

Profilul postului
Profilul candidatului
Director General
TRANSPORT PUBLIC LOCAL DEVA S.R.L.

Septembrie 2026

Cuprins

1. **Context** **3**
2. **Rolul Directorului General** **3**
3. **Despre condițiile de participare și criteriile de selecție** **4**
4. **Profilul candidatului – profilul personalizat al Directorului General** **5**
5. **Condiții de participare** **5**
6. **Criterii de selecție – Matrice Director General** **7**
7. **Definirea criteriilor de selecție** **9**
8. **Grila de punctare** **18**

1. Context

Conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011, Profilul postului de Director General al TRANSPORT PUBLIC LOCAL DEVA S.R.L. face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și este alcătuit din următoarele componente:

a. competențele, experiența specifică, capacitățile, trăsăturile și aptitudinile pe care candidații trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

b. descrierea rolului postului, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;

c. definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă și specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. Rolul Directorului General

Directorul General are următoarele atribuții principale:

a) Sa exercite administrarea generala a Societatii, conform prevederilor legale, Actului Constitutiv si imputernicirilor conferite de Consiliul de Administratie;

b) Sa execute angajamentele si hotararile luate de Consiliul de Administratie;

c) Sa ceara Presedintelui Consiliului de Administratie convocarea Adunarii Generale;

d) Sa numeasca si sa revoce personalul necesar bunei desfasurari a activitatii, precum si sa exercite autoritatea disciplinara asupra lor, conform structurii administrative si regulamentelor interne, aprobate de Consiliul de Administratie, a legii 53/2003 - Codul Muncii si legislatia muncii;

e) Sa promoveze proiecte, planuri de lucru, in vederea imbunatatirilor performantelor serviciilor, eficientei si eficacitatii administratiei si in general pentru indeplinirea cu succes a actiunilor incredintate Societatii;

f) Propune structura organizatorica, statul de functii, regulamentul de ordine interioara si regulamentul de organizare si functionare al societatii si le prezinta Consiliului de Administratie pentru aprobare;

g) Angajează TRANSPORT PUBLIC LOCAL DEVA S.R.L.0 prin semnătura sa, în

toate operaţiunile patrimoniale, având obligaţia de a refuza, în condiţiile legii, pe acelea care contravin dispoziţiilor legale;

h) Organizează şi răspunde de întocmirea lucrărilor de programare financiară, asigurând acoperirea cu venituri a cheltuielilor şi realizarea de profit;

i) Să exercite administrarea generală a societății, conform prevederilor legale , actului constitutiv și împuternicirilor conferite de Consiliul de Administrație;

j) Să execute angajamentele și hotărârile luate de Consiliul de Administrație;

k) Să numească/revoce personalul necesar bunei desfășurări a activității, precum și să exercite autoritatea disciplinară asupra lor, conform structurii administrative și regulamentelor interne ale societății.

l) Să promoveze proiecte, planuri de lucru în vederea îmbunătățirii performanțelor serviciilor și îndeplinirea cu succes a activității societății.

m) Alte atributii conferite de lege, de Actul Constitutiv sau de alte dispozitii legale.

3. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție

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

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

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

4. Profilul candidatului – profilul personalizat al Directorului General

Contextul impune ca Directorul General să satisfacă următoarele cerinţe 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 analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societatii;
- 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 şi acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorinţa de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înţelegerea şi satisfacerea nevoilor clienţilor, pe calitate şi performanţă.

Pe lângă aceste cerinţe contextuale, aptitudinile, cunoştinţele şi experienţa mai sus menţionate, Directorul General trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături şi condiţii:

- Să aibă minimum de cunoştinţe, aptitudini şi experiența necesară pentru a-şi îndeplini cu succes mandatul;
- Să cunoască responsabilitățile postului şi să-şi poată forma viziuni pe termen mediu şi lung;
- Să aibă capacitatea de a-şi asuma responsabilitatea faţă de conducere şi să dea dovadă de independență;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate şi transparenţă în relaţiile cu ceilalți membri şi cu societatea;
- Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini şi experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii şi detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societatii;
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să înțeleagă importanța evaluării şi medierii riscurilor organizaționale şi să fie familiarizat cu metodologiile şi procesele de management al riscului.

5. Condiții de participare

Candidaţii pe care dorim să îi selectăm în procesul de selecție trebuie să

îndeplinească cumulativ următoarele condiții de participare:

a) au studii universitare absolvite (minim echivalent ISCED 6 – diplomă de licență);
b) au experiență profesională totală de minim 10 ani;
c) au experiență de minim 5 ani în management sau în activitatea de conducere din cadrul unor autorități publice, întreprinderi publice sau societăți din sectorul privat;
d) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de director al companiei;
e) nu au fost destituiți sau revocaţi pentru neîndeplinirea obligațiilor contractuale într-o funcţie din cadrul unor instituţii 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;
f) îndeplinesc condiţiile prevăzute de Legea nr. 31/1990 și OUG nr. 109/2011 referitoare la calitatea de director;
g) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
h) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
i) au o stare de sănătate corespunzatoare funcției pentru care candidează, atestată printr-o adeverință medicală;
j) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

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

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011, cu punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele

excepții: pentru criteriul C1.1 de la secțiunea Competențe specifice sectorului de activitate se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, pentru criteriile C3.1-C3.4 se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 3.5 puncte, pentru criteriul T4 de la secțiunea Trăsături se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, iar pentru criteriile obligatorii CO2 și CO3 de la secțiunea Alte criterii se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte, conform grilei de punctare sunt prezentate în Matricea de mai jos.

