



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

**PROIECT**  
**PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

**COMPANIA NAȚIONALĂ ADMINISTRAȚIA CANALELOR NAVIGABILE S.A.**

# CUPRINS

<b>1. Despre Profilul Consiliului de Administrație .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Cerințe contextuale .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Reguli generale privind componența Consiliului de Administrație.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Despre condiții și criterii de selecție .....</b>	<b>9</b>
4.1 Condiții care trebuie îndeplinite de candidați .....	9
4.2 Criterii de selecție .....	11
4.3. Descrierea criteriilor de selecție .....	19
<b>5. Grila de punctare.....</b>	<b>37</b>

## 1. Despre Profilul Consiliului de Administrație

---

Conform prevederilor art. 1 alin. (1) pct. 15 din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2024, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Profilul Consiliului se realizează, potrivit prevederilor cuprinse în Anexa nr. 1a din H.G. nr. 639/2023, pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului.

Acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri.

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociațiilor, după caz.

Profilul consiliului este elaborat într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea unui consiliu oportun contextului strategic al Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. și în deplină conformitate cu misiunea și valorile companiei și, respectiv, având drept rezultat identificarea celor mai buni candidați pentru consiliu.

## 2. Cerințe contextuale

---

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. a fost înființată în conformitate cu prevederile H.G. nr. 519/24.08.1998 prin reorganizarea Regiei Autonome "Administrația Canalelor Navigabile" Constanța, care se desființează.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este întreprindere publică în sensul art. 2, pct.2, lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanță corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Forma juridică: persoană juridică română, având forma juridică de societate pe acțiuni care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și cu statutul acesteia. Sistem de administrare: Unitar

Compania se află sub autoritatea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii și administrează și exploatează canalele navigabile Dunăre-Marea Neagră, Canalul Poarta Albă-Midia-Năvodari, Canalul Dunăre București precum și porturile situate pe aceste canale.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. are sediul în Agigea, strada Ecluzei nr.1, județul Constanța, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J13/2361/1998, cod de înregistrare fiscală RO11087755.

Capitalul social subscris și integral vărsat la data de 31.12.2023 este în valoare de 10.158.000 lei, fiind divizat în 1.015.800 de acțiuni nominative, dematerializate, cu o valoare nominală de 10 lei fiecare. Acțiunile Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. sunt deținute de către statul român, care își exercită drepturile și obligațiile prin **Ministerul Transporturilor și Infrastructurii** în număr de 812.640 acțiuni, reprezentând **80%** din capitalul social și din profitul sau pierderile companiei și **Fondul Proprietatea S.A.** în număr de 203.160 acțiuni, reprezentând **20%** din capitalul social și din profitul sau pierderile companiei.

Obiectul de activitate: Domeniul principal de activitate al companiei este "Activități anexe pentru transporturi" – 522 cod CAEN. Activitatea principală a companiei constă în "Activități de transporturi anexe transporturilor pe apă" - 5222 cod CAEN.

Infrastructura de transport naval aparținând domeniului public al statului este concesionată Companiei de către Ministerul Transporturilor și Infrastructurii pe baza de contract de concesiune, în vederea administrării și realizării de venituri.

Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. este administrație portuară și de căi navigabile interioare și îndeplinește această funcție, după cum urmează:

- a) în porturile Medgidia, Basarabi, Ovidiu și Luminița, a căror infrastructură de transport naval aparținând domeniului public al statului i-a fost concesionată de către Ministerul Transporturilor și Infrastructurii;
- b) pe Canalul Dunăre-Marea Neagră, situat între Portul Constanța-Sud-Agigea, la km 0 al canalului și Dunăre în zona km 293, km 64,410 al canalului, malurile canalului, inclusiv zonele de siguranță ale acestuia, stabilite conform reglementărilor în vigoare, precum și pe zona din albia Dunării, adiacentă gurii canalului, până la limita dreaptă a șenalului navigabil al Dunării, prin care se asigură accesul navelor în canal;
- c) pe Canalul Poarta Albă - Midia-Năvodari în lungime de 27,500 km, situat între portul Midia, km 0 al canalului, și confluența cu Canalul Dunăre - Marea Neagră, la km 29 + 41 al acestuia, inclusiv bifurcația în lungime de 5,5 km, parte integrantă a Canalului Poarta Albă-Midia-Năvodari, care de la km 3 al acestuia face legătură cu portul Luminița și pe malurile canalului, inclusiv zonele de siguranță ale acestuia stabilite conform reglementărilor în vigoare.

