

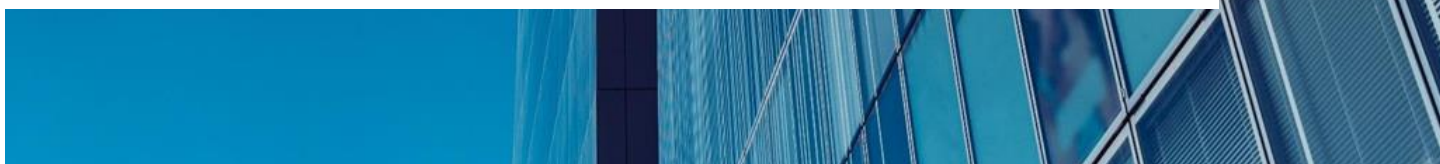


Profil Director General

Profilul candidaților

**Operatorul Pieței de Energie Electrică și de
Gaze Naturale “OPCOM” S.A.**

MARTIE 2025



Cuprins

1. Despre profilul Directorului General și profilul candidaților	3
2. Cerințe contextuale.....	3
3. Rolul Directorului General – profil Director General.....	5
4. Despre cerințe și criteriile de selecție	6
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General	6
6. Cerințe de participare	7
7. Criterii de selecție – Matrice director general.....	9
8. Definirea criteriilor de selecție.....	17
9. Grila de punctare	30

1. Despre profilul Directorului General și profilul candidaților

Profilul Directorului General cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care CNR/Consiliul de Administrație consideră ca ocupantul(a) funcției trebuie să le dețină, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Acestea sunt detaliate mai jos în acest document.

Profilul candidatului cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește în raport cu așteptările acționarilor, exprimate în Scrisoarea de așteptări.

Prin asimilare cu prevederile H.G. nr.639/2023, Profilul Directorului General și profilul candidaților face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție.

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

2. Cerințe contextuale

Piața de energie electrică și gaze naturale din România se caracterizează prin mecanisme complexe de tranzacționare, decontare și raportare, care impun o înțelegere avansată a domeniului energetic și financiar. Operarea acestor piețe presupune gestionarea unor tranzacții pe termen lung, a piețelor spot și a piețelor de echilibrare, fiecare dintre acestea fiind reglementată prin norme specifice și utilizând instrumente sofisticate de administrare a riscurilor. În plus, digitalizarea și automatizarea proceselor impun utilizarea unor platforme avansate pentru clearing și settlement, ceea ce necesită competențe tehnice și economice de înalt nivel.

Relația cu instituțiile de reglementare și alte organisme europene, reprezintă un alt aspect important pentru asigurarea conformității cu cadrul normativ aplicabil. Respectarea reglementărilor naționale și europene în domeniul energiei și concurenței, constituie o responsabilitate majoră. De asemenea, colaborarea cu autoritățile de reglementare este indispensabilă pentru adaptarea legislației la realitățile pieței, precum și pentru menținerea unui cadru stabil și predictibil. Totodată, capacitatea de a răspunde rapid și eficient solicitărilor de conformitate, audit și inspecție reprezintă un factor determinant în buna funcționare a pieței.

Procesul de integrare a pieței românești în piața unică europeană a energiei presupune participarea activă la inițiativele europene de cuplare a piețelor, cum ar fi mecanismele SDAC (Single Day-Ahead Coupling) și SIDC (Single Intraday Coupling). De asemenea, coordonarea cu piețele naționale și cu operatorii de transport și sistem este esențială pentru asigurarea unei funcționări eficiente a piețelor de energie și gaze. În acest context, gestionarea fluxurilor transfrontaliere de energie devine o provocare semnificativă, având în vedere diferențele de reglementare, infrastructură și politici naționale specifice fiecărui stat membru al Uniunii Europene.

