



Operatorul Pieței de Energie Electrică și de Gaze Naturale “OPCOM” S.A.
PROFILUL POSTULUI - DIRECTOR ECONOMIC
PROFILUL CANDIDATULUI

Procedură de selecție și nominalizare – Director Economic
20.11.2025

Cuprins

1. Despre Profilul postului	3
2. Cerințe contextuale.....	3
3. Rolul Directorului Economic.....	4
4. Despre conditii de participare și criteriile de selecție	7
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului Economic.....	8
6. Conditii de participare	9
7. Criterii de selecție – Matrice Director Economic.....	11
8. Definirea criteriilor de selectie.....	13
9. Grila de punctare	28

1. Despre Profilul postului

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

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

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

2. Cerințe contextuale

OPCOM S.A. deține un rol esențial în arhitectura pieței energetice naționale, fiind operatorul desemnat al piețelor centralizate de energie electrică și gaze naturale și având o contribuție majoră la funcționarea eficientă, transparentă și sigură a acestor piețe. Societatea are o dublă natură – comercială și publică – ceea ce presupune, pe de o parte, conformitatea cu principiile economiei de piață și, pe de altă parte, responsabilitatea de a garanta echitatea și integritatea proceselor de tranzacționare. În acest cadru, funcția de Director Economic are o importanță strategică, reprezentând punctul de echilibru între performanța financiară, sustenabilitatea operațională și conformitatea reglementară.

Mediul economic în care OPCOM S.A. își desfășoară activitatea este unul caracterizat de volatilitate și presiune asupra resurselor financiare. Fluctuațiile prețurilor la energie, schimbările legislative frecvente și politicile de plafonare și compensare au afectat semnificativ predictibilitatea veniturilor și structura costurilor.

Într-un asemenea context, Directorul Economic trebuie să fie capabil să gestioneze eficient riscurile financiare, să asigure un control riguros al costurilor și să mențină stabilitatea financiară a societății. Este necesară o abordare strategică a planificării bugetare și a proiecțiilor financiare, bazată pe analiza scenariilor de piață, evaluarea impactului reglementărilor și anticiparea tendințelor economice, astfel încât deciziile financiare să sprijine obiectivele generale ale societății și să protejeze sustenabilitatea acesteia pe termen lung.

Contextul legislativ și de reglementare al OPCOM S.A. este deosebit de complex. Prin urmare, Directorul Economic trebuie să dețină o înțelegere profundă a cadrului normativ și să asigure o coordonare impecabilă între funcția financiară, auditul intern și compartimentele de raportare, pentru a garanta conformitatea totală cu cerințele legale și de reglementare.

Din punct de vedere instituțional, OPCOM S.A. are ca actionar majoritar C.N.T.E.E. Transelectrica S.A., ceea ce conferă activității sale o semnificație strategică pentru

securitatea energetică națională. În acest context, Directorul Economic trebuie să manifeste o abordare echilibrată între eficiența managerială și responsabilitatea publică, asigurând o comunicare financiară transparentă și coerentă cu acționarii, autoritățile de reglementare și partenerii instituționali. Rolul său este acela de a transforma funcția financiară într-un instrument de guvernare, capabil să fundamenteze deciziile strategice, să sprijine procesele de investiții și modernizare și să asigure utilizarea judicioasă a resurselor financiare.

Poziția strategică a OPCOM S.A. în piața energetică implică o permanentă adaptare la transformările din sectorul european al energiei. Participarea la proiecte de integrare regională, extinderea platformelor de tranzacționare și adoptarea soluțiilor digitale în procesele de operare generează noi exigențe asupra funcției financiare. Directorul Economic trebuie să aibă capacitatea de a evalua impactul investițiilor în digitalizare, de a corela politica financiară cu strategiile de dezvoltare a infrastructurii IT și de a susține procesele de inovare fără a compromite echilibrul bugetar. Totodată, acesta trebuie să integreze principiile de sustenabilitate financiară și eficiență energetică în modelul economic al societății, în acord cu obiectivele de tranziție verde asumate la nivel european.

În acest ansamblu, funcția de Director Economic la OPCOM S.A. nu se reduce la gestiunea contabilă și bugetară a societății, ci presupune exercitarea unui rol strategic în guvernarea corporativă, prin furnizarea de analize financiare relevante pentru luarea deciziilor, prin anticiparea riscurilor și prin susținerea performanței generale a organizației. Candidatul ideal trebuie să combine rigoarea tehnică și experiența financiară cu o înțelegere sistemică a pieței de energie și cu abilitatea de a acționa într-un mediu reglementat și dinamic, în care responsabilitatea publică și eficiența economică trebuie să coexiste în mod echilibrat.