Aferent celor două canale există câte două ecluze care permit traficul în ambele sensuri și anume: Ecluza Cernavodă, Ecluza Agigea, Ecluza Năvodari, Ecluza Ovidiu.

Prin delegare de competență, în condițiile legii, Compania Națională „Administrația Canalelor Navigabile” S.A. poate duce la îndeplinire și unele obligații ce revin statului din acordurile și convențiile internaționale la care România este parte.

Pentru activitățile pe care le efectuează în scopul îndeplinirii atribuțiilor ce i-au fost delegate de Statul Român, Compania îndeplinește funcția de autoritate portuară și/sau de căi navigabile interioare în:

- Porturile: București (1 Decembrie), Medgidia, Basarabi, Ovidiu aparțin rețelei TEN-T Comprehensive (Globală).
- Dunărea (incluzând Canalul Sulina) precum și Canalele Dunăre - Marea Neagră și Poarta Albă – Midia - Năvodari, precum și Canalul Dunăre - București (râul Argeș) fac parte din rețeaua TEN-T Core (Centrală) de căi navigabile.

Totodată, potrivit Anexei nr. 1 "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: portul Cernavodă se află la poziția P 80-14-01, portul Medgidia se află la poziția P 80-14-02, Canalul Dunăre - București se află la poziția E 80-05, Canalul Dunăre Marea – Neagră se află la poziția E 80-14, în timp ce Canalul Poarta Albă-Midia-Năvodari se află la poziția E 80-14-01.

Prin Hotărârea de Guvern nr. 487/2008, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii prin Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. a preluat de la Ministerul Mediului și Dezvoltării Durabile, din administrarea Administrației Naționale "Apele Române", obiectivul "Amenajarea râului Argeș pentru apărare împotriva inundațiilor, irigații și alte folosințe, precum și a unor bunuri proprietate publică a statului, pentru realizarea unei căi navigabile de la București la Dunăre" (Canalul Dunăre – București).

Reluarea și finalizarea lucrărilor de amenajare a râurilor Argeș și Dâmbovița se impune în principal din următoarele motive majore: stadiul avansat al lucrărilor executate, necesitatea de oprire a distrugerii acestora, urmare vandalizării și dezvoltării de peste 30 de ani a vegetației de arbuști și copaci, înlăturării pericolului de blocare și distrugere a unui efort investițional de peste 2,7 miliarde euro fără TVA efectuat anterior anului 1990, în prezent practic abandonat, importanța majoră a beneficiilor economice și sociale generate de calea navigabilă;

Realizarea și exploatarea căii navigabile, prin folosințele asigurate, va conduce la concretizarea unor obiective economice și sociale, care vor genera beneficii importante, precum:

- navigația – prin legarea Municipiului București cu Dunărea se asigură acces direct la portul Constanța, la principalele orașe din lungul Dunării, precum și la rețeaua europeană de căi navigabile;
- apărarea împotriva inundațiilor – a 11 localități, 9.800 gospodării, cca. 50.000 ha teren, 378 km drumuri, 5 km cale ferată și a 126 obiective socio – economice;
- alimentarea cu apă și irigații – localităților limitrofe, irigare a cca 50 mii ha., desecări pe cca. 30 mii ha, producerea de energie electrică – 126 GWh/an, precum și amenajări piscicole pe 1.250 ha;

- beneficii sociale – prin asigurarea în zonă a condițiilor pentru: dezvoltarea de obiective și activități conexe, crearea de zone logistice și parcuri industriale, creșterea potențialului economic a localităților riverane, inclusiv crearea de locuri de muncă și absorbirea șomajului.

Prin contractul de concesiune nr. LO/1533/08.04.2008, MTI, în calitate de concedent, a pus la dispoziția Companiei Naționale „Administrația Canalelor Navigabile” S.A., în calitate de concesionar, infrastructura de transport naval, astfel cum este identificată prin contract și anexele acestuia, în vederea administrării și obținerii de venituri.

La rândul său, Compania Națională Administrația Canalelor Navigabile S.A. are obligația de a pune la dispoziția utilizatorilor infrastructura de transport naval aparținând domeniului public al statului, în mod nediscriminatoriu, pe baza unor contracte de subconcesiune sau închiriere, în condițiile legii, în scopul desfășurării în mod eficient a activităților portuare definite prin 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 căi navigabile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Obligațiile Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. sunt cele stabilite la art. (24) – art. (28) din OG nr. 22/1999, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Consiliul de Administrație va avea o componentă 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 și competențele necesare pentru a evalua operațiunile și politicile companiei.