Într-un mediu de piață caracterizat de o dinamică accentuată, gestionarea riscurilor reprezintă o componentă critică a activității unui operator de piață. Volatilitatea prețurilor, determinată de fluctuațiile cererii și ofertei, de condițiile meteorologice, precum și de factori

politici și geopolitici, impune o abordare riguroasă în elaborarea strategiilor de administrare a riscurilor. În același timp, schimbările legislative pot influența semnificativ stabilitatea și predictibilitatea pieței, ceea ce necesită o monitorizare constantă și o capacitate de adaptare rapidă la noile reglementări. În plus, digitalizarea accelerată a proceselor de tranzacționare atrage după sine riscuri sporite în materie de securitate cibernetică și protecție a datelor. Implementarea unor standarde ridicate în acest domeniu este esențială pentru protejarea infrastructurii critice și prevenirea atacurilor cibernetice sau a scurgerilor de informații.

Activitatea OPCOM S.A. se desfășoară la intersecția dintre sectorul energetic și cel financiar, implicând cunoștințe avansate în domenii precum:

- Economie și piețe financiare - datorită rolului de administrare a mecanismelor de tranzacționare și decontare a piețelor centralizate de energie electrică și gaze naturale;
- Inginerie energetică și reglementare tehnică - deoarece OPCOM S.A. funcționează ca operator al pieței de energie electrică desemnat (NEMO) și este implicată în mecanisme complexe de echilibrare, alocare de capacități și gestionare a congestiilor;
- Reglementare și conformitate - întrucât activitatea societății este puternic influențată de legislația națională și europeană aplicabilă sectorului energetic.

Având în vedere complexitatea activității OPCOM S.A. și rolul pe care această societate îl joacă în administrarea piețelor de energie electrică și gaze naturale din România, considerăm relevantă selectarea unui director general care să îndeplinească anumite criterii academice și profesionale. În mod specific, necesitatea ca directorul general să aibă studii superioare în domeniul științelor ingineresti și/sau economice, precum și o experiență relevantă în sectorul de activitate al societății.

Un Director General cu experiență în domeniul pieței de energie reprezintă un avantaj strategic major pentru OPCOM S.A., asigurând conformitatea strictă cu reglementările naționale și europene și facilitând adaptarea rapidă a companiei la modificările legislative. Printr-o înțelegere aprofundată a cadrului normativ, acesta poate anticipa schimbările din piață și poate alinia strategia companiei la cerințele actuale, menținând astfel stabilitatea și predictibilitatea operațională.

Menținerea competitivității și sustenabilității OPCOM S.A. depinde de o viziune managerială orientată spre eficiență operațională, inovație și digitalizare. Un leadership performant va optimiza procesele interne, va moderniza infrastructura tehnologică și va introduce soluții inovatoare care să îmbunătățească funcționarea piețelor administrate de OPCOM S.A. și să consolideze poziția companiei în sectorul energetic.

O pregătire academică solidă în inginerie și/sau economie, susținută de experiența relevantă în domeniu, constituie un avantaj în înțelegerea mecanismelor financiare și tehnologice specifice pieței de energie. Această expertiză permite luarea unor decizii strategice informate, gestionarea eficientă a riscurilor și valorificarea oportunităților de creștere și dezvoltare.

Pentru a consolida poziția OPCOM S.A. în ecosistemul energetic, Directorul General trebuie să dețină competențele necesare pentru a reprezenta compania în relația cu autoritățile de reglementare, partenerii internaționali și actorii din piață. O capacitate de negociere eficientă și o bună înțelegere a dinamicii sectorului vor asigura o colaborare constructivă cu instituțiile relevante și vor contribui la creșterea vizibilității și influenței

companiei pe plan intern și internațional.