Astfel, cerințele contextuale care definesc procesul de selecție a Directorului Economic al OPCOM S.A. sunt determinate de interacțiunea dintre misiunea strategică a companiei, complexitatea mediului de reglementare și nevoia de consolidare a funcției financiare ca element central al performanței organizaționale. În acest cadru, guvernarea financiară devine nu doar o componentă operațională, ci un instrument de stabilitate, transparență și sustenabilitate în administrarea unei entități de interes public esențiale pentru economia națională.

3. Rolul Directorului Economic

Rolul Directorului Economic al OPCOM S.A. este unul strategic, complex și multidimensional, poziționând această funcție în centrul arhitecturii de guvernare corporativă și operațională a societății.

Într-o întreprindere publică de importanță națională, care asigură funcționarea piețelor centralizate de energie electrică și gaze naturale, Directorul Economic nu este doar

un executant al politicilor financiare, ci un vector de stabilitate, transparență și sustenabilitate — un actor esențial în echilibrul dintre performanța economică, conformitatea reglementară și interesul public strategic.

Directorul Economic al OPCOM S.A. exercită un rol de coordonare strategică a întregului sistem financiar al societății, având responsabilitatea de a asigura un cadru solid de planificare, control și raportare financiară, compatibil cu cerințele unei piețe reglementate și cu standardele internaționale de guvernanță corporativă.

În această calitate, el contribuie la definirea și implementarea viziunii economico-financiare a companiei, integrând obiectivele operaționale și strategice ale OPCOM S.A. într-un model financiar sustenabil. Directorul Economic participă activ la elaborarea planurilor strategice multianuale, oferind fundamentarea financiară necesară deciziilor majore privind investițiile, digitalizarea, modernizarea infrastructurii IT și integrarea piețelor regionale de energie.

În același timp, el garantează respectarea principiilor de prudență financiară, optimizarea resurselor și alinierea politicilor economice la prioritățile stabilite de acționarul majoritar, de Autoritatea Publica Tutelara, și de acționarul majoritar, societatea C.N.T.E.E. Transelectrica S.A.

Într-un sector caracterizat de volatilitate, presiuni legislative și schimbări rapide ale cadrului de reglementare, Directorul Economic are misiunea de a menține stabilitatea financiară a OPCOM S.A.. El dezvoltă și implementează instrumente de planificare bugetară, previziune și analiză financiară care permit societății să gestioneze riscurile de piață și să mențină lichiditatea necesară derulării activităților curente.

Responsabilitatea sa se extinde asupra gestionării performanței financiare globale a societății, prin corelarea veniturilor din activitățile reglementate cu nivelul cheltuielilor operaționale, asigurând astfel o structură echilibrată a bugetului și o utilizare eficientă a resurselor.

De asemenea, Directorul Economic este responsabil de monitorizarea permanentă a indicatorilor de eficiență financiară, de analiza abaterilor bugetare și de propunerea de măsuri corective, contribuind la menținerea solvabilității și la protejarea patrimoniului societății.

Activitatea OPCOM S.A. se desfășoară într-un cadru normativ dens și extrem de riguros, definit de reglementările ANRE, de legislația națională și europeană privind energia și de principiile de guvernanță prevăzute de OUG nr. 109/2011. În acest context, Directorul Economic deține o funcție centrală de garant al conformității. El coordonează procesele de raportare financiară și fiscală, asigurând acuratețea și completitudinea informațiilor transmise autorităților de reglementare, acționarilor și

instituțiilor de control. Totodată, el supraveghează funcția de audit intern și contribuie la consolidarea sistemului de control intern, astfel încât toate procesele financiare și contabile să fie transparente, documentate și conforme cu normele în vigoare.

Responsabilitatea de a preveni, identifica și remedia orice risc financiar sau procedural transformă această funcție într-un pilon al integrității organizaționale. Directorul Economic devine, astfel, garantul legalității și corectitudinii operațiunilor financiare și al protejării intereselor legitime ale societății.

Directorul Economic furnizează conducerii executive și acționarilor analize și scenarii financiare fundamentate, care sprijină luarea deciziilor strategice. Acestea pot include evaluarea impactului economic al modificărilor legislative, analiza cost-beneficiu pentru proiecte de investiții sau estimarea efectelor pe termen lung ale tendințelor din piața energetică.

El transformă datele financiare în informații decizionale, capabile să orienteze politicile de dezvoltare și să susțină poziționarea strategică a OPCOM S.A. în contextul piețelor energetice europene. În acest sens, Directorul Economic este, de fapt, un partener strategic al conducerii executive, având rolul de a asigura fundamentarea obiectivelor de creștere și sustenabilitate economică.

