remunerația acestora;
- negociază Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă în limitele fondurilor prevăzute în Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat;
- are drept de semnatura bancară; administrează conturile bancare ale societății și efectuează plăți către creditori;
- alte prerogative încredințate de Adunarea Generală a Acționarilor/Consiliul de Administrație sau prevăzute de legislația în vigoare;
- prospectează oportunitățile de afaceri în interesul societății cu parteneri interni și externi;
- auditează sistemul de control intern și sistemul de management, și ia măsurile ce se impun pentru eficacitatea și respectiv eficientizarea acestora;
- asigură organizarea și conducerea activității societății, a coordonării și controlului acestora în ceea ce privește respectarea legalității și utilizarea resurselor financiare, materiale și umane în concordanță cu prevederile prezentului contract și în scopul îndeplinirii obiectivelor și indicatorilor de performanță;
- asigură managementul societății ca întreg și funcționarea societății în totalitate cu respectarea prevederilor Actului constitutiv al Societății.

4. Despre condițiile 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. **condiții 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. **criterii de selecție** - competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii de selecție 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, alte criterii de selecție.

Evaluarea candidaților se realizează prin analiza dosarului de candidatură, solicitarea de clarificări scrise, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor, verificarea activității desfășurate anterior și interviu de selecție finală, evaluarea comportamentală din cadrul interviului. În funcție de hotărârea Comitetului de Nominalizare și Remunerare și decizia Consiliului de Administrație, pot fi utilizate și probe specifice de tip centru de evaluare sau interviu intermediar de selecție.

5. Profilul candidaților – 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 situații complexe și de a lua în timp util decizii corecte, adecvate contextului societății.

- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să fie capabil ca, prin măsuri și acțiuni potrivite, să inspire întregii organizații 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 general al societății **SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A.** trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții obligatorii:

- au absolvit studii superioare în domeniul științelor ingineresti, economice sau juridice și au cel puțin 7 ani experiență profesională;
- au experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator sau director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat, de cel puțin 7 ani;
- au experiență de cel puțin 7 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 5 ani de experiență de conducere în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 obținută în cadrul unor societăți cu un număr mediu de 700 de salariați și o cifră de afaceri anuală de cel puțin 90 de milioane de lei, pe perioada mandatului;
- 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;
- îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1990 și OUG nr. 109/2011 referitoare la calitatea de director;
- nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 36 alin. (7) din OUG nr. 109/2011, cu completările și modificările ulterioare;
- 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;
- nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- nu se află în conflict de interese care să îi (le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
- au capacitate deplină de exercițiu;
- sunt apți din punct de vedere medical;

-
- l) nu au înregistrări în cazierul fiscal;
 - m) nu au înregistrări în cazierul judiciar;
 - n) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare, profilul postului și de legislația aplicabilă funcției.

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 Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert							
C1	Competențe specifice sectorului de activitate						
C1.1	Capacitatea de a conduce o întreprindere din domeniul de activitate al societatii	OB	1				4
C1.2	Capacitatea de a asigura continuitatea, calitatea și securitatea proceselor operationale din cadrul societății	OB	1				3,5
C1.3	Capacitatea de a lua decizii strategice informate, bazate pe înțelegerea pieței, a evoluțiilor tehnologice și a cadrului legislativ aplicabil	OB	1				3,5
C1.4	Capacitatea de a coordona relațiile instituționale cu acționarul și autoritatea publică tutelară, cu beneficiarii și cu organismele de reglementare și control	OB	1				3,5
C1.5	Capacitatea de a valorifica poziția Companiei pe piața în care societatea activează și de a susține consolidarea rolului de în piața	OB	1				3,5
C2	Competențe profesionale de importanță strategică						
C2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes	OB	0.75				3
C2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim	OB	0.75				3,5
C2.3	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice	OB	0.75				3,5

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
C2.4	Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale	OB	0.75				3,5
C2.5	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice	OB	0.75				3
C2.6	Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acestora la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.75				3
C2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	OB	0.75				3
C2.8	Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor și capacităților de producție ale întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale	OB	0.75				3
C2.9	Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile și obținere de finanțări de la instituții financiar bancare	OB	0.75				3
C3	Competențe de guvernare corporativă						
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				3
C3.2	Raportare și transparență	OB	0.75				3
C3.3	Dialogul social	OB	0.75				3