Având în vedere aceste considerente, administrarea eficientă a piețelor de energie necesită o viziune strategică solidă, dublată de competențe avansate în domeniul energetic, financiar și de reglementare. Datorită rolului strategic al OPCOM S.A. în funcționarea pieței de energie electrică și gaze naturale, este esențial ca directorul general să aibă o experiență relevantă în acest sector. Un Director General cu studii superioare în domeniul științelor ingineresti și/sau științelor economice va avea capacitatea de a înțelege aspectele tehnice și operaționale ale pieței de energie electrică și gaze naturale, inclusiv mecanismele de echilibrare, gestionarea fluxurilor energetice și interconectarea cu piețele europene, va putea gestiona eficient aspectele financiare și comerciale ale activității societății, inclusiv analiza riscurilor, strategiile de piață și integrarea în mecanismele europene de tranzacționare a energiei și va putea înțelege și gestiona aspectele tehnice specifice pieței de energie, va asigura administrarea eficientă a proceselor financiare și comerciale.

3. Rolul Directorului General - profil Director General

Directorul General are următoarele atribuții:

- a) Directorul general este responsabil cu îndeplinirea tuturor măsurilor aferente conducerii Societății, cu respectarea competențelor Adunării generale a acționarilor și ale Consiliului de administrație;
- b) Reprezintă Societatea, semnând actele de angajare față de terți și în justiție, pe baza și în limitele stabilite de către consiliul de administrație;
- c) Directorul general întocmește și prezintă trimestrial, în cadrul consiliului de administrație, un raport asupra activității de management, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat și a componentei manageriale a planului de administrare, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările contabile semestriale ale societății;
- d) Elaborează și aplică componenta de management a planului de administrare în vederea implementării acestuia;
- e) Stabilește îndatoririle și responsabilitățile personalului societății conform structurii organizatorice a societății;
- f) Angajează, promovează și concediază personalul salariat, în condițiile legii;
- g) Participă la negocierea contractului colectiv de muncă, în condițiile legii și în limita mandatului dat de consiliul de administrație;
- h) Negociază, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă, contractele individuale de muncă;
- i) Încheie acte juridice în numele și pe seama societății, în limitele împuternicirilor acordate de consiliul de administrație și actului constitutiv;
- j) Aprobă operațiunile de încasări și plăți, potrivit competențelor legale și ale actului constitutiv;
- k) Aprobă operațiunile de vânzare și cumpărare de bunuri, potrivit competențelor legale și ale actului constitutiv;
- l) Deleagă competențe către personalul societății cu stabilirea expresă a limitelor competențelor și responsabilităților pe care le deleagă. Prin „personalul societății” se înțelege personal cu funcție de conducere aflat în directă subordonare ierarhică a Directorului General ;

m) Îndeplinește alte sarcini pe care consiliul de administrație le-a stabilit.

4. Despre cerințe 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. **cerințe** - 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.

Criteriile de selecție sunt diferențiate în următoarele grupe:

Competențe - competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale de importanță strategică, competențe de guvernanță corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, aliniere cu scrisoarea de așteptări;

Trăsături - reputație personală și profesională, integritate, independență, expunere politică, abilități de comunicare interpersonală, viziune;

Alte criterii - rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, egalitate de gen.

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 mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii regii 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. Cerințe de participare

În raport cu specificul și complexitatea activității societății, cât și cu obiectul principal de activitate al acesteia ”Cod CAEN 6611 - administrarea piețelor financiare”, candidații trebuie să îndeplinească în mod obligatoriu și cumulativ, următoarele condiții/cerințe:

- a) au studii superioare¹ în domeniul științelor economice și/sau ingineresti (cel puțin echivalent ISCED 7) absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior;
- b) dețin experiență în domeniul studiilor superioare absolvite de cel puțin 14 ani și au cel puțin 20 ani vechime în muncă;
- c) au experiență de cel puțin 12 ani în activitatea de conducere² a unor întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat;
- d) calitatea de director general al societății pentru care a aplicat nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. 3), art. 36 alin. 7) din O.U.G. nr.109/2011 cu completările și modificările ulterioare;
- f) nu se află în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute de art. 1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

¹ Prin studii superioare se înțelege studii universitare realizate și absolvite în baza unor programe cel puțin la nivel Ciclul II sau echivalent (ISCED 7).