Fiind o entitate aflată la interfața dintre sectorul public și cel concurențial, OPCOM S.A. este expusă unui spectru complex de riscuri – comerciale, de lichiditate, de credit, de reglementare și de piață. Directorul Economic este responsabil de implementarea unui cadru integrat de management al riscului financiar, care să permită identificarea timpurie a vulnerabilităților și adoptarea măsurilor preventive adecvate.

Acesta trebuie să evalueze impactul fluctuațiilor de preț, al modificărilor legislative sau al deciziilor instituționale asupra echilibrului financiar și să elaboreze scenarii de reziliență care să protejeze compania în situații de criză. Prin această abordare, Directorul Economic contribuie direct la continuitatea operațională și stabilitatea sistemică a OPCOM S.A.

OPCOM S.A., în calitate de operator de piață, are obligații extinse de raportare publică și de comunicare instituțională. Directorul Economic coordonează procesul de raportare financiară anuală și periodică, asigurând consistența, acuratețea și transparența datelor. Prin gestionarea riguroasă a acestor raportări, el consolidează credibilitatea și încrederea instituțională în activitatea societății, contribuind la reputația OPCOM S.A. ca operator neutru, eficient și responsabil.

Transformarea digitală a OPCOM S.A. impune adaptarea funcției financiare la noile realități tehnologice. Directorul Economic are responsabilitatea de a moderniza procesele financiare prin implementarea de soluții digitale integrate – sisteme ERP,

instrumente de business intelligence, raportare automată și analitică financiară avansată. Această transformare nu are doar un rol tehnic, ci și strategic: ea contribuie la creșterea eficienței operaționale, la reducerea riscului de eroare și la consolidarea capacității analitice a organizației.

Pe lângă dimensiunea tehnică, Directorul Economic are un rol esențial în modelarea culturii organizaționale în jurul valorilor de integritate, rigoare și responsabilitate. El contribuie la formarea unei culturi a conformității și a performanței, prin exemplu personal și prin promovarea unei conduite etice în toate activitățile economico-financiare. Fiind parte a unei întreprinderi de interes public, Directorul Economic are datoria de a menține un echilibru între eficiența financiară și responsabilitatea socială, asigurând utilizarea prudentă și transparentă a resurselor și orientarea deciziilor în interesul public general.

Funcția de Director Economic în cadrul OPCOM S.A. reprezintă o verigă de legătură între strategie, reglementare, finanțe și performanță organizațională. Este o poziție care cere viziune strategică, discernământ managerial și competență tehnică de nivel înalt. Directorul Economic este, în esență, arhitectul stabilității financiare a societății și gardianul conformității acesteia. Prin deciziile sale, el asigură echilibrul dintre sustenabilitatea economică și obligațiile publice ale OPCOM S.A., contribuind decisiv la consolidarea rolului companiei ca operator modern, transparent și competitiv pe piața energetică din România și din Uniunea Europeană.

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

Aceste criterii sunt prezentate în matricea criteriilor de selecție, grupate după cum urmează: I. Competențe, A. Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, B. Competențe profesionale de importanță strategică, C. Competențe de guvernanță corporativă, D. Competențe sociale și personale, II Alinierea cu scrisoarea de așteptări, III Trăsături - T1 Reputație personală și profesională, T2 Independență, T3 Integritate, T4 Expunere politică, T5 Abilități de comunicare interpersonală, T6 Orientare către rezultate, T7 Capacitate de sinteză, IV. Alte criterii- CPP1 Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, CPP2 Diversitatea de gen ,CPP 3 inscrișuri in cazierul fiscal si judiciar

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, iar criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor H.G nr. 639/2023, au punctaj individual (scor) minim acceptat după cum urmează:

- 1 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 20%;
- 3 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 60%;
- 4 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 80%;
- 5 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 100%.

5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului Economic

Contextul impune ca Directorul Economic să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

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

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

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;

- Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii 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. Conditii de participare

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

- au studii superioare¹ în domeniul științelor economice (cel puțin echivalent ISCED 7) absolvite în cadrul unei instituții de învățământ superior, finalizate cel puțin cu diploma de licență;
- dețin experiență în domeniul studiilor economice superioare absolvite de cel puțin 14 ani și au cel puțin 20 ani vechime în muncă;
- dețin experiență în domeniul de activitate al OPCOM SA de minimum 10 ani;
- au experiență relevantă de cel puțin 10 ani în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat;
- calitatea de Director economic al societății pentru care a aplicat nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- 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;
- 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 Ciclu II sau echivalent (ISCED 7).