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				3
C3.5	Bune practici în domeniul guvernanței corporative	OB	0.75				3
C4	Competențe sociale și personale						
C4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				3
C5	Experiență pe plan local și internațional						
C5.1	Experiența în funcții cu atribuții directe de relație comercială sau operațională cu clienți instituționali sau parteneri din industria în care activează SALUBRIZARE SECTOR 5 SA , în calitate de reprezentant al unei întreprinderi publice	Opt.	1				
C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice din domeniul de activitate al SALUBRIZARE SECTOR 5 SA	OB	1				3
C5.3	Experiență în comunicarea și relația cu investitorii sau acționarii	Opt.	1				
C5.4	Experiența în elaborarea sau negocierea bugetului de venituri și cheltuieli al unei întreprinderi publice sau al unei entități cu venituri proprii ce includ cel puțin 5 exercitii financiare anuale	OB	1				1
C5.5	Experiența în funcții din care rezultă responsabilitatea de supervizare a procedurilor de achiziție publică pentru lucrări, produse sau servicii în domeniul de activitate al	Opt.	1				

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
	SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A. , în calitate de conducator al entitatii sau de persoana cu atributii delegate de aprobare a procedurilor de achizitie						
C5.6	Experienta de minimum 5 ani cumulati in functii cu atributii de negociere, aprobare sau monitorizare a contractelor incheiate cu institutii publice sau cu clienti institutionali, in calitate de reprezentant legal al entitatii ori de persoana cu atributii delegate.	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 formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la mandatul viitor al Directorului general	OB	1				3,5
A2	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la corelarea profilului personal cu exigențele mandatului	OB	1				3,5
A3	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund provocărilor specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				3,5
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1				3,5
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1				3,5
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1				3,5

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3,5
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				3,5
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3,5
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART 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
Trasaturi							
T1	Reputație personală și profesională	OB	1				3,5
T2	Independență	OB	1				3,5
T3	Integritate	OB	1				3,5

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
T4	Expunere politică	OB	0.01				1
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0,5				3
T6	Viziune	OB	1				4
T7	Orientare către rezultate	OB	1				4
T8	Capacitate de sinteză	OB	1				3
Alte criterii de selecție							
1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				5
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				5
3	Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice și de reglementare specifice activității SALUBRIZARE SECTOR 5 SA	OB	1				4
4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu	OB	1				4

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, detaliată în capitolul 9, iar criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim detaliat în matricea Director general.

8. Definirea criteriilor de selecție

I. Competențe

C1. Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

C1.1 — Capacitatea de a conduce o întreprindere din domeniul de activitate al societatii

Definiție: Abilitatea de a planifica, organiza și supraveghea activitatea unei întreprinderi din domeniul de activitate al societatii, cu înțelegerea regimului juridic al drepturilor conferite prin lege.

Indicatori — Criterii

- Înțelege regimul juridic al activităților desfășurate cu titlu de exclusivitate și asigură realizarea acestora în condițiile și termenele prevăzute de lege și de contractele încheiate cu instituțiile beneficiare
- Planifică și prioritizează capacitățile de producție și mentenanța tehnologică în funcție de riscurile operaționale și de obligațiile contractuale asumate față de clienți
- Asigură conformitatea proceselor cu sistemele de management certificate ale Companiei
- Gestionează lanțul de aprovizionare, inclusiv riscurile de dependență de furnizori unici și riscul valutar aferent achizițiilor
- Formulează propuneri fundamentate privind programul de investiții tehnologice și lucrările de modernizare a capacităților de producție, corelate cu sursele de finanțare disponibile

C1.2 Capacitatea de a asigura continuitatea, calitatea și securitatea proceselor operationale din cadrul societatii

Definiție: abilitatea de a conduce o activitate de tip infrastructură critică, în care întreruperea producției produce consecințe la nivelul sectorului.

Indicatori — Criterii

- Asigură funcționarea neîntreruptă a proceselor operationale și menține planuri de continuitate a activității, testate periodic
- Anticipează și gestionează situațiile de suprasolicitare a capacității de producție sau de întrerupere a lanțului de aprovizionare, prin planuri de contingență activate, documentat
- Asigură calitatea proceselor și gestionarea incidentelor de calitate prin proceduri formalizate, cu analiza cauzelor și măsuri corective verificabile
- Asigură compatibilitatea deciziilor comerciale cu obligațiile de serviciu public și cu cerințele ce decurg din drepturile exclusive conferite prin lege

C1.3 Capacitatea de a lua decizii strategice informate, bazate pe înțelegerea pieței, a evoluțiilor tehnologice și a cadrului legislativ aplicabil

Descriere: Abilitatea de a lua decizii strategice informate, utilizând o analiză detaliată a factorilor economici, tehnologici și legislativi relevanți pentru activitatea Companiei.