² Prin activitatea de conducere se înțelege orice activitate cu atribuții de administrare și/sau coordonare și/sau conducere.

-
- g) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, 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;
 - h) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
 - i) au capacitate deplină de exercițiu;
 - j) sunt apți din punct de vedere medical;
 - k) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
 - l) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
 - m) îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și în H.G. nr. 639/2023;
 - n) dau dovada de integritate prin asumarea condițiilor de obținere a certificatului ORNISS la nivelul solicitat de societate (Legea nr. 182/2022 privind protecția informațiilor clasificate, ale Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate din România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 585/2002 și ale Normelor privind protecția informațiilor clasificate ale Organizației Tratatului Atlanticului de Nord în România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 353/2002).

Criterii de selecție ce constituie avantaj în procesul de selecție

- ✓ absolvirea de studii de master, doctorat sau postuniversitare;
- ✓ experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății;
- ✓ experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății;
- ✓ experiență în comunicarea și relația cu investitorii;
- ✓ experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora;
- ✓ experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului;
- ✓ experiență în domeniul energetic;
- ✓ experiență în relația cu instituțiile europene.

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentelor din dosarul de candidatură, metoda analizei informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, metoda analizei declarației de intenție, metoda verificării referințelor oferite de candidați, metoda verificării activității desfășurate anterior de candidați, metoda observării comportamentale a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul postului și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, metoda integrării rezultatelor analizei

declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și metoda interviului organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului.

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, cu punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, conform grilei de punctare sunt prezentate în Matricea de mai jos.

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	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv	
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert									
I Competențe	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	C1.1	Capacitatea de a conduce o societate în domeniul de activitate al OPCOM S.A.	OB	1	4		80%	
		C1.2	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1	3,5		70%	
		C1.3	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte de dezvoltare a întreprinderii publice	OB	1	3,5		70%	
		C1.4	Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii	OB	1	3,5		70%	
		C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității	OB	1	3,5		70%	
		C1.6	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB	1	3,5		70%	
		C1.7	Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională	OB	1	3,5		70%	

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...*	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv	
	Competențe profesionale de importanță strategică	C2.1	Capacitatea de planificare strategică	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.2	Capacitatea de a inspira, motiva și ghida echipele pentru atingerea obiectivelor strategice	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.4	Management prin bugete	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.5	Managementul talentelor	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.6	Digitalizarea organizațională	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.7	Managementul riscurilor	OB	0.75	3,5		70%	
		C2.8	Capacitatea de a negocia	OB	0.75	3,5		70%	
	Competențe de guvernare corporativă	C3.1	Management prin obiective	OB	0.75	3,5		70%	
		C3.2	Raportare	OB	0.75	3,5		70%	
		C3.3	Dialogul social	OB	0.75	3,5		70%	
		C3.4	Managementul performanței	OB	0.75	3,5		70%	
		C3.5	Bune practici în domeniul guvernării corporative	OB	1	3,5		70%	

Criterii				Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...*	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
	Competențe sociale și personale	C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5	3,5			70%	
	Experiență pe plan local și internațional	C5.1	Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat	Opt.	1	N/A			70%	
C5.2		Experiență în relația cu autorități sau instituții publice	Opt.	1	N/A			70%		
C5.3		Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Opt.	1	N/A			70%		
C5.4		Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt.	1	N/A			70%		
C5.5		Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al societății	Opt.	1	N/A			70%		
C5.6		Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	OB.	1	3,5			70%		

Criterii			Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...*	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
II Alinierea cu scrisoarea de așteptări	A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1	3,5			70%	
	A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1	3,5			70%	
	A3	Capacitatea de a formula aprecieri privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1	3,5			70%	
	A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1	3,5			70%	
	A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1	3,5			70%	
	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			70%	
	A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la	OB	1	3,5			70%	