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

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

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

7. Criterii de selecție – Matrice Director Economic

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	A. Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	1	Capacitatea de gestiune a mecanismelor de decontare, clearing și garantare	OB	1				80%	
		2	Capacitatea de asigurare a conformității regulatorii și fiscale specifice energiei	OB	1				70%	
		3	Capacitatea de administrare a fluxurilor financiare transfrontaliere (Market Coupling)	OB	1				70%	
		4	Capacitatea de fundamentare și negociere a tarifelor reglementate	OB	1				70%	
		5	Capacitatea de gestiune financiară a piețelor la termen și a contractelor bilaterale	OB	1				70%	
		6	Capacitatea de gestionare a mecanismelor financiare	OB	1				70%	
		7	Capacitatea de asigurare a raportării și transparenței pieței (conform REMIT)	OB	1				70%	
	B. Competențe profesionale de importanță strategică	1	Capacitatea de management integrat al riscului	OB	0.75				70%	
		2	Capacitatea de modelare financiară strategică și planificare pe termen lung	OB	0.75				70%	
		3	Capacitatea de negociere financiară strategică și reprezentare externă	OB	0.75				70%	
		4	Capacitatea de management strategic al costurilor și de creștere a valorii economice	OB	0.75				70%	
		5	Capacitatea de planificare financiară pentru investiții strategice și digitalizare	OB	0.75				70%	
		6	Capacitatea de leadership strategic și transformare organizațională	OB	0.75				70%	
		7	Capacitatea de inovație și adaptare financiară la evoluția pieței de energie	OB	0.75				70%	
	C. Competențe de guvernare	1	Capacitatea de exercitare a responsabilității fiduciare și a integrității profesionale	OB	0.75				70%	
		2	Capacitatea de gestionare a relației cu acționarii	OB	0.75				70%	
		3	Capacitatea de supervizare a controlului intern, a riscurilor și a auditului	OB	0.75				70%	

		4	Capacitatea de gestionare a cerințelor de raportare publică și transparență conform OUG nr. 109/2011	OB	0.75				70%	
	D. Competente	1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				70%	
	E. Experiență pe plan local și internațional	1	Experiență în relația cu autoritățile publice din domeniul de activitate al societății	Opt.	1					
		2	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Ob.	1				60%	
		3	Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt.	1					
		4	Experiență în domeniul de activitate al societății	Opt.	1				70%	
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				70%	
		A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				70%	
		A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				70%	
		A4	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1				70%	
		A5	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1				70%	
		A6	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1				70%	
		A7	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				70%	
		A8	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				70%	
		A9	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				70%	
		A10	Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1				70%	
		A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru	OB	1				70%	

		monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate							
	A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				70%	
III Trăsături	T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01				70%	
	T2	Independență	OB	0.01				70%	
	T3	Integritate	OB	0.01				70%	
	T4	Expunere politică	OB	0.01				20%	
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				70%	
	T6	Orientare către rezultate	OB	0.1				70%	
	T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1				70%	
IV. Alte criterii	CPP1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				100%	
	CPP2	Diversitatea de gen	OB	M/F				100%	
	CPP 3	Inscrisuri in cazierul fiscal si judiciar	OB	1				100%	
TOTAL									
TOTAL PONDERAT									
CLASAMENT									

8. Definirea criteriilor de selecție

I. Competente

A. Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

1. Capacitatea de gestiune a mecanismelor de decontare, clearing și garantare

Descriere: Abilitatea de a coordona operațional și de a controla fluxurile de decontare zilnică și garantare a tranzacțiilor, asigurând integritatea financiară a piețelor administrate prin gestionarea corectă a colateralelor.

Indicatori:

- Descrie corect secvențialitatea Tranzacție -> Blocare garanție -> Decontare -> Eliberare garanție.
- Identifică punctele critice și menționează explicit riscul de timing (decalajul între închiderea pieței și transferul bancar).
- Propune soluții la scenarii de criză în interesul societății folosind toate mecanismele avute la dispoziție (ex: executarea scrisorilor de garanție).
- Analizează concordanța dintre volumele fizice tranzacționate și fluxurile

financiare asociate.

- Sesizează disproporționalități între expunerea participanților la piață și nivelul garanțiilor constituite.

2. Capacitatea de asigurare a conformității regulatorii și fiscale specifice energiei

Descriere: Abilitatea de a interpreta și transpune rapid în proceduri contabile normele emise de ANRE, reglementările europene (REMIT) și fiscalitatea specifică, garantând legalitatea operațiunilor.

Indicatori:

- Explică impactul ordinelor ANRE asupra politicii de recunoaștere a veniturilor reglementate.
- Identifică riscurile fiscale specifice tranzacțiilor cu energie (ex: regimul TVA, accize, contribuție cogenerare).
- Propune fluxuri de lucru pentru validarea și raportarea tranzacțiilor conform standardelor REMIT/ACER.
- Analizează discrepanțele dintre reglementările contabile generale și cele sectoriale specifice.
- Semnalează potențiale neconformități legislative în contractele standard propuse participanților la piață.