Indicatori - Criterii

- Analizează evoluția cererii pentru serviciile si produsele societatii, și fundamentează pe această

bază deciziile comerciale

- Înțelege și analizează tendințele tehnologice din industrie și formulează recomandări strategice
- Anticipează impactul modificărilor legislative asupra portofoliului de servicii realizate în exclusivitate și pregătește societatea pentru scenarii de câștig sau de pierdere a unor linii de activitate
- Ghidează societatea în adaptarea la schimbările din domeniu, generând soluții care cresc competitivitatea și eficiența operațională, inclusiv prin diversificarea portofoliului de produse și servicii

C1.4 Capacitatea de a coordona relațiile instituționale cu acționarul și autoritatea publică tutelară, cu beneficiarii și cu organismele de reglementare și control

Definiție: Abilitatea de a gestiona relații instituționale eficiente, transparente și documentate cu acționarul și autoritate publică tutelară, cu beneficiarii serviciilor prestate de societate, precum și cu AMEPIP, Curtea de Conturi, etc.

Indicatori — Criterii:

- Menține relații profesionale și documentate cu beneficiarii și asigură respectarea termenelor contractuale
- Asigură raportarea periodică către acționar și autoritatea publică tutelară privind situația economico-financiară și stadiul realizării obiectivelor și indicatorilor de performanță, cu alertă timpurie în caz de deviere
- Gestionează relația cu AMEPIP privind avizarea indicatorilor de performanță, raportările de guvernare corporativă și procedurile de selecție
- Asigură comunicarea în timp util a informațiilor privind restricțiile operaționale, lucrările în curs și modificările procedurale care afectează clienții instituționali

C1.5 Capacitatea de a valorifica poziția Companiei pe piața în care societatea activează și de a susține consolidarea rolului de în piața

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și implementa strategii pe termen lung care să asigure profitabilitatea, sustenabilitatea și reziliența Companiei într-un domeniu în care monopolul legal coexistă cu o zonă concurențială expusă competiției.

Indicatori - Criterii

- Înțelege dinamica pieței și impactul schimbărilor externe (reglementări, tehnologii noi, competiția) asupra strategiei pe termen lung
- Anticipează și pregătește Compania pentru schimbări majore, inclusiv pentru tehnologii disruptive
- Oferă îndrumare echipei executive în crearea de planuri strategice care să maximizeze profitabilitatea și să mențină sustenabilitatea veniturilor, inclusiv prin dezvoltarea de produse și servicii alternative
- Face legătura între factorii interni și externi și impactul acestora asupra stabilității și succesului

Companiei pe termen lung, inclusiv prin participarea la licitații și proiecte în asociere, cu respectarea legislației achizițiilor publice

C2. Competențe profesionale de importanță strategică

C2.1 Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes

Indicatori- Criterii:

- Înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice
- Formulează obiective operaționale pe termen scurt, mediu și lung
- Prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective
- Prognozează rezultatele așteptate
- Elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste
- Evaluează impactul inițiativelor strategice asupra performanței organizației, comunicând rezultatele și lecțiile învățate echipei.
- Viziunea sa include evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente.

C2.2 Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim

Descriere: Abilitatea 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.

Indicatori- Criterii

- 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.
- Creează un mediu de lucru deschis și colaborativ, încurajând diversitatea ideilor și contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale solide.
- 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.
- Evaluează impactul pe termen lung al viziunii și strategiilor sale, influențând pozitiv direcțiile de dezvoltare ale organizației și contribuind la creșterea sustenabilă a acesteia

C2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice

Descriere: Abilitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu 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.

Indicatori - Criterii

- Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace.
- 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.

C2.4 Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

Descriere: Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori - Criterii

- Monitorizează regulat execuția bugetară, identificând abaterile și propunând măsuri corective.
- Gestionează eficient resursele financiare, asigurând alocarea optimă a acestora în funcție de prioritățile strategice ale organizației.
- Identifică oportunități de eficientizare a costurilor și creștere a veniturilor, propunând soluții inovatoare și sustenabile.
- Ia în considerare multiple scenarii și posibile variații în venituri și cheltuieli în activitatea de bugetare.