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...*	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
	politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice							
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1	3,5			70%	
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			70%	
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1	3,5			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	3,5			70%	

Criterii			Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...*	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
	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/eliminarea acestora	OB	1	3,5			70%	
III Trăsături	T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01	3,5			70%	
	T2	Independență	OB	0.01	3,5			70%	
	T3	Integritate	OB	0.01	3,5			70%	
	T4	Expunere politică	OB	0.01	5			100%	
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1	3,5			70%	
	T6	Orientare către rezultate	OB	0.1	3,5			70%	
	T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1	3,5			70%	
IV. Alte criterii	AC1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1	5			70%	
	AC2	Înscrierile în cazierul fiscal sau judiciar	OB	1	5				
	AC3	Diversitatea de gen	Opt.	M/F	5			70%	

criterii	Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...*	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
TOTAL							
TOTAL PONDERAT							
CLASAMENT							

* punctajul din coloana „Candidat...” reprezintă punctajul minim pe care un candidat trebuie să-l obțină la acel criteriu de selecție

8. Definirea criteriilor de selecție

I	Competențe	
C1	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	
C1.1	Capacitatea de a conduce întreprinderea publică din domeniul de activitate al OPCOM S.A.	
	<u>Definiție</u> Abilitatea de a superviza și gestiona eficient toate aspectele societății, administrarea resurselor financiare și umane, respectarea reglementărilor și normelor de siguranță, precum și menținerea relațiilor cu clienții și partenerii.	<u>Indicatori</u> - identifică, evaluează riscurile și dezvoltă strategii adecvate pentru gestionarea acestora; - dezvoltă și menține relații de încredere cu angajații, clienții și alte părți interesate; - este orientat către inovarea și îmbunătățire continuă a proceselor și practicilor operaționale.
C.1.2	Capacitatea de a lansa și de a coordona realizarea investițiilor necesare societății pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	
	<u>Definiție</u> Abilitatea de a identifica, evalua și implementa strategii de investiții eficiente și sustenabile pentru ca o companie să atingă nivelul de performanță necesară.	<u>Indicatori</u> - identifică oportunități de investiții care susțin obiectivele organizaționale pe termen lung - aloacă eficient resursele companiei pentru a susține proiectele de investiții prioritare, asigurând astfel un echilibru între nevoile imediate și obiectivele pe termen lung ale organizației; - este capabil să gestioneze procesul de implementare a investițiilor în mod eficient și rentabil.
C1.3	Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte de dezvoltare a întreprinderii publice	
	<u>Definiție</u> Abilitatea de a gestiona cu succes toate aspectele proiectului, de la realizarea strategiei inițiale până la finalizare	<u>Indicatori</u> - utilizează optim resursele disponibile, pentru a maximiza eficiența și a minimiza costurile; - realizează proiectele conform standardelor de calitate stabilite, prin implementarea și menținerea unor proceduri adecvate de control al calității pe parcursul întregului proiect de dezvoltare.
C1.4	Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii în vederea atingerii obiectivelor strategice	
	<u>Definiție</u> Abilitatea de a conduce eficient întreprinderea publică, de a asigura	<u>Indicatori</u> - planifică activ, stabilește obiective specifice domeniului de activitate, ținând cont de