6. 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 integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății	OB	1				4
C1.2	Capacitatea de a conduce profitabil o societate	OB	1				3
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1				3
C2	**Competențe profesionale de importanță strategică**						
C2.1	Leadership	OB	0.75				3
C2.2	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75				3
C2.3	Management prin bugete	OB	0.75				3
C2.4	Digitalizarea organizațională	OB	0.75				3
C2.5	Managementul riscurilor	OB	0.75				3
C2.6	Capacitatea de a negocia	OB	0.75				3
C3	**Competențe de guvernanță corporativă**						
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				3.5
C3.2	Raportare	OB	0.75				3.5

C3.3	Dialogul social	OB	0.75				3.5
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				3.5
C4	**Competențe sociale și personale**						
C4.1	Comunicare interpersonală și insituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				3
C5	**Experiență pe plan local și internațional**						
C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale	Opț.	1				
C5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	Opț.	1				
	Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări						
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1				3
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				3
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				3
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a societatii	OB	1				3
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a societatii	OB	1				3
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii societatii	OB	1				3
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				3
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
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative	OB	1				3
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanţei întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				3

A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				3
	Trăsături						
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01				3
T2	Independență	OB	0.01				3
T3	Integritate	OB	0.01				3
T4	Expunere politică	OB	0.01				1
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				3
T6	Orientare către rezultate	OB	0.1				3
T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1				3
	Alte criterii						
CO1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				3
CO2	Înscrisuri în cazierul fiscal	OB	1				5
CO3	Înscrisuri în cazierul judiciar	OB	1				5
CO4	Diversitatea de gen	OB	M/F				
			TOTAL				
			TOTAL PONDERAT				
			CLASAMENT				

7. Definirea criteriilor de selecție

I	**Competențe**
C1	**Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice**
C1.1	Capacitatea de a integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății
Explicitare Capacitatea de a înțelege în detaliu contextul organizațional intern, contextul de piață, contextul legislativ și economic ce impactează funcționarea întreprinderii publice, de a lua deciziile strategice și operaționale juste, alături de conducerea administrativă a întreprinderii și de a capacita organizația pentru punerea în aplicare a acestor decizii.	Indicatori - Cunoaște și aplică legislația incidentă - Înțelege contextul concurențial - Înțelege mecanismele esențiale de business - Ia decizii în mod consultativ sau participativ - Ultilizează planul de acțiune pentru implementarea deciziilor luate
C.1.2	Capacitatea de a conduce profitabil o societate

Explicitare Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii care conduc la sporirea veniturilor și a profitului net al companiei într-un mod eficient și sustenabil.	Indicatori - gestionează eficient capitalul și a fluxului de numerar; - evaluează rentabilitatea investițiilor companiei în proiecte, active sau alte inițiative strategice; - se adaptează la schimbările din piață și anticipează și răspunde la tendințele și cerințele industriei.
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății
Explicitare Capacitatea de a analiza nominal diferența dintre baza materială existentă și cea necesară societății pentru a funcționa la standarde optime de calitate și de performanță, în conformitate cu bunele practici în domeniu, identificate în piața națională și internațională și de a găsi și implementa soluții viabile de reducere a acestei diferențe.	Indicatori - analizează nevoile de echipamente necesare societății prin atingerea obiectivelor stabilite - analizează modul de utilizare a activelor aflate în patrimoniul societății - planifică și derula achiziții de active, asigurând surse viabile de finanțare - imprimă organizației obișnuința de a utiliza just și optim baza materială pusă la dispoziție
C2	**Competențe profesionale de importanță strategică**
C2.1	Leadership
Explicitare Capacitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitarea 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 - evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească - utilizează deseori exemplul personal - are o bună capacitate de persuasiune - își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională - își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional - imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației - este promotor al schimbării - este un exemplu de integrare a valorilor organizației
C2.2	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor
Explicitare Capacitatea 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 - înțelege și aplică principille 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.