C2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice

Descriere: Abilitatea de a identifica, atrage și dezvolta personalul potrivit pentru a atinge obiectivele organizației și de a crea un mediu de lucru stimulant și motivant.

Indicatori - Criterii

- Creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul
- Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și

satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului

- Oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare
- Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație.
- Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.

C2.6 Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.

Indicatori - Criterii

- 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.
- Coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri.
- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.
- Identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

C2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

Descriere: Abilitatea 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.

Indicatori - Criterii

- 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.

C2.8 Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor și capacităților de producție ale întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale

Descriere: Abilitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor și capacităților de producție ale întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale.

Indicatori- Criterii

- Coordonează inițiativele de optimizare a utilizării activelor la nivel organizațional, asigurând alinierea cu obiectivele strategice.
- Monitorizează performanța activelor și evaluează impactul acestora asupra obiectivelor organizaționale.
- Elaborează strategii de planificare și întreținere a activelor și capacităților de producție, bazate pe analiza ciclului de viață al acestora.

C2.9 Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile si obținere de finanțări de la instituții financiar bancare

Descriere: Abilitatea de a planifica, implementa și monitoriza procese de accesare de finanțări externe nerambursabile și finanțări de la instituții bancare.

Indicatori - Criterii

- Evaluează constant oportunitățile de finanțare și formulează strategii pentru maximizarea accesării fondurilor disponibile, contribuind astfel la dezvoltarea organizației și la atingerea obiectivelor strategice.
- Colaborează cu diverse departamente pentru a aduna informațiile necesare aplicării și asigură coerența documentelor depuse.
- Monitorizează și evaluează progresul proiectelor finanțate și propune ajustări în funcție de cerințele instituțiilor finanțatoare.

C3 Competențe de guvernanță corporativă

C3.1 Management prin obiective

Descriere: Abilitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor companiei cât și motivarea angajaților implicați.

Indicatori - Criterii

- 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 și transparență

Descriere: Abilitatea 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.

Indicatori - Criterii

- 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.
- Dezvoltă și implementează proceduri de raportare pentru a asigura transparența în activitățile organizației.
- Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.

C3.3 Dialogul social

Descriere: Abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al companiei.

Indicatori - Criterii

- Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale companiei 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
- Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social
- Militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent

C3.4 Managementul performanței

Descriere: Abilitatea de a accesa permanent sursele 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.

Indicatori - Criterii

- Identifică și interoghează surse de informații diverse
- 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
- Incurajează 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 guvernancei corporative

Descriere: Abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativa

Indicatori - Criterii

- Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică.
- Influențează pozitiv compania 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 instituțională la nivelul cerințelor postului

Definiție: Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori – Criterii

- 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	Experiența în funcții cu atribuții directe de relație comercială sau operațională cu clienți instituționali sau parteneri din industria în care activează SALUBRIZARE SECTOR 5 SA, în calitate de reprezentant al unei întreprinderi publice				
Definiție Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul și studiile absolvite			Indicatori - există mențiuni cu privire la experiența în funcții cu atribuții directe de relație comercială sau operațională cu clienți instituționali sau parteneri din industria în care activează SALUBRIZARE SECTOR 5 SA, în calitate de reprezentant al unei întreprinderi publice în CV, alte documente din dosarul de candidatură, eventuale solicitări de clarificări.		
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 relația cu autorități sau instituții publice din domeniul de activitate al e				
Definiție A acumulat experiență în relația cu autorități sau instituții publice din domeniul de activitate al SALUBRIZARE SECTOR 5 SA			Indicatori - experiența anterioară în relația cu autorități sau instituții publice din domeniul de activitate al SALUBRIZARE SECTOR 5 SA constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură,		