<p>administrarea în vederea atingerii obiectivelor strategice ale acesteia.</p>	<p>cerințele contextuale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizează procesele și activitățile întreprinderii; - monitorizează performanța, acționează în sensul eliminării ecarturilor actual versus planificat.
<p>C1.5</p>	<p>Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de management al calității</p>
<p><u>Definiție</u> Abilitatea de a face diligentele necesare pentru ca în organizație să fie implementat și certificat sau recertificat un sistem fiabil de management al calității care să fie cunoscut și utilizat de întreaga structură organizațională.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - cunoaște și incită la cunoașterea standardelor de calitate - analizează, aduce la zi și optimizează sistemul de management al calității - favorizează și aplică instrumente de îmbunătățire continuă - contribuie la certificarea sau recertificarea sistemului de management al calității - da curs recomandărilor reieșite din concluziile auditorilor de calitate -se asigură de alocarea resurselor necesare funcționării sistemului de management al calității
<p>C1.6</p>	<p>Capacitatea de a planifica și executa în mod eficient proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice</p>
<p><u>Definiție</u> Abilitatea de a gestiona cu succes toate aspectele proiectului, de la realizarea strategiei inițiale până la finalizare</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - are cunoștințe cu privire la aspectele economice și practice specifice dezvoltării întreprinderilor; - utilizează optim resursele disponibile, pentru a maximiza dezvoltarea și a minimiza costurile; - realizează proiectele conform standardelor de calitate stabilite, prin implementarea și menținerea unor proceduri adecvate de control al calității pe parcursul întregului proces de dezvoltare.
<p>C1.7</p>	<p>Capacitatea de a impacta și de a exploata creativ cultura organizațională</p>
<p><u>Definiție</u> Abilitatea de a influența și de a folosi în mod strategic valorile, normele, comportamentele și perspectivele culturale existente în cadrul organizației pentru a atinge obiectivele stabilite și pentru a stimula inovația și performanța.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - înțelege profund cultura organizațională curentă și a modului în care aceasta poate influența comportamentul și rezultatele; - capacitatea de a promova și de a încuraja schimbarea și adaptarea în concordanță cu obiectivele strategice ale companiei; - este capabil să mobilizeze angajații pentru a adopta o cultură a excelenței și a inovației, să

	faciliteze colaborarea și să creeze un mediu în care ideile noi sunt încurajate și valorificate.
C2	Competențe profesionale de importanță strategică
C2.1	Capacitatea de a planifica strategic
<u>Definiție</u> Abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingere misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiune care să permită atingerea acestor obiective strategice.	<u>Indicatori</u> - înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice - formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung - prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective - prognozează rezultatele așteptate - elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste
C2.2	Capacitatea de a inspira, motiva și ghida echipele pentru atingerea obiectivelor strategice
<u>Definiție</u> 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.	<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
C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor
<u>Definiție</u> 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.	<u>Indicatori</u> - 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	Management prin bugete

<p><u>Definiție</u> Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - a participat activ la activitatea de bugetare anuală - experiență în execuția bugetară - abilități de control bugetar - experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.
C2.5	Managementul talentelor
<p><u>Definiție</u> Abilitatea de a identifica, atrage și dezvoltă personalul potrivit pentru a atinge obiectivele organizației și de a crea un mediu de lucru stimulant și motivant.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
C2.6	Digitalizarea organizațională
<p><u>Definiție</u> Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa 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
C2.7	Managementul riscurilor
<p><u>Definiție</u> 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.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - are o abordare sistemică - înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale - capacitează organizația pentru a mapa riscurile - capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate - capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor

C2.8	Capacitatea de a negocia
<u>Definiție</u> Abilitatea 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> Abilitatea 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. Capacitatea de organizare de comitete consultative, implicarea în aspectele ce țin de etică și integritate, cooperarea cu directorii și supravegherea activității acestora, respectarea politicilor de transparență și comunicare, implementarea efectivă a managementului riscului.	<u>Indicatori</u> - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - setează interactiv și formalizează obiective - gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) - incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective, - monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor, - are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
C3.2	Raportare
<u>Definiție</u> 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.	<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> Abilitatea 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> Abilitatea 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.	<u>Indicatori</u> - 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 - încintă întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite - face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante - se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de performanță	
C3.5	Bune practici în domeniul guvernancei corporative	
<u>Definiție</u> Abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernare corporativă.	<u>Indicatori</u> - înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernare corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică; - influențează pozitiv întreprinderea prin decizii strategice și etice; - evaluează și analizează informațiile relevante	