3. Capacitatea de administrare a fluxurilor financiare transfrontaliere

Descriere: Abilitatea de a opera mecanismele financiare aferente piețelor cuplate european, gestionând decontările cu partenerii externi și riscul valutar asociat.

Indicatori:

- Descrie mecanismul financiar al cuplării piețelor
- Identifică riscurile operaționale generate de diferențele de fus orar și zilele bancare libere internaționale.
- Propune instrumente de optimizare a costurilor de schimb valutar (RON/EUR) pentru decontările externe.
- Analizează acuratețea calculului și repartizării veniturilor din congestie (congestion rent).
- Sesizează erori de reconciliere a soldurilor cu alți operatori de piață (NEMOs) sau de transport (TSOs).

4. Capacitatea de fundamentare și negociere a tarifelor reglementate

Descriere: Abilitatea de a elabora, justifica și susține propunerile de venituri și tarife în fața autorității de reglementare (ANRE), asigurând recuperarea costurilor operaționale și de investiții prin mecanismele de tarificare specifice monopolurilor naturale/operatorilor de piață.

Indicatori:

- Descrie metodologia de stabilire a tarifelor reglementate
- Identifică categoriile de costuri eligibile și neeligibile în relația cu ANRE.

- Propune strategii de argumentare pentru recunoașterea investițiilor IT în baza de costuri aprobată.
- Analizează impactul modificării tarifelor asupra veniturilor prognozate ale societății.
- Sesizează riscul de sub-recuperare a costurilor în cazul unei fundamentări incorecte a dosarului de tarifyare.

5. Capacitatea de gestiune financiară a piețelor la termen și a contractelor bilaterale

Descriere: Abilitatea de a administra fluxurile financiare specifice societății.

Indicatori:

- Descrie diferența dintre decontarea zilnică a pieței Spot și mecanismul de marje (cash/scrise de garanție) al piețelor la termen.
- Identifică riscurile financiare pe termen lung asociate volatilității prețului energiei în contractele bilaterale.
- Propune proceduri de actualizare zilnică a valorii pozițiilor deschise (Mark-to-Market) pentru a ajusta garanțiile.
- Analizează bonitatea financiară a participanților care doresc să activeze pe piețele centralizate la termen.
- Semnalează necesitatea apelării la marje suplimentare (margin calls) în momentele de variație bruscă a prețului pieței.

6. Capacitatea de gestionare a mecanismelor financiare

Descriere: Abilitatea de a administra separat și riguros fluxurile de numerar dedicate schemelor de promovare a energiei regenerabile și cogenerării, asigurând neutralitatea financiară a operatorului și respectarea destinației legale a fondurilor prin mecanisme de segregare a conturilor.

Indicatori:

- Descrie circuitul specific de facturare, încasare și plată.
- Identifică riscurile legale și de conformitate asociate amestecării fondurilor proprii cu cele destinate schemelor de sprijin (risc de deturnare de fonduri).
- Propune proceduri de monitorizare zilnică a conturilor bancare dedicate pentru a asigura lichiditatea necesară plăților către producători la termenele legale.
- Analizează concordanța dintre numărul de certificate tranzacționate/anulate și sumele încasate de la furnizorii cu obligații de achiziție.
- Sesizează impactul financiar al modificărilor legislative retroactive asupra soldurilor schemelor de sprijin și propune măsuri de regularizare.

7. Capacitatea de asigurare a raportării și transparenței pieței

Descriere: Abilitatea de a coordona procesele de raportare a tranzacțiilor angro de energie, gestionând costurile și asigurând integritatea datelor financiare transmise pentru a evita sancțiunile pentru manipularea pieței.

Indicatori:

- Identifică riscurile reputaționale și financiare (amenzi pe cifra de afaceri) în cazul nerespectării reglementarilor.
- Propune structuri de costuri și tarife pentru serviciile de raportare oferite terților participanți.
- Analizează consistența datelor tranzacționale raportate cu înregistrările contabile interne.
- Sesizează tranzacțiile suspecte sau anomalii financiare care necesită notificare către autorități.

B. Competențe profesionale de importanță strategică

1. Capacitatea de management integrat al riscului

Descriere: Abilitatea de a anticipa vulnerabilitățile sistemice și de a construi modele de protecție financiară care să imunizeze compania împotriva volatilității pieței și a riscului de contrapartidă.