		eventuale solicitari de clarificari.				
	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	
C5.3	Experiență în comunicarea și relația cu investitorii sau actionarii					
Definitie În rolurile deținute anterior a acumulat experienta comunicarea și relația cu investitorii sau actionarii			Indicatori - Experienta comunicarea și relația cu investitorii sau actionarii, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV, eventuale solicitari de clarificari.			
	1	2	3	4	5	
	NU				DA	
C5.4	Experienta in elaborarea sau negocierea bugetului de venituri si cheltuieli al unei intreprinderi publice sau al unei entitati cu venituri proprii ce includ cel putin 5 exercitii financiare anuale					
Definitie În rolurile deținute anterior a acumulat experienta in elaborarea sau negocierea bugetului de venituri si cheltuieli al unei intreprinderi publice sau al unei entitati cu venituri proprii pe cel putin 5 exercitii financiare anuale			Indicatori - Experienta in elaborarea sau negocierea bugetului de venituri si cheltuieli al unei intreprinderi publice sau al unei entitati cu venituri proprii pe cel putin 5 exercitii financiare anuale, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV, eventuale solicitari de clarificari.			
	1	2	3	4	5	
	cel putin 3 exercitii financiare anuale		cel putin 4 exercitii financiare anuale		cel putin 5 exercitii financiare anuale	
C5.5	Experienta in functii din care rezulta responsabilitatea de supervizare a procedurilor de achizitie publica pentru lucrari, produse sau servicii in domeniul de activitate al SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A., in calitate de conducator al entitatii sau de persoana cu atributii delegate de aprobare a procedurilor de achizitie					
Definitie În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în functii din care rezulta responsabilitatea de supervizare a procedurilor de achizitie publica pentru lucrari, produse sau servicii in domeniul de activitate al SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A., in calitate de conducator al entitatii sau de persoana cu atributii delegate de aprobare a procedurilor de achizitie			Indicatori - Experienta in functii din care rezulta responsabilitatea de supervizare a procedurilor de achizitie publica pentru lucrari, produse sau servicii in domeniul de activitate al SALUBRIZARE SECTOR 5 S.A., in calitate de conducator al entitatii sau de persoana cu atributii delegate de aprobare a procedurilor de achizitie prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale solicitari de clarificari			
	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	
C5.6	Experienta de minimum 5 ani cumulati in functii cu atributii de negociere, aprobare sau monitorizare a contractelor incheiate cu institutii publice sau cu clienti institutionali, in calitate de reprezentant legal al entitatii ori de persoana cu atributii delegate.					
Definitie În rolurile deținute anterior a acumulat experienta de minimum 5 ani cumulati in functii cu atributii de negociere, aprobare sau monitorizare a contractelor incheiate cu institutii publice sau cu clienti institutionali, in calitate de reprezentant legal al entitatii ori de persoana cu atributii delegate.			Indicatori - Experienta de minimum 5 ani cumulati in functii cu atributii de negociere, aprobare sau monitorizare a contractelor incheiate cu institutii publice sau cu clienti institutionali, in calitate de reprezentant legal al entitatii ori de persoana cu atributii delegate prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale solicitari de clarificari			
	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	
C5.7	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societatii					
<u>Definitie</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experienta în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societatii			<u>Indicatori</u> - Experienta in în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societatii prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale solicitari de clarificari			
	1				5	
	NU				DA	
II		Alinierea cu Scrisoarea de așteptări				
A1		Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la mandatul viitor al Directorului geenral				
<u>Definitie</u> Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, 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 formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la corelarea profilului personal cu exigențele mandatului				
<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 a formula obiective SMART care răspund provocărilor specifice cu care se confruntă întreprinderea 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 a formula obiective SMART 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 a formula obiective SMART 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 a formula obiective SMART 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 acestora cu privire la modul de administrare a capacităților de producție ale 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 acestora cu privire la modul de administrare a capacităților de producție ale 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 a formula obiective SMART 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 a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative
<u>Definitie</u> Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare 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 guvernare corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi 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 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
<u>Definiție</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. <u>Indicatori</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
<u>Definiție</u> Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.	<u>Indicatori</u> - 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; - candidatul 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>Definiție</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. <u>Indicatori</u> - 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
<u>Definiție</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. <u>Indicatori</u> - înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; - înțelege și îndeplinește responsabilitățile funcției executive de director general, precum și obligațiile de raportare și colaborare în relația cu consiliul de administrație - plasează interesele organizației înaintea celorlalte; - tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.	
T4	Expunere politică
Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică. Indicatori: Independență față de influențe politice.	