C2.3	Management prin bugete
Explicitare Capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.	Indicatori - a participat activ la activitatea de bugetare anuală - experiență în execuția bugetară - abilități de control bugetar - experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional
C2.4	Digitalizarea organizațională
Explicitare Capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.	Indicatori - se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa sa să adopte schimbările necesare - cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea, - evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației - gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.5	Managementul riscurilor
Explicitare Capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.	Indicatori - are o abordare sistemică - înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale - capacitează organizația pentru a mapa riscurile - capacitează organizația pentru a creea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate - capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor
C2.6	Capacitatea de a negocia
Explicitare Capacitatea de a conduce și finaliza cu succes negocierile cu diverse părți interesate pentru a obține rezultate favorabile pentru organizație.	Indicatori - 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
Explicitare Capacitatea de a stabili obiective coerente,	Indicatori - înțelege și utilizează conceptul de obiectiv

motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați.	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
Explicitare Capacitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către consiliul de administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.	Indicatori - 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
Explicitare Capacitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.	Indicatori - 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 tiv “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
Explicitare Capacitatea de a accesa permanent sursele de informați 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 - 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 - incintă întreaga organizație în a monitoriza

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>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</td></tr>
<tr><td>C4</td><td colspan="2">Competențe sociale și personale</td></tr>
<tr><td>C4.1</td><td colspan="2">Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului</td></tr>
<tr><td colspan="2"><u>Explicitare</u>
Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.</td><td><u>Indicatori</u>
- 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</td></tr>
<tr><td>C5</td><td colspan="2">Experiență pe plan local și internațional</td></tr>
<tr><td>C5.1</td><td colspan="2">Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale</td></tr>
<tr><td colspan="2"><u>Explicitare</u>
A acumulat experiență în relația cu autoritățile publice.</td><td><u>Indicatori</u>
- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură</td></tr>
<tr><td colspan="3"><table>
<tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr>
<tr><td>Cel mult 1 an</td><td>Între 1 an și 2 ani</td><td>Între 2 ani și 3 ani</td><td>Între 3 ani și 4 ani</td><td>Mai mult de 4 ani</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>C5.2</td><td colspan="2">Experiență de administrare sau management pe plan internațional</td></tr>
<tr><td colspan="2"><u>Explicitare</u>
În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora.</td><td><u>Indicatori</u>
- responsabilități de formare, coordonare şi dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV</td></tr>
<tr><td colspan="3"><table>
<tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr>
<tr><td>Cel mult 1 an</td><td>Între 1 an și 2 ani</td><td>Între 2 ani și 3 ani</td><td>Între 3 ani și 4 ani</td><td>Mai mult de 4 ani</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>II</td><td colspan="2">Alinierea cu Scrisoarea de așteptări</td></tr>
<tr><td>A1</td><td colspan="2">Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat</td></tr>
<tr><td colspan="3"><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.</td></tr>
</table>

A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective
Definitie 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. Indicatori Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.	
A3	Capacitatea de formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia
Definitie 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. Indicatori Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.	
A4	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
Definitie Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART. Indicatori Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.	
A5	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
Definitie Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART. Indicatori Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
A6	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
Definitie 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. Indicatori Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
A7	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Definitie 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. Indicatori 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
Definitie 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. Indicatori 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
Definitie Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat. Indicatori Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Capacitatea de formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative
Definitie Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat. Indicatori Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
A11	Capacitatea de propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Definitie Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste. Indicatori Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Capacitatea de prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
Definitie Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare. Indicatori	

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

III	**Trăsături**
T1	Reputație personală și profesională

Definitie
Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.
Indicatori
- candidatul nu a fost condamnată pentru săvârşirea unei infracţiuni cu intenţie; - faţă 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 săvârşirii unei infracţiuni cu intenţie;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară şi/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activităţii profesionale;
- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranţă prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancţionat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorităţi, instituţii sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatului nu i-au fost aplicate restricţii pentru a desfăşura activităţi în domeniul de activitate al societatii de către autorităţi, instituţii sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

T2	Independență

Definitie
Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile intreprinderii publice.
Indicatori
- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

T3	Integritate

Definitie
Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.
Indicatori
- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

T4	Expunere politică

Definitie
Candidatul este implicat în activități de natură politică.
Indicatori
Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

1	2	3	4	5
Candidatul are o functie de conducere in cadrul unei formatiuni politice		Candidatul este membru in cadrul unei formatiuni politice		Candidatul nu este membru in cadrul niciunei formatiuni politice

T5	Abilități de comunicare interpersonală

Definitie
Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.
Indicatori:
- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

T6	Orientare către rezultate

Definitie
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

Definitie
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**
CO1	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 și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv

CO2	Înscrieri în cazierul fiscal

Definitie
Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări rezultă inscrierile in cazierul fiscal.

1	5
Are inscrisuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii	Nu are inscrisuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii

CO3	Înscrieri în cazierul judiciar

Definitie
Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări rezultă inscrierile in cazierul judiciar.

1	5
Are inscrisuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii	Nu are inscrisuri care sa nu ii permita ocuparea postului conform legii

CO4	Diversitate de gen

Diversitate de gen

M	F

8. Grila de punctare

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate pe baza următoarei grile de punctaj:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	**Nivel de bază**	• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	**Intermediar**	• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	**Competent**	• Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	**Avansat**	• Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	**Expert**	•Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.

		• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.