Indicatori:

- Diferențiază clar între riscul de credit al participanților și riscul de lichiditate al operatorului de piață.
- Identifică scenarii de stres financiar (ex: default major) și impactul lor asupra continuității activității.
- Propune metodologii de calcul pentru ajustarea dinamică a marjelor de garantare.
- Analizează expunerea financiară agregată a societății în timp real.
- Semnalează depășirea limitelor de risc acceptabil și propune măsuri imediate de mitigare.

2. Capacitatea de modelare financiară strategică și planificare pe termen lung

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și utiliza modele financiare complexe care integrează dinamica pieței de energie în proiecțiile de capital și profitabilitate pe termen lung, susținând planurile de dezvoltare ale societății.

Indicatori:

- Descrie o metodologie de modelare financiară pe 5-10 ani, incluzând variabile macroeconomice specifice sectorului energetic.
- Identifică riscurile financiare care nu sunt acoperite de modelele tradiționale de risc (ex: riscul de reglementare viitoare).
- Propune scenarii de stres financiar pentru a testa rezistența modelului de business al OPCOM în condiții de piață extreme.
- Analizează impactul politicilor naționale și europene asupra veniturilor și cheltuielilor viitoare.
- Sesizează decalajele dintre proiecțiile de cash-flow și necesarul de finanțare pentru proiecte de investiții majore.

3. Capacitatea de negociere financiară strategică și reprezentare externă

Descriere: Abilitatea de a reprezenta financiar OPCOM în fața instituțiilor cheie (bănci,

mari furnizori IT, autorități europene), negociind termeni de garantare și contractuali optimi care să reducă costurile de finanțare și să asigure cele mai bune condiții comerciale.

Indicatori:

- Descrie o strategie de negociere cu băncile pentru obținerea de linii de garantare extinse la costuri reduse.
- Identifică și justifică indicatorii financiari critici (covenants) pe care OPCOM trebuie să-i respecte în relația cu partenerii financiari.
- Propune metode de evaluare a ofertei financiare a marilor furnizori (ex: software specializat) dincolo de prețul de achiziție inițial.
- Analizează riscurile financiare ascunse în contractele pe termen lung cu partenerii externi (ex: clauze de ajustare valutară).
- Sesizează clauzele contractuale dezavantajoase sau potențial conflictuale care pot genera pierderi financiare.

4. Capacitatea de management strategic al costurilor și de creștere a valorii economice

Descriere: Abilitatea de a transforma funcția financiară într-un partener strategic de business, identificând și implementând măsuri de optimizare a costurilor și de creștere a eficienței operaționale, fără a compromite stabilitatea și siguranța piețelor administrate.

Indicatori:

- Descrie o metodologie de analiză a costurilor bazată pe activitate (Activity-Based Costing) pentru a identifica procesele ineficiente.
- Identifică oportunități de creștere a veniturilor din servicii auxiliare sau din optimizarea plasamentelor de numerar, în limitele mandatului OPCOM.
- Propune KPI-uri non-financiare (ex: timp de procesare) pentru a măsura contribuția funcției financiar-contabile la eficiența operațională.
- Analizează structura costurilor operaționale în comparație cu operatori de piață similari la nivel european.
- Sesizează apariția unor noi centre de costuri nejustificate sau a risipei de resurse și propune soluții de eficientizare imediată.

5. Capacitatea de planificare financiară pentru investiții strategice și digitalizare

Descriere: Abilitatea de a alocă și gestiona strategic resursele financiare (CAPEX) către modernizarea infrastructurii IT critice, evaluând rentabilitatea proiectelor pe termen lung.

Indicatori:

- Argumentează investițiile în tehnologie prin indicatori de eficiență și nu doar prin cost de achiziție.
- Identifică surse de finanțare optime pentru proiectele de dezvoltare a platformelor de tranzacționare.
- Propune o structură bugetară care asigură mentenanța și securitatea

sistemelor critice.

- Analizează impactul financiar al digitalizării asupra costurilor operaționale (OPEX).
- Sesizează riscul de obsolescență tehnologică și impactul acestuia asupra veniturilor viitoare.

6. Capacitatea de leadership strategic și transformare organizațională

Descriere: Abilitatea de a coordona, motiva și dezvolta echipa financiar-contabilă, gestionând procesele de schimbare (Change Management) necesare tranziției de la funcțiuni birocratice la procese automatizate și orientate spre performanță.

Indicatori:

- Descrie strategia proprie de evaluare a competențelor echipei existente și planul de redimensionare a departamentului în funcție de nevoile reale.
- Identifică principalele surse de rezistență la schimbare din partea angajaților în cazul implementării unor noi sisteme software (ex: ERP, platforme de decontare).
- Propune metode concrete de retenție a personalului înalt calificat (specialiști în clearing/decontare) într-un mediu concurențial.
- Analizează fluxurile de lucru interne pentru a elimina redundanțele și timpii morți dintre departamentele Financiar, IT și Operațional.
- Sesizează carențele de comunicare interdepartamentală care afectează viteza de reacție a organizației și inițiază măsuri de corecție a culturii organizaționale.