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			
Descriere: 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 interlocutorii; – utilizează înțelept formularea; – utilizează corect tehnica întrebărilor; – este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; – utilizează corect procesul de persuadare.				
T6	Viziune			
<u>Definiție</u> Abilitatea de a articula o perspectivă clară, coerentă și fundamentată empiric asupra direcției de dezvoltare a SALUBRIZARE SECTOR 5 SA pe termen mediu și lung, de a înțelege forțele structurale care modelează piața, de a anticipa evoluțiile contextului extern și de a traduce această perspectivă în obiective operaționale concrete, coerente între ele și realizabile în limitele resurselor disponibile. <u>Indicatori</u> Înțelege forțele concurențiale, tehnologice, geopolitice și legislative care conturează alegerile strategice ale SALUBRIZARE SECTOR 5 SA și poate descrie cu argumente concrete impactul fiecăreia asupra poziției competitive a societății Formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung care sunt coerente între ele — obiectivele pe termen scurt pregătesc condițiile pentru cele pe termen mediu, iar cele pe termen mediu pentru cele pe termen lung — fără să se contrazică sau să se excludă reciproc Prognozează resursele financiare, umane și de timp necesare atingerii fiecărui obiectiv strategic și poate demonstra că estimările sale sunt realiste, nu aspiraționale Diferențiază cu claritate între urgențele operaționale ale mandatului și prioritățile strategice pe termen lung, fără a le sacrifica pe acestea din urmă în favoarea rezolvării problemelor imediate Viziunea formulată integrează evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente — nu este un document static, ci un cadru dinamic pe care îl revizuieste periodic pe baza evoluțiilor contextului Poate prezenta exemple din activitatea anterioară în care a formulat o direcție strategică, a convins alte persoane să o urmeze și a obținut rezultate măsurabile în conformitate cu acea direcție				
T7	Orientare către rezultate			
<u>Definiție</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.				
T8	Capacitate de sinteză			
<u>Definiție</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			
1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director			
Definitie Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din 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
A intervenit insolventa pe durata mandatului				Nu a intervenit insolventa pe perioada mandatului
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 înscrisuri				Nu are înscrisuri
3	Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice și de reglementare specifice activității SALUBRIZARE SECTOR 5 SA			
Descriere: Abilitatea de a identifica proactiv riscurile potențiale care pot afecta siguranța, funcționarea și conformitatea cu reglementările în administrarea capacităților de producție și a activelor Companiei. Implică evaluarea acestor riscuri și dezvoltarea de soluții și măsuri preventive pentru a minimiza impactul acestora asupra operațiunilor și capacităților de producție.		Indicatori- Criterii: - Asigură că toate operațiunile desfășurate respectă reglementările locale, naționale și internaționale aplicabile - Efectuează audituri interne periodice pentru a evalua nivelul de conformitate și pentru a preveni eventualele sancțiuni sau întreruperi ale activităților. - Asigură existența unor măsuri preventive și corective, inclusiv planuri de continuitate a afacerilor în caz de incidente. - Menține o monitorizare activă a riscurilor identificate și ajustează planurile de gestionare a acestora pe măsură ce apar noi informații sau schimbări în mediu. - Utilizează sisteme și tehnologii de management al riscurilor pentru a ține evidența riscurilor și măsurilor de atenuare. - Evaluează riscurile nu doar din punct de vedere operațional, ci și din perspectiva impactului financiar asupra companiei. - Colaborează activ cu autoritățile de reglementare și alte organisme relevante pentru a se asigura că gestionarea riscurilor este conformă cu cerințele legale și că societatea este la curent cu noile reglementări.		
4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu			
Descriere: Abilitatea de a integra viziunea strategică cu principiile dezvoltării durabile presupune abilitatea de a formula și implementa strategii pe termen lung care să promoveze creșterea economică responsabilă, protecția mediului și bunăstarea socială.		Indicatori- Criterii - Asigură că strategia companiei include obiective clare legate de sustenabilitate, precum reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și protecția biodiversității. - Evaluează și reduce impactul operațiunilor asupra mediului, precum poluarea aerului și apei, generarea de deșeuri și utilizarea resurselor naturale.		

	- Integrează soluții pentru eficiența energetică și utilizarea resurselor regenerabile în cadrul operațiunilor curente și viitoare ale companiei. - Se asigură că strategiile și operațiunile companiei respectă legislația și standardele internaționale privind protecția mediului și dezvoltarea durabilă. - Sprijină dezvoltarea și implementarea tehnologiilor inovatoare care reduc impactul asupra mediului, precum soluții ecologice
--	--

9. Grila de punctare

Grila 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 de director 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 poziții de conducere. Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență.