



PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

REGIA AUTONOMĂ “ADMINISTRAȚIA CANALULUI NAVIGABIL BEGA” TIMIȘ

Conform prevederilor H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului vizează procesul de identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care Consiliul de Administrație trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate. Profilul conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

Parte a planului de selecție, profilul personalizat al Consiliului de Administrație este realizat ținând cont de următoarele aspecte fără a se limita la acestea:

- a) minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesare pentru buna îndeplinire a mandatului de administrator;
- b) responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;
- c) capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- d) cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg.

Profilul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu.

1. CERINȚELE CONTEXTUALE ALE REGIEI AUTONOME “ADMINISTRAȚIA CANALULUI NAVIGABIL BEGA” TIMIȘ ȘI ALE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

a) Contextul legislativ și organizatoric

Regia Autonomă "Administrația Canalului Navigabil Bega" Timiș, cu acronim A.C.N.B.- R.A. Timiș, este persoană juridică română și funcționează ca regie autonomă sub autoritatea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, în conformitate cu prevederile H.G. nr. 451/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 545 din 29 iunie 2018, cu modificările și completările ulterioare și îndeplinește funcția de administrație de cale navigabilă interioară pe sectorul românesc al canalului navigabil Bega, în lungime de 42,444 km.

Pentru activitățile pe care le efectuează în scopul îndeplinirii atribuțiilor ce i-au fost delegate, privind ducerea la îndeplinire a unor obligații ce revin statului român din convențiile și acordurile internaționale la care România este parte, Regia îndeplinește funcția de autoritate de cale navigabilă interioară.

În calitatea sa de administrație de cale navigabilă interioară, potrivit legislației în vigoare, Regia are ca obiect de activitate:

- a. asigurarea gabaritelor minime de navigație stabilite în conformitate cu prevederile naționale și internaționale aplicabile, prin dragaje de întreținere;
- b. asigurarea semnalizării costiere și plutitoare;
- c. efectuarea de măsurători topohidrografice;
- d. ducerea la îndeplinire a unor obligații ce revin statului român din convențiile și acordurile internaționale la care România este parte și care i-au fost încredințate prin delegare de competență, prin ordin al ministrului transporturilor;
- e. îndeplinirea și a altor activități care îi revin în conformitate cu legislația în vigoare.

În realizarea obiectului de activitate, Regia îndeplinește următoarele atribuții și obligații:

- a) asigurarea adâncimilor de navigație prin dragaj de întreținere;
- b) executarea măsurătorilor topohidrografice în scopul urmăririi evoluției adâncimilor pe șenalul navigabil, cunoașterii și urmăririi situației morfologice și a depunerilor aluvionare, a măsurătorilor privind debitele de apă și de aluviuni și a măsurătorilor privind viteza curentului;
- c) întocmirea sau, după caz, avizarea documentațiilor privind realizarea lucrărilor de întreținere și reparații la lucrări hidrotehnice speciale și de protecție a malurilor pentru asigurarea și îmbunătățirea condițiilor de navigație;
- d) efectuarea și întreținerea semnalizării costiere și plutitoare;
- e) dirijarea navigației în sectoarele dificile prin stații semaforice și de supraveghere;
- f) elaborarea regulamentului de navigație și a altor reguli speciale de navigație și supunerea lor spre aprobare prin ordin al ministrului transporturilor;
- g) culegerea și prelucrarea datelor hidrometeorologice, elaborarea prognozelor privind variațiile de nivel al apelor canalului navigabil Bega în sectorul românesc;
- h) întocmirea și difuzarea de avize pentru navigatori;
- i) avizarea studiilor și proiectelor privind lucrări hidrotehnice și alte lucrări care se execută pe canalul navigabil Bega ori în zona de siguranță a acestuia;
- j) avizarea studiilor și proiectelor privind lucrări de traversare sau subtraversare a canalului navigabil Bega;
- k) urmărirea derulării lucrărilor prevăzute la lit. i) și j), în conformitate cu proiectele avizate;
- l) avizarea amplasamentelor în vederea executării de lucrări de extracție a agregatelor și produselor de balastieră din canalul navigabil Bega;
- m) avizarea lucrărilor de extracție a agregatelor și produselor de balastieră din canalul navigabil Bega;

- n) stabilirea locurilor de deversare a materialelor rezultate din dragajele de întreținere pentru asigurarea adâncimilor minime de navigație;
- o) stabilirea și avizarea locurilor de deversare a materialelor rezultate ca urmare a efectuării lucrărilor prevăzute la lit. i) și j);
- p) întreținerea și repararea tuturor bunurilor proprietate publică a statului date în administrare și a bunurilor proprietate privată a Regiei;
- q) punerea la dispoziția tuturor utilizatorilor a infrastructurii de transport naval care i-a fost dată în administrare, constituită din bunuri proprietate publică a statului, precum și a bunurilor proprietate privată a Regiei prin contracte de închiriere sau prestări de servicii ori prin asociere, în conformitate cu prevederile legale;
- r) asigurarea infrastructurii pentru servicii de informare fluvială;
- s) elaborarea programelor anuale și de perspectivă pentru principalii indicatori de întreținere a șenalului navigabil: măsurători topohidrografice, semnalizare, dragaj, precum și pentru întreținere, reparare și modernizare a bunurilor proprietate publică a statului și a bunurilor proprietate a Regiei;
- t) contractarea de credite la bănci sau la alte instituții financiare pentru realizarea obiectivelor propuse, în condițiile legii;
- u) încheierea de contracte de vânzare-cumpărare cu operatori economici români și străini pentru echipamente, instalații, materiale, piese de schimb, combustibil și altele, destinate activității proprii, conform legislației privind achizițiile publice;
- v) participarea la activități sau asocierea cu operatori economici, organizații economice patronale și profesionale, din țară și din străinătate, pentru realizarea unor activități sau acțiuni specifice domeniului său de activitate;
- w) valorificarea, după caz, a materialelor rezultate din dragajul de întreținere;
- x) participarea la consfătuiri, reuniuni și sesiuni pe probleme tehnice și de navigație, la târguri și expoziții;
- y) ducerea la îndeplinire a obligațiilor ce revin României din acordurile și convențiile internaționale la care este parte, în condițiile legii; x) orice alte operațiuni în legătură cu realizarea obiectului său de activitate.

b) Poziționarea strategică a întreprinderii publice

În conformitate cu Lista căilor navigabile interioare ale României, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 665/2008 pentru stabilirea nominală și pe porțiuni a căilor navigabile interioare ale României, cu modificările și completările ulterioare, Canalul Bega este cale navigabilă interioară “de la Timișoara la frontiera cu Serbia.”

Potrivit Anexei nr. 1 din Lista căilor navigabile de importanță internațională la Acordul european privind marile căi navigabile de importanță internațională (A.G.N.) adoptat la Geneva la 19 ianuarie 1996, ratificat prin Ordonanța Guvernului nr. 68/1998, Bega până la Timișoara se află la poziția E80-01-02.

Uniunea Europeană are ca obiectiv reorientarea traficului dinspre transportul rutier către moduri de transport mai ecologice, inclusiv către transportul pe căile navigabile interioare,

Întrucât se pot obține astfel beneficii în ceea ce privește economiile de costuri, reducerea poluării și creșterea siguranței transporturilor.

Transportul de mărfuri pe căile navigabile interioare poate fi o soluție avantajoasă, întrucât convoaiele de barje împinse pot transporta un volum mai mare de mărfuri per unitate de distanță (t/km) decât oricare alt tip de transport terestru și ar putea contribui la reducerea traficului rutier.

Politica de transporturi la nivel european este de a dezvolta transportul naval ca alternativă eficientă la transportul rutier și pe cale ferată, care nu sunt la fel de rentabile și poluează mediul înconjurător.

Obiectivele strategice pot fi axate atât pe plan intern cât și pe plan extern. Obiectivele strategice interne ale companiei se referă la creșterea productivității, eficienței, a standardelor de calitate și eficiență operațională. Obiectivele strategice externe se referă la performanțele companiei în piață.

Analiza cerințelor contextuale are rolul de a identifica și interpreta condițiile și circumstanțele specifice în care întreprinderea publică își desfășoară activitatea, cu relevanță directă asupra modului în care Consiliul de Administrație își exercită mandatul în cadrul de guvernare corporativă instituit de O.U.G. nr. 109/2011. În cazul de față, contextul este determinat de combinația dintre statutul de regie autonomă aflată sub autoritate publică centrală, exercitarea unor atribuții cu caracter de autoritate și administrarea unei infrastructuri publice cu relevanță națională și internațională.

Din perspectiva guvernării corporative, natura juridică și instituțională a regiei generează o configurație specifică a responsabilităților: Consiliul de Administrație trebuie să asigure direcția strategică și supravegherea conducerii executive, dar în același timp trebuie să gestioneze un cadru de funcționare în care obiectivele de interes public și obligațiile statului au o pondere substanțială, iar libertatea decizională este condiționată de norme și proceduri administrative. Într-un asemenea cadru, guvernarea nu se reduce la atingerea unor rezultate economico-financiare, ci implică, în mod obligatoriu, garantarea continuității serviciului public, menținerea standardelor de siguranță și conformarea la obligațiile care decurg din instrumente juridice internaționale, în măsura în care acestea sunt încredințate regiei prin delegare.

Cerințele contextuale de ordin legislativ sunt, în principal, de două tipuri. Pe de o parte, regimul general al întreprinderilor publice impune cerințe de transparență, planificare și raportare, precum și utilizarea obiectivelor de performanță și a indicatorilor-cheie de performanță ca instrument central de guvernare și evaluare. Pe de altă parte, cadrul special aplicabil administrării unei căi navigabile interioare impune condiții tehnice și operaționale standardizate, care nu sunt opționale și nu pot fi amânate fără afectarea funcției de infrastructură. În acest context, Consiliul de Administrație are obligația de a integra în arhitectura obiectivelor și KPI atât exigențele de eficiență și sustenabilitate financiară, cât și obligațiile imperative privind menținerea condițiilor de navigabilitate, siguranța navigației și funcționarea sistemelor de semnalizare, monitorizare și informare.

Din punct de vedere organizatoric, specificul regiei este definit de prevalența activităților tehnice recurente și de rolul de administrator și, în anumite situații, de autoritate pe cale navigabilă. Prin urmare, performanța instituțională nu se poate evalua exclusiv prin

indicatori contabili; ea trebuie corelată cu indicatori operaționali care reflectă capacitatea regiei de a menține parametrii minimi de exploatare ai infrastructurii, de a asigura predictibilitatea condițiilor de navigație și de a gestiona intervențiile necesare pentru întreținerea șenalului și a lucrărilor hidrotehnice. În termeni de guvernanta, aceasta generează o cerință contextuală majoră: Consiliul trebuie să fie capabil să supravegheze, să înțeleagă și să controleze performanța unei activități intens reglementate și puternic tehnice, ceea ce implică, în mod realist, existența la nivelul organului de administrare a competențelor relevante pentru evaluarea deciziilor tehnice, a investițiilor și a riscurilor operaționale.

În privința constrângerilor, regia operează într-un mediu în care planificarea și execuția intervențiilor se află sub presiunea simultană a mai multor factori: sezonalitate hidrologică, necesități de dragaj și întreținere cu caracter repetitiv, obligații de semnalizare și supraveghere, precum și necesitatea de avizare și monitorizare a unor lucrări realizate de terți în zona canalului. Acest tip de activitate generează riscuri de conformitate, riscuri de siguranță, riscuri de reputație și riscuri de continuitate operațională. În logica O.U.G. nr. 109/2011, aceste riscuri trebuie reflectate în obiectivele de mandat și în mecanismele de control pe care Consiliul le instituie, inclusiv prin indicatori care permit detectarea timpurie a degradării condițiilor de exploatare sau a întârzierilor în lucrări critice.

Poziționarea strategică a întreprinderii publice derivă din încadrarea căii navigabile administrate în rețele și instrumente de interes național și internațional, precum și din direcția de politică publică europeană privind transferul modal către transporturi mai puțin poluante. Această poziționare, în sensul guvernantei corporative, se traduce printr-o cerință dublă pentru Consiliul de Administrație: pe de o parte, să definească și să urmărească obiective care consolidează rolul infrastructurii în sistemul de transport și în conectivitatea regională; pe de altă parte, să asigure că regia poate răspunde cerințelor de modernizare, digitalizare și sustenabilitate care devin gradual standard în sectorul transporturilor. În consecință, cadrul strategic nu poate fi abordat strict ca „întreținere” a infrastructurii, ci trebuie articulat și ca program de dezvoltare și creștere a capacității instituționale de a atrage finanțări, de a gestiona proiecte și de a crește calitatea serviciilor de administrare a căii navigabile.

În ceea ce privește formularea obiectivelor strategice pentru mandatul Consiliului, contextul relevat indică necesitatea separării clare între obiectivele de continuitate operațională (care asigură funcționarea sigură și conformă a căii navigabile) și obiectivele de dezvoltare (care urmăresc îmbunătățirea infrastructurii, eficientizarea și creșterea capacității instituționale). Sub imperiul O.U.G. nr. 109/2011, ambele categorii trebuie traduse în obiective măsurabile și asociate cu indicatori care permit evaluarea periodică a progresului. În acest sector, o cerință contextuală esențială este ca indicatorii să includă nu doar rezultate finale, ci și indicatori de proces și de prevenție, având în vedere că neîndeplinirea la timp a activităților tehnice poate produce efecte disproporționate asupra siguranței și funcționării, chiar dacă impactul financiar direct se manifestă ulterior.

În concluzie, cerințele contextuale ale regiei, privite prin prisma O.U.G. nr. 109/2011, descriu un profil instituțional în care guvernanta corporativă trebuie să concilieze trei imperative: conformarea la obligații legale și internaționale asumate de stat, asigurarea exploatarei în condiții de siguranță și continuitate a infrastructurii administrate și dezvoltarea capacității organizaționale pentru modernizare și eficientizare. Aceste

elemente impun un Consiliu de Administrație cu capacitatea de a integra dimensiunea tehnică în deciziile strategice, de a institui un sistem de monitorizare bazat pe KPI adecvat specificului căii navigabile și de a asigura supravegherea eficace a conducerii executive în realizarea obiectivelor de mandat.

c) Structura Consiliului de Administrație

În conformitate prevederile Anexei nr. 1 - Regulamentul de organizare și funcționare al R.A. ACN BEGA Timiș la H.G. 451/2018, Conducerea Regiei este asigurată de către un consiliu de administrație compus din 5 membri, condus de un președinte, în condițiile legii.

Regia este administrată de către Consiliul de administrație format din 5 (cinci) membri dintre care doi vor fi desemnați de autoritatea publică tutelară. Membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de 4 ani care poate fi revocat în condițiile prevăzute de lege. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducerea executivă și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu regia;
- 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 regiei;
- să aibă capacitatea de a analiza situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului regiei;
- să promoveze 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.

Componența Consiliului de Administrație trebuie să asigure un echilibru între independență, competență și cooperarea între membri acestuia. Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să fie capabil ca, în relațiile dintre acesta și managementul executiv să adopte o atitudine independentă, obiectivă și critică, contribuind astfel la luarea unor decizii bine fundamentate și în interesul Regiei. Această dinamică de lucru asigură o supraveghere eficientă și transparentă a activităților regiei.

Consiliul de administrație trebuie să fie echilibrat și divers, atât din perspectiva experienței profesionale, cât și a expertizei tehnice și a experienței în domeniul de activitate al regiei. Fiecare membru al Consiliului de Administrație trebuie să aducă o contribuție distinctă, completându-se reciproc cu ceilalți membri, pentru a oferi o viziune holistică asupra provocărilor și oportunităților întâlnite pe perioada mandatului. Diversitatea în competențe și domenii de expertiză - inclusiv financiar, juridic, tehnic, operațional și strategic - va permite abordarea cu succes a tuturor aspectele activității regiei.

Componența Consiliului de Administrație trebuie să permită acestuia să manifeste o capacitate ridicată de a gestiona aspecte de strategie și coordonare a proceselor de implementare a acestei strategii în domeniile care oglindesc activitatea regiei în prezent, precum în anticiparea provocărilor din anii următori, în viitor.

Pentru atingerea obiectivelor formulate în Scrisoarea de Așteptări, este obligatoriu ca cel puțin doi membri ai Consiliului de Administrație să fi absolvit studii universitare de licență în domeniul științelor inginerești în domeniul silvic.

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 1382 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

În cadrul Consiliului de administrație se constituie Comitetul de audit. Acesta este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar. Președintele comitetului de audit este administrator independent. Cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar. În vederea atestării competențelor acesta trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative; (conform art. 10 din OUG nr. 109/2011 și art. 65 alin. (3) și (31) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare).

Cel mult doi membri ai Consiliului de administrație vor fi funcționari publici sau două persoane din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Conform art.42 alin.4, lit.(b) privind administrarea porturilor și a căilor navigabile, utilizarea infrastructurilor de transport naval aparținând domeniului public, precum și desfășurarea activităților de transport naval în porturi și pe căile navigabile interioare, cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație vor avea competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare

portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.

Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit art. 5 alin. (7) din OUG nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat. Toți membri Consiliului de Administrație trebuie să dețină o bună înțelegere a conceptelor economice specifice administrării Regiei și de guvernanță corporativă.

Fiecare membru al consiliului trebuie să posede competențele necesare pentru a analiza și evalua eficient strategiile, politicile și operațiunile regiei, contribuind activ la îmbunătățirea proceselor de decizie.

Candidații pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație al Regiei Autonome "Administrația Canalului Navigabil Bega" Timiș trebuie să îndeplinească obligatoriu și cumulativ următoarele cerințe de participare:

- a) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- b) nu se află în conflict de interese care să îi facă incompatibili cu exercitarea funcției de administrator în Consiliul de Administrație al Regiei Autonome "Administrația Canalului Navigabil Bega" Timiș;
- c) nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni 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, republicată, cu modificările ulterioare;
- d) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12. alin (3), art. 30 alin. (9) sau art. 36 alin (7) din O.U.G nr.109/2011;
- e) nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- f) nu se află în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- g) sunt apți din punct de vedere medical;
- h) au capacitate deplină de exercițiu;
- i) nu au înscrisuri în cazierul judiciar și fiscal;
- j) nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
- k) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus, vor fi evaluați în baza Matricei consiliului. Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea regiei și anticipează provocările regiei în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Cerinte de participare specifice:

Administrator tip A (1 post)

Prin raportare la prevederile art. 10 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, coroborat cu prevederile art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație cu competențe în domeniul contabilității și auditului statutar este necesar:

- să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative;
- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

La acest tip de post pot aplica și candidații care dețin competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.

Administrator tip B (cel puțin 2 posturi)

Prin raportare la prevederile art. 42 din OG nr. 22/1999 privind administrarea porturilor și a căilor navigabile, utilizarea infrastructurilor de transport naval aparținând domeniului public, precum și desfășurarea activităților de transport naval în porturi și pe căile navigabile interioare, pentru cele cel puțin 2 posturi de membru în Consiliul de Administrație cu competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval este necesar:

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

- să dețină competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval;

Administrator tip C (cel mult 2 posturi)

Pentru acest tip de posturi de membru în Consiliul de Administrație este necesar:

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;

La acest tip de post pot aplica și candidații care dețin competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.

Pentru posturile de tip A și C, constituie avantaj deținerea de către candidați de competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, sunt aplicabile următoarele **reguli generale privind componența Consiliului de Administrație**:

- nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:
 - senatorii;
 - deputații;
 - membrii Guvernului;
 - prefectii și subprefectii;
 - primarii și viceprimarii;
 - persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
 - persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de

corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

- persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

- fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- majoritatea membrilor Consiliului de Administrației va fi formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare. **Funcționarii publici, înalții funcționari publici precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți;**
- selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit art. 5 alin. (7) din OUG nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 2 consilii de administrație ale întreprinderilor publice. Autoritatea publică tutelară poate stabili un număr mai mic de consilii de administrație din care un membru desemnat al unei întreprinderi publice poate face parte;
- Membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului;
- cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori deține experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative (art. 65 alin. (31) din *Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative*);
- cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație vor avea competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice

sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.

2. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL REGIEI AUTONOME “ADMINISTRAȚIA CANALULUI NAVIGABIL BEGA” TIMIȘ

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit, sunt enumerate mai jos, grupate pentru analiză comparativă:

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Administrator 1	Administrator ..n	Administrator 5	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert										
A. Competențe										
Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice										
A1.1	Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1						60%	
A1.2	Capacitatea de a optimiza performanța financiară a întreprinderii publice și a lua decizii strategice informate prin analize financiare bazate pe înțelegerea modelelor de afaceri din domeniul naval	OB	1						60%	
A1.3	Capacitatea de a elabora strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul naval	OB	1						60%	
A1.4	Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării societății cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali	OB	1						60%	
Competențe profesionale de importanță strategică										
B2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes	OB	0.75						60%	
B2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim	OB	0.75						60%	

B2.3	Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale	OB	0.75						60%	
B2.4	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice	OB	0.75						60%	
B2.5	Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.75						60%	
B2.6	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	OB	0.75						60%	
B2.7	Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor concesionate întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale	OB	0.75						60%	
Competențe de guvernare corporativă										
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75						60%	
C3.2	Raportare și transparență	OB	0.75						60%	
C3.3	Dialogul social	OB	0.75						60%	
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75						60%	
C3.5	Bune practici în domeniul guvernării corporative	OB	0.75						60%	
Competențe sociale și personale										
D4.1	Capacitatea de a lucra în echipă în cadrul Consiliului de Administrație	OB	0.5						60%	
D4.2	Capacitatea de a gestiona conflicte	OB	0.5						60%	
D4.3	Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.5						60%	
Experiență pe plan local și internațional										
E5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1						60%	
E5.2	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	OB.	1						60%	
E5.3	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Opt.	1							
E5.4	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	Opt.	1							
Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (grupă de competențe aplicabile doar funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice)										
F6.1	Capacitatea de a lua decizii strategice	OB	1						60%	
F6.2	Capacitatea de a colabora interinstituțional	OB	1						60%	
F6.3	Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice	Opt.	1							

	domeniului de activitate al regiei de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al ÎP									
Aliniere cu scrisoarea de așteptări										
G7.1	Capacitatea de a prezenta, în declarația de intenție, obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB			1				60%	
G7.2	Capacitatea de a prezenta, în declarația de intenție, profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB			1				60%	
G7.3	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB			1				60%	
G7.4	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice	OB			1				60%	
G7.5	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice	OB			1				60%	
G7.6	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice	OB			1				60%	
G7.7	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice	OB			1				60%	
G7.8	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB			1				60%	
G7.9	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice	OB			1				60%	
G7.10	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB			1				60%	
G7.11	Capacitatea de a propune, în declarația de intenție, indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB			1				60%	
G7.12	Capacitatea de a prezenta, în declarația de intenție, 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				60%	
B. Trăsături										
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.1						60%	
T2	Integritate	OB	0.1						60%	
T3	Independență	OB	0.1						60%	
T4	Expunere politică	OB	0.1						20%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1						60%	
T6	Viziune	OB	1						60%	

T7	Orientare către rezultate	OB	1						60%	
T8	Capacitate de sinteză	OB	1						60%	
C. Alte criterii										
U1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1						100%	
U2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1						100%	
U3	Criterii de gen	OB	1						100%	
U4	Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice și de reglementare specifice administrării canalelor navigabile.	OB	1						60%	
U5	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu	OB	1						60%	
U6	Capacitatea de a adopta noi tehnologii și soluții inovatoare pentru optimizarea operațiunilor și pentru a asigura modernizarea infrastructurii concesionate	OB	1						60%	
U7	Competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.	Opt.	1							
TOTAL										
TOTAL PONDERAT										
CLASAMENT										

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii U1, U2, și U3 de la secțiunea C. Alte criterii, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte și criteriul T4 de la secțiunea B.Trăsături, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

Evaluarea candidaților se face prin metoda analizei documentare a 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 Consiliului de Administrație, Profilul Membrilor Consiliului de Administrație 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.

Grila comuna de evaluare pentru criteriile stabilite

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
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență; • Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/a să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> • Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; • Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/a în cadrul organizației curente ca un (o) expert(a) în această competență, sunteți capabil/a să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> • Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior. • Sunteți capabil/a să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/a ca un expert/a în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. <ul style="list-style-type: none"> • Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații; • Sunteți privit/a ca un/o expert/a, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECTIE

A.COMPETENȚE

A1.Competențe specifice sectorului de activitate al regiei

A1.1 Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia

Descriere: Abilitatea de a recunoaște și evalua nevoia de investiții strategice pentru a susține dezvoltarea și performanța companiei, precum și de a facilita procesul de alocare a resurselor necesare pentru realizarea acestor investiții.

Indicatori

- Se adaptează la schimbările din piață și anticipează și răspunde la tendințele și cerințele industriei
- Susține și facilitează luarea deciziilor legate de investiții, înțelegând impactul pe termen scurt și lung asupra performanței și sustenabilității
- Oferă direcții strategice clare cu privire la investițiile necesare pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale și poate instrui alte persoane în acest domeniu.
- Este capabil să anticipeze schimbările și oportunitățile din mediul extern și să orienteze investițiile organizației pentru a exploata aceste oportunități în mod profitabil.
- Contribuie la dezvoltarea de politici și strategii de investiții la nivel de consiliu

A1.2 Capacitatea de a optimiza performanța financiară a întreprinderii publice și a lua decizii strategice informate prin analize financiare bazate pe înțelegerea modelelor de afaceri din domeniul naval

Descriere: Abilitatea de a efectua analize financiare detaliate și de a înțelege modelele de afaceri specifice domeniului naval pentru a lua decizii strategice care optimizează performanța financiară a întreprinderii

Indicatori

- Poate identifica oportunități de optimizare a performanței financiare printr-o gestionare eficientă a costurilor, evaluarea activelor navale și alocarea resurselor.
- Este capabil să analizeze și să prezinte riscurile și beneficiile deciziilor financiare și impactul acestora asupra obiectivelor strategice ale companiei.
- Este capabil să anticipeze schimbările în piață și să ajusteze strategiile financiare pentru a menține competitivitatea și rentabilitatea companiei.
- Își folosește expertiza pentru a evalua riscurile și oportunitățile financiare ale diferitelor strategii de afaceri, contribuind la maximizarea randamentului economic al investițiilor.
- Înțelege legătura dintre fluxurile de numerar, structura de finanțare și performanța financiară și oferă soluții pentru îmbunătățirea profitabilității.

A1.3 Capacitatea de a elabora strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul naval

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și implementa strategii pe termen lung care să asigure profitabilitatea, sustenabilitatea și reziliența unei companii din domeniul naval, adaptându-se la tendințele și provocările acestui sector în continuă evoluție.

Indicatori

- Înțelege dinamica pieței navale și impactul schimbărilor externe (ex: reglementări, tehnologii noi) asupra strategiei pe termen lung și poate adapta planurile pentru a răspunde acestor provocări.
- Poate anticipa și pregăti compania pentru schimbări externe majore (ex: tehnologii disruptive, schimbări de reglementare) și face recomandări care consolidează competitivitatea pe termen lung.

- Oferă îndrumare echipei executive în crearea de planuri strategice care să maximizeze profitabilitatea și să mențină sustenabilitatea într-un mediu economic și legislativ în continuă schimbare.
- Poate face legătura între factorii interni și externi și impactul acestora asupra stabilității și succesului pe termen lung.

A1.4 Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării regiei cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali

Descriere: Abilitatea de a negocia eficient și strategic colaborări cu diverse entități, inclusiv partenerii sociali, autoritățile publice și partenerii de afaceri, atât pe plan național, cât și internațional, pentru a obține rezultate benefice pentru organizație.

Indicatori

- Înțelege și aplică principii de negociere în relațiile cu partenerii sociali, autorități sau partenerii de afaceri, însă necesită sprijin pentru a lua decizii critice.
- Formulează strategii de negociere ce iau în calcul dinamica pieței și interesele economice și sociale ale companiei.
- Analizează propunerile venite din partea partenerilor și poate sugera strategii alternative care să optimizeze rezultatele negocierilor.
- Identifică zonele de negociere care necesită compromisuri și propune soluții care să beneficieze organizația pe termen lung.
- Își adaptează abordarea în funcție de interlocutor (partener social, autorități, partener de afaceri național sau internațional) pentru a maximiza rezultatele.

Competențe profesionale de importanță strategică

B2.1 Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes

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

Indicatori

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

B2.2 Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim

Descriere: Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea

colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori

- Evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească.
- Utilizează deseori exemplul personal.
- Creează un mediu de lucru deschis și colaborativ, încurajând diversitatea ideilor și contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale solide.
- Își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională.
- Își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional.
- Imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației.
- Este promotor al schimbării.
- Evaluează impactul pe termen lung al viziunii și strategiilor sale, influențând pozitiv direcțiile de dezvoltare ale organizației și contribuind la creșterea sustenabilă a acesteia

B2.3 Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

Descriere: abilitatea de a înțelege structura, funcționarea și interdependențele proceselor tehnologice și operaționale, precum și de a evalua eficiența acestora în raport cu obiectivele strategice și operaționale ale organizației.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai domeniului și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- familiarizat/ă cu principiile și tehnologiile utilizate în domeniul specific al organizației.
- familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în domeniu

B2.4 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice

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

Indicatori

- Creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul
- Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului
- Oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare
- Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație.

- Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.

B2.5 Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri

Descriere

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

Indicatori

- Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației.
- Gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea.
- Coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri.
- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.

B2.6 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

Descriere: Abilitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori

- Are o abordare sistemică.
- Înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale.
- Capacitează organizația pentru a mapa riscurile.
- Capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate.
- Capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

B2.7 Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor concesionate întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale

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

Indicatori

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

Competențe de guvernare corporativă

C3.1 Management prin obiective

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

Indicatori

- Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART
- Setează interactiv și formalizează obiective
- Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță)
- Incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective,
- Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor,
- Are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management

C3.2 Raportare și transparență

Descriere: Abilitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către Consiliul de Administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.

Indicatori

- Comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia
- Asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare.
- Dezvoltă și implementează proceduri de raportare pentru a asigura transparența în activitățile organizației.
- Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.

C3.3 Dialogul social

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

Indicatori

- Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale companiei și interesele angajaților
- la parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială
- Urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale
- Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social
- Militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent

C3.4 Managementul performanței

Descriere: Abilitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de

a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.

Indicatori

- 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
- la măsuri de corectare a ecarturilor
- Incită întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite
- Face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante
- Se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de performanță

C3.5 Bune practici în domeniul guvernancei corporative

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

Indicatori

- Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanță corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică.
- Influențează pozitiv compania prin decizii strategice și etice.
- Evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate
- Asigură transparență și înțelegere mutuală
- Menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernancei corporative

Competențe sociale și personale

D4.1 Capacitatea de a lucra în echipă în cadrul Consiliului de Administrație

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 interlocutorii
- Folosește formulări clare, adaptate contextului și interlocutorului
- Utilizează corect tehnica întrebărilor
- Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și apeluri emoționale adecvate
- Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere
- Utilizează corect procesul de persuadare

D4.2 Capacitatea de a gestiona conflicte

Descriere: Abilitatea de a identifica, aborda și rezolva divergențele dintre indivizi sau grupuri într-un mod constructiv, care minimizează impactul negativ asupra relațiilor și proceselor, promovând în același timp soluții care să conducă la cooperare și înțelegere reciprocă.

Indicatori

- Abordează conflictele fără a lua partea uneia dintre părți, menținând o poziție obiectivă și echilibrată.
- Evită judecățile premature și analizează situația din toate perspectivele implicate.
- Încurajează părțile să își prezinte punctele de vedere clar și respectuos, fără întreruperi.
- Își rezervă timp pentru a analiza cauzele profunde ale conflictului, nu doar simptomele de suprafață.
- Încurajează compromisuri echitabile și asigură implicarea tuturor în identificarea unei soluții.
- Solicită feedback pentru a evalua dacă soluția a fost percepută ca fiind justă și eficientă de toate părțile.
- Încurajează o cultură a comunicării deschise și a colaborării, prevenind astfel apariția unor conflicte majore.
- Focalizează discuțiile pe găsirea unor soluții constructive, nu pe evidențierea vinovaților.
- Folosește medierea și negocierea pentru a facilita acorduri care să satisfacă toate părțile implicate.

D4.3 Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri

Descriere: abilitatea de a rămâne eficient și productiv în perioade de schimbare și de a adopta o atitudine pozitivă față de inovație și transformare.

Indicatori

- Caută activ oportunități de formare sau informare despre tendințele noi din industrie.
- Îmbrățișează cu entuziasm noile tehnologii sau proceduri care ar putea îmbunătăți performanța organizațională.
- Își adaptează rapid stilul de muncă și instrumentele utilizate la cele mai recente evoluții tehnologice.
- Monitorizează constant tendințele pieței și modificările în mediul extern pentru a anticipa schimbările viitoare.
- Ajustează strategiile personale și organizaționale pentru a fi pregătit pentru eventualele tranziții din mediul de afaceri.
- Acționează preventiv în fața schimbărilor, propunând soluții inovatoare înainte ca problemele să devină critice.
- Evaluează rapid situațiile noi și ia decizii informate care să permită companiei să răspundă eficient schimbărilor.
- Folosește atât date obiective, cât și intuiția pentru a acționa prompt în medii dinamice.
- Comunică clar și transparent echipei despre schimbările iminente, explicând implicațiile și motivele acestora.
- Încurajează feedback-ul și asigură un dialog constant pentru a menține angajamentul și moralul echipei.

E5 Experiență pe plan local și internațional

E5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de
------	--

					activitate al întreprinderii publice
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice			<u>Indicatori - Criterii</u> - există mențiuni cu privire la în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice 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 ani	
E 5.2		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 - Criterii</u> - există 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 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 ani	
E5.3		Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice			<u>Indicatori - Criterii</u> - experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice prezentate clar în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură sau răspunsurile la eventualele clarificări		

		solicitate
1		5
NU		DA
E5.4	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul activitate al întreprinderii publice	
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a acumulat experiență realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice		<u>Indicatori - Criterii</u> - experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură sau în răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări
1		5
NU		DA
F6	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (grupă de competențe aplicabile doar funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice)	
F6.1	Capacitatea de a lua decizii strategice	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a lua decizii strategice bazate pe identificarea și analiza tendințelor macroeconomice și contextului socio-politic ca bază a procesului de anticipare a posibilelor schimbări și provocări în contextul întreprinderii publice.		<u>Indicatori - Criterii</u> - Colectează informații relevante și diverse surse de date înainte de a lua o decizie. - Identifică riscurile asociate fiecărei opțiuni și analizează impactul acestora asupra organizației. - Integrează evaluări de risc și oportunitate în luarea deciziilor strategice, pe baza

	<p>unui model de gândire anticipativă.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clasifică prioritățile pe baza impactului și a relevanței acestora pentru obiectivele pe termen lung. - Concentrează resursele și eforturile organizației asupra celor mai importante inițiative strategice. - Evaluează dacă resursele și capacitățile interne sunt suficiente pentru a implementa deciziile strategice, ajustând prioritățile în funcție de disponibilitate. - Gândește pe termen lung și își asumă responsabilitatea pentru decizii chiar în condiții de ambiguitate sau presiune. - Consultă stakeholderii interni și externi înainte de a lua decizii strategice, pentru a obține perspective diferite. - la în considerare impactul deciziilor asupra echipei, partenerilor și comunității largi, respectând principiile de guvernare și responsabilitate. - Păstrează o perspectivă holistică asupra
--	--

		<p>organizației, evaluând cum deciziile influențează diferitele departamente sau procese.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluează efectele deciziilor strategice asupra poziției competitive a companiei pe piață și în industrie. - Integrează considerente de dezvoltare durabilă și responsabilitate socială în procesul decizional. - Monitorizează efectele deciziilor strategice după implementare și ajustează planurile dacă este necesar. - Realizează evaluări periodice ale performanței pentru a se asigura că deciziile își ating obiectivele stabilite.
F6.2	Capacitatea de a colabora interinstituțional	
<p><u>Descriere</u></p> <p>Capacitatea de a cultiva relații de colaborare pe termen lung, oferind suport și fiind deschis la sprijin reciproc în proiecte comune cu instituțiile statului.</p>		<p><u>Indicatori - Criterii</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifică instituțiile și organizațiile relevante pentru proiectele sau inițiativele aflate în derulare. - Mapează interesele și responsabilitățile fiecărei părți interesate în raport cu obiectivele companiei. - Creează liste de contacte esențiale și stabilește modalități eficiente de colaborare cu acestea.

	<ul style="list-style-type: none"> - Inițiază contactul și construiește relații profesionale pozitive cu reprezentanții altor instituții. - Menține un dialog constant și deschis cu reprezentanții organizațiilor partenere, bazat pe respect reciproc și transparență. - Transmite informații clare și relevante părților colaboratoare, adaptându-și mesajul în funcție de audiența specifică. - Clarifică așteptările, obiectivele și rolurile fiecărei instituții implicate în colaborare. - Planifică și coordonează activități comune cu alte instituții, asigurând o organizare eficientă și echitabilă. - Monitorizează progresul și adaptează planul de lucru comun în funcție de nevoile și prioritățile instituțiilor implicate. - Identifică din timp potențialele surse de conflict între instituții și le gestionează în mod diplomatic. - Facilitează discuții constructive între părți, ajutând la identificarea soluțiilor comune. - Identifică și
--	---

		<p>promovează interesele comune ale tuturor instituțiilor implicate, asigurând echilibru și beneficii reciproce.</p> <p>- Contribuie la crearea de sinergii între instituții pentru a maximiza rezultatele și impactul activităților comune.</p>
F6.3	<p>Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al regiei de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al ÎP</p>	
<p><u>Descriere</u> de a armoniza interesul public cu obiectivele strategice al APT si procesele operaționale ale IP, din perspectiva legislativa.</p>		<p><u>Indicatori - Criterii</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluează impactul legislației asupra activității companiei și sugerează ajustări legislative. - Identifică probleme sau neajunsuri în cadrul legislativ actual care afectează activitatea companiei. - Propune ajustări legislative sau reglementări noi, bazate pe evoluția sectorului și necesitățile operaționale. - Consultă părțile interesate interne și externe pentru a înțelege cerințele legislative noi. - Redactează clar și concis proiectele de acte normative și legislative, asigurându-se că sunt conforme cu

	<p>standardele juridice.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrează aspectele tehnice, economice și operaționale ale companiei în formularea actelor normative. - Realizează analize detaliate pentru a evalua impactul potențial al proiectelor de lege asupra operațiunilor companiei. - Evaluează avantajele și dezavantajele introducerii noilor norme și oferă soluții practice pentru implementarea lor. - Colaborează cu departamentele juridice, economice și tehnice pentru avizarea corectă a proiectelor. - Pregătește documentele și argumentele necesare pentru aprobarea proiectelor în cadrul autorităților competente. - Integrează opiniile și sugestiile părților interesate în procesul de redactare a actelor normative. - Menține relații de colaborare cu asociațiile profesionale și cu organizațiile internaționale pentru alinierea reglementărilor la standardele internaționale.
--	---

		<p>- Se asigură că toate propunerile legislative respectă principiile de tehnică legislativă și normele aplicabile.</p> <p>- Verifică structura și coerența actelor normative, asigurându-se că sunt corect integrate în sistemul legislativ național.</p>
G7		Alinierea cu Scrisoarea de așteptări
G7.1	Capacitatea de a prezenta, în declarația de intenție, obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	
<p>Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.</p> <p>Indicatori - Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.</p>		
G7.2	Capacitatea de a prezenta, în declarația de intenție, profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	
<p>Descriere: abilitatea de a prezenta 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.</p> <p>Indicatori: Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul carierei profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.</p>		
G7.3	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	
<p>Descriere: abilitatea de a descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.</p> <p>Indicatori Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al</p>		

companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.	
G7.4	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice
<p>Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.</p> <p>Indicatori Sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.</p>	
G7.5	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice
<p>Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.</p> <p>Indicatori Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.</p>	
G7.6	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice
<p>Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.</p> <p>Indicatori-: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.</p>	
G7.7	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice
<p>Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.</p> <p>Indicatori-Sesizează situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.</p>	
G7.8	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la

	politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
<p>Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.</p> <p>Indicatori- la notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.</p>	
G7.9	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice
<p>Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.</p> <p>Indicatori- la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.</p>	
G7.10	Capacitatea de a formula, în declarația de intenție, obiective care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative
<p>Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.</p> <p>Indicatori- Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.</p>	
G7.11	Capacitatea de a propune, în declarația de intenție, indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
<p>Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.</p> <p>Indicatori - Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.</p>	
G7.12	Capacitatea de a prezenta, în declarația de intenție, realist și comprehensiv, tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora
<p>Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și</p>	

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

B.	Trăsături	
T1	Reputație personală și profesională	
<p>Descriere:</p> <p>Imagine publică și profesională bună, fără condamnări penale relevante sau sancțiuni disciplinare grave care ar aduce atingere prestigiului funcției</p>	<p>Indicatori - Criterii</p> <ul style="list-style-type: none"> - candidatul nu a fost condamnat(ă) pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat(ă) nu a fost luată o măsură preventivă, privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului(ei) nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății 	

	de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.													
T2	Integritate													
<p>Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.</p> <p>Indicatori - Criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 														
T3	Independență													
<p>Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.</p> <p>Indicatori - Criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 														
T4	Expunere politică													
<p>Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică.</p> <p>Indicatori- Criterii: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice</td> <td></td> <td>candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice</td> <td></td> <td>candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice</td> </tr> </tbody> </table>					1	2	3	4	5	candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice
1	2	3	4	5										
candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice										
T5	Abilități de comunicare interpersonală													
<p>Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.</p> <p>Indicatori- Criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile; - dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii; - utilizează înțelept formularea enunțurilor; - utilizează corect tehnica întrebărilor; - este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; - utilizează corect procesul de persuadare. 														
T6	Viziune													
Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități														

<p>personale distincte. Indicatori- Criterii: - prezintă un scop personal din punct de vedere profesional; - arată identitatea profesională distinct; - arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.</p>				
T7		Orientare către rezultate		
<p>Descriere: capacitatea de a stabili obiective clare, de a acționa consecvent pentru atingerea lor și de a urmări performanța prin indicatori măsurabili, cu accent pe eficiență, impact și finalizare. Indicatori- Criterii: - poate descrie obiective specifice pe care și le-a asumat anterior, modul în care le-a urmărit și dacă au fost îndeplinite integral, parțial sau peste așteptări. - demonstrează că a folosit în mod sistematic indicatori cantitativi sau calitativi pentru a măsura progresul și succesul în proiecte sau activități curente. - oferă exemple concrete în care a depășit blocaje sau constrângeri pentru a livra rezultate la timp, fără a compromite calitatea sau obiectivele stabilite. - este preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.</p>				
T8		Capacitate de sinteză		
<p>Descriere: capacitatea de a extrage rapid și clar esențialul din informații complexe, structurându-le logic și coerent pentru luarea deciziilor sau comunicare eficientă. Indicatori- Criterii: - poate explica succint o situație complicată, evidențiind doar elementele relevante, fără pierderea sensului esențial. - în răspunsurile sale, face diferența între detalii esențiale și secundare, concentrându-se pe ceea ce contează pentru decizie sau acțiune. - exprimă concluzii clare, bine argumentate, în urma analizării mai multor surse de date sau puncte de vedere.</p>				
C.		Alte criterii		
U1		Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director		
<p>Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director. Indicatori- Criterii: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.</p>				
1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv

U2		Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar		
<p>Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, rezultă ca are/nu are înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar.</p> <p>Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.</p>				
1	2	3	4	5
Are înscrisuri				Nu are înscrisuri
U3		Criterii de gen		
<p>Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, în măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit, cel puțin o treime din totalul membrilor Consiliului de administrație aparțin genului subreprezentat.</p> <p>Indicatori- Criterii: Criterii de gen masculin/feminin</p>				
1	2	3	4	5
				M/F
<p>Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen, iar la finalizarea procedurii de selecție, în măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit, cel puțin o treime din totalul membrilor Consiliului de administrație aparțin genului subreprezentat.</p> <p>Indicatori- Criterii: Criterii de gen masculin/feminin</p>				
1	2	3	4	5
				M/F
U4		Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice și de reglementare specifice administrării canalelor navigabile.		
<p><u>Descriere:</u> Abilitatea de a identifica proactiv riscurile potențiale care pot afecta siguranța, funcționarea și conformitatea cu reglementările în administrarea canalelor navigabile. Implică evaluarea acestor riscuri și dezvoltarea de soluții și măsuri preventive pentru a minimiza impactul acestora asupra operațiunilor și infrastructurii de transport naval.</p>		<p><u>Indicatori- Criterii:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Asigură că toate operațiunile desfășurate pe canalele navigabile respectă reglementările locale, naționale și internaționale aplicabile (precum legislația maritimă, normele de mediu și de siguranță). - Efectuează audituri interne periodice pentru a evalua nivelul de conformitate și pentru a preveni eventualele sancțiuni sau întreruperi ale activităților. - Asigură existența unor măsuri preventive și corective, inclusiv planuri de continuitate a afacerilor în caz de incidente. - Menține o monitorizare activă a riscurilor identificate și ajustează planurile de gestionare a acestora pe măsură ce apar noi informații sau schimbări în mediu. 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizează sisteme și tehnologii de management al riscurilor pentru a ține evidența riscurilor și măsurilor de atenuare. - Evaluează riscurile nu doar din punct de vedere operațional, ci și din perspectiva impactului financiar asupra companiei. - Colaborează activ cu autoritățile de reglementare și alte organisme relevante pentru a se asigura că gestionarea riscurilor este conformă cu cerințele legale și că societatea este la curent cu noile reglementări. - Identifică riscurile de mediu asociate administrării canalelor navigabile (poluare, eroziune a malurilor, distrugerea habitatelor naturale) și implementează măsuri preventive pentru a reduce impactul asupra mediului. - Colaborează cu experți în protecția mediului pentru a dezvolta practici sustenabile în operarea canalelor. - Utilizează tehnologii avansate de monitorizare și analiză, precum drone, senzori sau software specializat pentru a gestiona mai eficient riscurile tehnice și operaționale. - Introduce soluții inovatoare pentru a îmbunătăți securitatea și eficiența operațiunilor pe canalele navigabile.
U5	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu
<p><u>Descriere:</u> Abilitatea de a integra viziunea strategică cu principiile dezvoltării durabile presupune abilitatea de a formula și implementa strategii pe termen lung care să promoveze creșterea economică responsabilă, protecția mediului și bunăstarea socială.</p>	<p><u>Indicatori- Criterii</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Asigură că strategia companiei include obiective clare legate de sustenabilitate, precum reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și protecția biodiversității. - Evaluează și reduce impactul operațiunilor asupra mediului, precum poluarea aerului și apei, generarea de deșuri și utilizarea resurselor naturale. - Integrează soluții pentru eficiența energetică și utilizarea resurselor regenerabile în cadrul operațiunilor curente și viitoare ale companiei. - Se asigură că strategiile și operațiunile companiei respectă legislația și standardele internaționale privind protecția mediului și dezvoltarea durabilă. - Sprijină dezvoltarea și implementarea tehnologiilor inovatoare care reduc impactul asupra mediului, precum soluții ecologice de transport și infrastructură verde.
U6	Capacitatea de a adopta noi tehnologii și soluții

	inovatoare pentru optimizarea operațiunilor și pentru a asigura modernizarea infrastructurii concesionate
<p><u>Descriere:</u> Abilitatea de a identifica, evalua și implementa tehnologii și soluții inovatoare care îmbunătățesc eficiența operațională și contribuie la modernizarea infrastructurii concesionate</p>	<p><u>Indicatori- Criterii</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Menține o înțelegere profundă a celor mai noi tendințe tehnologice care influențează industria de infrastructură și transport. - Evaluează constant infrastructura și operațiunile pentru a identifica oportunități de integrare a tehnologiilor care să aducă îmbunătățiri semnificative. - Introduce soluții de automatizare a proceselor pentru a reduce erorile umane și a îmbunătăți eficiența operațională. - Introduce sisteme integrate de gestionare a informațiilor care să conecteze diferitele componente ale infrastructurii pentru a asigura o funcționare armonioasă și eficientă. - Implementează tehnologii de monitorizare și securitate avansate, cum ar fi supravegherea video inteligentă și controlul accesului, pentru a asigura siguranța infrastructurii și a personalului. - Folosește sisteme predictive care să identifice riscuri potențiale și să permită măsuri preventive pentru a evita incidentele. - Evaluează costurile inițiale și beneficiile pe termen lung ale noilor tehnologii pentru a lua decizii financiare responsabile. - Creează sisteme de monitorizare și evaluare a performanței soluțiilor tehnologice adoptate, ajustându-le pe baza feedback-ului și rezultatelor obținute.
U7	<p>Competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.</p>
	<p><u>Descriere:</u> Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă deținerea de competențe profesionale dovedite prin minimum 5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau</p>

competențe profesionale dovedite prin minim 5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval.

Indicatori: - Criterii

1	2	3	4	5
5 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau	7 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau	9 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau	12 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau	15 ani de experiență în administrarea sau managementul unor entități, persoane juridice ce desfășoară activități specifice sectorului transport naval, logistic, operare portuară, administrarea infrastructurii de transport naval sau
5 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval	7 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval	9 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval	12 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval	15 ani de experiență în cadrul autorităților administrației publice centrale sau locale ori instituțiilor publice, îndeplinind atribuții de conducere, reglementare sau control în domeniul naval