7. Capacitatea de inovație și adaptare financiară la evoluția pieței de energie

Descriere: Abilitatea de a anticipa schimbările în designul pieței de energie la nivel național și european și de a pregăti funcția financiară pentru lansarea de noi produse OPCOM sau pentru integrarea unor noi mecanisme de decontare (ex: piețe hibride, produse flexibile, servicii de sistem).

Indicatori:

- Descrie procesul de evaluare a riscurilor și beneficiilor financiare la lansarea unui nou produs reglementat de OPCOM.
- Identifică necesarul de investiții și de resurse umane pentru adaptarea sistemelor financiare la viitoarele cerințe de decontare europene.
- Propune soluții financiare proactive pentru gestionarea noilor clase de risc (ex: riscuri asociate piețelor de gaze naturale vs. electricitate) pe platforme integrate.
- Analizează fezabilitatea financiară a participării OPCOM la proiecte pilot europene de dezvoltare a pieței.
- Sesizează oportunitățile de optimizare a veniturilor rezultate din noile servicii sau din eficientizarea utilizării capitalului în contextul piețelor în dezvoltare.

C. Competențe de guvernanță corporativă

1. Capacitatea de exercitare a responsabilității fiduciare și a integrității

profesionale

Descriere: Abilitatea de a acționa în interesul societății, respectând principiile de etică, transparență și responsabilitate legală impuse de calitatea de întreprindere publică, evitând orice formă de conflict de interese sau favoritism.

Indicatori:

- Descrie procedurile de prevenire a conflictului de interese în achizițiile publice sau în relația cu participanții la piață.
- Identifică responsabilitățile legale și riscurile personale ale unui director conform Legii nr. 31/1990 și OUG nr. 109/2011.
- Propune mecanisme clare pentru asigurarea transparenței în raportarea financiară, inclusiv față de public, în limitele legii.
- Analizează dileme etice cu impact financiar, demonstrând că prioritatea sa este interesul societății pe termen lung.
- Sesizează riscurile reputaționale generate de lipsa de transparență sau de raportările financiare neclare.

2. Capacitatea de gestionare a relației cu acționarii

Descriere: Abilitatea de a comunica și fundamenta deciziile financiare în fața Consiliului de Administrație, a Adunării Generale a Acționarilor (AGA) și a autorităților de resort, asigurând alinierea la obiectivele strategice stabilite de statul român.

Indicatori:

- Articulează și justifică structura Bugetului de Venituri și Cheltuieli (BVC) propus, apărând investițiile strategice (CAPEX) în fața cerințelor de profitabilitate imediată ale acționarului.
- Definește setul de KPI financiari care aliniază profitabilitatea societății (interesul privat) cu stabilitatea pieței de energie (interesul public), recunoscând dublul mandat al OPCOM.
- Propune o metodă de gestionare a cererilor nefundamentate sau a presiunilor (politice/acționariat) care ar compromite integritatea financiară, utilizând date și argumente legale ca scut.
- Transformă datele financiare complexe în informații strategice concise și acționabile pentru decidenții non-financiari (CA/AGA), evidențiind cauzele fundamentale ale performanței.
- Semnalează proactiv acționarului, în baza modelărilor financiare, riscurile structurale care pot afecta sustenabilitatea companiei pe termen mediu.
- Propune strategii de comunicare eficientă a rezultatelor financiare complexe către factorii de decizie fără expertiză financiară (ex: membri ai Consiliului de Administrație).
- Analizează impactul deciziilor impuse de acționar asupra rentabilității și solvabilității societății.
- Semnalează în timp util riscurile de neîndeplinire a obiectivelor asumate în mandatul de performanță.

3. Capacitatea de supervizare a controlului intern, a riscurilor și a auditului

Descriere: Abilitatea de a stabili, implementa și menține o structură de control financiar intern (COSO) robustă și eficientă, asigurând implementarea riguroasă a recomandărilor de audit (intern și extern) și a măsurilor de conformitate.

Indicatori:

- Descrie diferența funcțională și ierarhică dintre Auditul Intern, Controlul Intern și Comitetul de Risc/Audit.
- Identifică vulnerabilitățile majore în mediul de control al unei companii care decontează zilnic volume financiare mari.
- Propune un sistem de urmărire și soluționare a constatărilor Auditului (tracking/follow-up) cu termene clare și responsabili desemnați.
- Analizează rapoartele de audit, concentrându-se pe cauzele sistemice ale erorilor, nu doar pe efecte.
- Sesizează lacunele în procedurile de control care pot duce la fraudă sau neconformitate financiară majoră.