	<p>pentru a lua decizii bine fundamentate;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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			
<u>Definiție</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> <ul style="list-style-type: none"> - Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile - Își subliniază mesajele verbale prin gesturi - Are o ținută potrivită mesajelor transmise - Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori - Utilizează înțelept formularea - Utilizează corect tehnica întrebărilor - Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale - Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere - Utilizează corect procesul de persuadare 		
C5	Experiență pe plan local și internațional			
C5.1	Absolvent(ă) de master/MBA sau doctorat			
<u>Definiție</u> Se poate constata din analiza documentelor ce descriu și atestă parcursul studiilor absolvite		<u>Indicatori</u> - există mențiuni cu privire la absolvirea studiilor post universitare, doctorat sau MBA în CV, alte documente din dosarul de candidatură.		
	1	2	3	4
			Master/MBA	Doctorat
C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice			
<u>Definiție</u> A acumulat experiență în relația cu autoritățile publice.		<u>Indicatori</u> - experiența anterioară în relația cu autoritățile publice constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură.		
	1	2	3	4
	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 formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora			
<u>Definiție</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora.		<u>Indicatori</u> - responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV.		

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
C5.4	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului			
<u>Definiție</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.		<u>Indicatori</u> - experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului prezentate clar în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
1				5
NU				DA
C5.5	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al IP			
<u>Definiție</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al IP		<u>Indicatori</u> - experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al IP prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
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	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al IP			
<u>Definiție</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al IP.		<u>Indicatori</u> - experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură.		
1			5	
Candidatul nu prezintă experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură			Candidatul prezintă experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură	
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 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 prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective
<u>Definiție</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 aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/societatea în corelare cu contextul acesteia
<u>Definiție</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>Definiție</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>Definiție</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
<p><u>Definiție</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.</p> <p><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.</p>	
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<p><u>Definiție</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.</p> <p><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.</p>	
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
<p><u>Definiție</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.</p> <p><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.</p>	
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
<p><u>Definiție</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.</p> <p><u>Indicatori</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.</p>	
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative
<p><u>Definiție</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</p>	

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 ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<u>Definiție</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/eliminarea 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; - 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; - candidatul nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activității în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.										
T2	Independență										
<p><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.</p> <p><u>Indicatori</u> <input type="checkbox"/>concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor; <input type="checkbox"/>susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente; <input type="checkbox"/>solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.</p>											
T3	Integritate										
<p><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.</p> <p><u>Indicatori:</u> <input type="checkbox"/>înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; <input type="checkbox"/>plasează interesele organizației înaintea celorlalte; <input type="checkbox"/>tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.</p>											
T4	Expunere politică										
<p>Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică. Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice</td> <td></td> <td>Candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice</td> <td></td> <td>Candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice</td> </tr> </tbody> </table>		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
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										
<p>Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.</p> <p><u>Indicatori:</u> 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;</p>											

este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; utilizează corect procesul de persuadare.														
T6		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. Indicatori 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>Definiție</u> Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale. Indicatori 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												
		Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director												
<u>Definiție</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.														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profit net negativ (pierdere)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Profit net pozitiv</td> </tr> </tbody> </table>					1	2	3	4	5	Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv
1	2	3	4	5										
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv										
Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar														
Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar. Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Nu are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii</td> </tr> </tbody> </table>					1	2	3	4	5	are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				Nu are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii
1	2	3	4	5										
are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				Nu are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii										
		Diversitate de gen												
<u>Definiție</u> Diversitate de gen														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>M/F</td> </tr> </tbody> </table>					1	2	3	4	5					M/F
1	2	3	4	5										
				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	<ul style="list-style-type: none">• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none">• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză.• Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.• Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	<ul style="list-style-type: none">• Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	<ul style="list-style-type: none">• Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență.• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de 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	<ul style="list-style-type: none">• Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.

	<ul style="list-style-type: none">• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.
--	---