4. Capacitatea de gestionare a cerințelor de raportare publică și transparență conform OUG nr. 109/2011

Descriere: Abilitatea de a elabora și publica rapoartele financiare și non-financiare solicitate de OUG nr. 109/2011 (inclusiv cele referitoare la implementarea strategiei), asigurând transparența informațiilor în fața publicului și a autorităților, respectând termenele legale stricte.

Indicatori:

- Descrie structura și conținutul minim al rapoartelor obligatorii.
- Identifică informațiile financiare care, deși confidențiale în mod normal, trebuie făcute publice conform cerințelor de transparență din OUG nr. 109/2011.
- Propune un calendar intern de raportare și avizare care să garanteze respectarea cu strictețe a termenelor legale de publicare impuse de actele normative.
- Analizează riscurile financiare și reputaționale asociate publicării unor informații incomplete sau eronate sub incidența OUG nr. 109/2011.
- Sesizează și propune soluții pentru alinierea raportării financiare la standardele de transparență cerute de acționari și de legislația europeană aplicabilă.

D. Competențe sociale și personale

1. Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

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

Indicatori

- Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile
- Își subliniază mesajele verbale prin gesturi
- Are o ținută potrivită mesajelor transmise

- Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori
- Utilizează înțelept formularea
- Utilizează corect tehnica întrebărilor
- Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale
- Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere
- Utilizează corect procesul de persuadare

E		Experiență pe plan local și internațional				
1		Experiență în relația cu autoritățile de reglementare si coordonare din domeniul de activitate al societatii				
<u>Descriere</u> Candidatul(a) a acumulat experiență în relația cu autoritățile de reglementare si coordonare din domeniul de activitate al societatii, constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate.			<u>Indicatori</u> - experiență în relația cu autoritățile de reglementare si coordonare din domeniul de activitate al societatii, constatată în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate.			
	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	
2		Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora				
<u>Descriere</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	
3		Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului				
<u>Descriere</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
II	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat		
<u>Descriere</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>Descriere</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>Descriere</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>Descriere</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>Descriere</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
<u>Indicatori</u> Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
<u>Descriere</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
<u>Indicatori</u> Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<u>Descriere</u> la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
<u>Indicatori</u> la notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
<u>Descriere</u> la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
<u>Indicatori</u> la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă

	întreprinderii publice
<u>Descriere</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
<u>Indicatori</u> Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
<u>Descriere</u> 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.	
<u>Indicatori</u> 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 a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<u>Descriere</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
<u>Indicatori</u> Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
<u>Descriere</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>Descriere</u> Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.	
<u>Indicatori</u> - candidatul nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față	

	de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatul nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatul 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 activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.
T2	Independență
<u>Descriere</u> Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile întreprinderii publice. <u>Indicatori</u> ☐concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor; ☐susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente; ☐solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.	
T3	Integritate
<u>Descriere</u> Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar. <u>Indicatori:</u> ☐înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține	

cunoștințe în această privință prin formare profesională;				
☐ plasează interesele organizației înaintea celorlalte;				
☐ tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.				
T4		Expunere politică		
<u>Descriere:</u> Candidatul este implicat în activități de natură politică.				
<u>Indicatori:</u> Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.				
1	2	3	4	5
Candidatul are o funcție de conducere in cadrul unei formațiuni politice		Candidatul este membru in cadrul unei formațiuni politice		Candidatul nu este membru in cadrul niciunei formațiuni politice
T5		Abilități de comunicare interpersonală		
<u>Descriere:</u> abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.				
<u>Indicatori:</u>				
– este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;				
– are o ținută potrivită mesajelor transmise;				
– dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;				
– utilizează înțelept formularea;				
– utilizează corect tehnica întrebărilor;				
– este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;				
– utilizează corect procesul de persuadare.				
T6		Orientare către rezultate		
<u>Descriere</u>				
Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.				
<u>Indicatori</u>				
Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.				
T7		Capacitate de sinteză		
<u>Descriere</u>				
Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.				
<u>Indicatori</u>				
Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.				
IV	Alte criterii			
CPP1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul si-a exercitat mandatul de administrator sau de director			

Descriere

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

Criteriu obligatoriu

CPP2 Diversitate de gen

Descriere

Diversitate de gen

1	2	3	4	5
				M/F

CPP3 Inscrisi in cazierul fiscal si judiciar

Descriere

Inscrisi in cazierul fiscal si judiciar

1	2	3	4	5
Candidatul are inscrisi in cazierul fiscal si judiciar				Candidatul nu are inscrisi in cazierul fiscal si judiciar

9. Grila de punctare

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

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

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