Durata mandatului membrilor Consiliului de Administrație este stabilită prin actul de înființare și nu poate depăși 4 ani. Mandatul membrilor consiliului de administrație poate fi reînnoit o singură dată ca urmare a unui proces de evaluare, în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

### **Atribuțiile Consiliului de Administrație**

Conform Statutului Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A., aprobat prin Hotărârea AGEA nr. 01/27.03.2024, Consiliul de Administrație are următoarele atribuții:

1. îndeplinește toate actele necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al societății, cu excepția celor rezervate de lege adunării generale a acționarilor;
2. stabilește direcțiile principale de activitate și de dezvoltare a Companiei, elaborează și supune adunării generale a acționarilor Planul de Administrare;
3. verifică funcționarea sistemului de control intern/managerial, implementarea politicilor contabile și realizarea planificării financiare; stabilește politicile contabile și ale sistemului de control financiar, precum și aprobarea planificării financiare;
4. numește și revocă directorii cu atribuții delegate de Consiliul de Administrație și le stabilește remunerația la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare;
5. evaluează activitatea directorilor, verifică execuția contractelor de mandat ale acestora;

6. supraveghează activitatea directorilor cu atribuții delegate de Consiliul de Administrație;
7. pregătește raportul anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
8. introduce cerere pentru deschiderea procedurii insolvenței Companiei, potrivit Legii nr. 85/2014, cu modificările și completările ulterioare;
9. aprobă normele de fundamentare și tarifele percepute pentru activitățile desfășurate de Companie, în conformitate cu legislația în vigoare;
10. aprobă organigrama Companiei cu numărul de posturi;
11. decide cu privire la împrumuturile bancare necesare desfășurării activității curente a creditelor comerciale și a garanțiilor, conform competențelor stabilite de adunarea generală a acționarilor;
12. propune modificări ale statutului;
13. alege și revocă președintele Consiliului de Administrație;
14. rezolvă orice alte probleme stabilite de adunarea generală a acționarilor;
15. propune adunării generale extraordinare a acționarilor reducerea sau majorarea capitalului social;
16. propune adunării generale a acționarilor fuzionarea, divizarea, participarea la constituirea de noi persoane juridice sau asocierea cu alte persoane juridice ori fizice, în conformitate cu reglementările în vigoare;
17. propune spre aprobare adunării generale extraordinare a acționarilor înființarea sau desființarea unor sedii secundare: sucursale, agenții, puncte de lucru, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică;
18. convoacă adunarea generală a acționarilor ori de câte ori este nevoie, prin intermediul președintelui Consiliului de Administrație;
19. aprobă rezultatul acțiunii de evaluare a clădirilor proprietatea Companiei în vederea stabilirii valorii impozabile;
20. aprobă rezultatul acțiunii de reevaluare a imobilizărilor corporale aparținând domeniului public al statului aflate în concesiunea Companiei;
21. aproba regulamentul privind inventarierea;
22. aproba repartizarea fondului de participare a salariaților la profit în funcție de rezultatele și eficiența muncii fiecărui salariat;
23. numește și revocă reprezentanții autorizați ai Companiei în relațiile cu unitățile bancare și stabilește politica de semnături în bancă;
24. aprobă scoaterea din funcțiune a mijloacelor fixe cu valoarea de intrare complet amortizată sau cu valoarea de intrare rămasă nerecuperată conform prevederilor legale.

Potrivit atât literei, cât și spiritului legislației de Governanță Corporativă aplicabile, selecția conducerii administrative și executive a întreprinderilor publice, trebuie să fie focalizată pe evaluarea competențelor. Astfel, membrii viitorului Consiliu de Administrație al Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. trebuie să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice cu care se confruntă societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte

- în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, membrii Consiliului de Administrație trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducerea executivă și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societății;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii societăți 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.

### **3. Reguli generale privind componența Consiliului de Administrație**

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:

- a) 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.

- b) 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;
- c) fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă experiență în conducerea societăților și regiilor autonome;
- d) consiliul de administrație este format din 7 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- e) cel mult doi membri ai consiliului sunt funcționari publici sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice;
- f) majoritatea membrilor Consiliului de Administrației va fi formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138<sup>2</sup> 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;
- g) selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;
- h) o persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al Consiliului de Administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de administrație, precum și persoanei juridice numite administrator;
- i) 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;
- j) 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.

## 4. Despre condiții și criteriile de selecție

---

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

- **Condiții care trebuie îndeplinite de candidați** – cerințe inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție;
- **Criteriile de selecție** – competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit.

Astfel, condițiile care trebuie îndeplinite de toți candidații, sunt condiții minime considerate necesare, iar criteriile de selecție ajută la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai Consiliului de Administrație având profilurile dorite.

### 4.1 Condiții care trebuie îndeplinite de candidați

Candidații pentru posturile de membru în Consiliul de Administrație trebuie să îndeplinească în mod obligatoriu și cumulativ, următoarele criterii de eligibilitate:

Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- a) cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul sau reședința în România;
- b) 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;
- c) 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;
- d) nu se află în situația prevăzută în art. 73<sup>1</sup> din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) sunt apti din punct de vedere medical;
- f) au capacitate deplină de exercițiu;
- g) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- h) au cel puțin 15 ani vechime în muncă;
- i) au experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome;
- j) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de OUG nr. 109/2011 și de HG nr. 639/2023.

### Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați

#### Administrator tip A

Prin raportare la prevederile art. 34 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 Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. (cod CAEN 5222 – Activități de servicii anexe transporturilor pe apă) de minimum 7 ani;
- să dețină cel puțin 15 ani vechime în muncă;
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Pentru posturile de tip A, 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.

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**

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 posturile 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 Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. (cod CAEN 5222 – Activități de servicii anexe transporturilor pe apă) de minimum 7 ani;

- să dețină cel puțin 15 ani vechime în muncă;
- 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;
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

### **Administrator tip C**

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 Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A. (cod CAEN 5222 – Activități de servicii anexe transporturilor pe apă) de minimum 7 ani;
- să dețină cel puțin 15 ani vechime în muncă;
- să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Pentru postul de tip 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.

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.

## **4.2 Criterii de selecție**

Aceste criterii sunt prezentate în matricea Consiliului de Administrație, grupate pe următoarele capitole: competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, alte competențe specifice domeniului de activitate al întreprinderii publice, alinierea cu Scrisoarea de așteptări, alte criterii.

## **Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție**

Evaluarea candidaților se face, după caz, prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, analiza 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, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul Membrilor Consiliului de Administrație și indicatorii ce descriu competențele care sunt criteriile de evaluare a candidaților conform documentelor anterior menționate, analiza declarației de intenție, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și interviul organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului.

### **Criterii de selecție ce constituie avantaj în procesul de selecție pentru posturile de tip A sau C**

- 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 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.

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional	Pondere	Candidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert								
<b>A. Competențe</b>								
<b>Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice</b>								
<b>A1.1</b>	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările lanțurilor de aprovizionare prin utilizarea justă a legislației din domeniul naval	OB	1				60%	
<b>A1.2</b>	Capacitatea de a lua decizii strategice informate bazate pe înțelegerea și analiza fluctuațiilor cererii și ofertei, evoluției politicii tarifare, a rutelor comerciale și tendințelor globale în domeniul naval	OB	1				80%	
<b>A1.3</b>	Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia	OB	1				80%	
<b>A1.4</b>	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%	
<b>A1.5</b>	Capacitatea de a elaborare strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul naval	OB	1				60%	
<b>A1.6</b>	Capacitatea de a gestiona riscurile specifice operaționale, de reglementare și cele asociate fluctuațiilor pieței de transport	OB	1				60%	
<b>A1.7</b>	Capacitatea de a contribui semnificativ la identificarea, integrarea și depășirea constrângerilor operaționale, tehnice sau financiare specifice unui operator portuar	OB	1				60%	
<b>A1.8</b>	Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării societății cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali	OB	1				60%	

<b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>								
<b>B2.1</b>	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%	
<b>B2.2</b>	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%	
<b>B2.3</b>	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice	OB	0.75				60%	
<b>B2.4</b>	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%	
<b>B2.5</b>	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%	
<b>B2.6</b>	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%	
<b>B2.7</b>	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	OB	0.75				60%	
<b>B2.8</b>	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	1				60%	
<b>B2.9</b>	Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile și obținere de finanțări de la instituții financiar bancare	OB	1				60%	
<b>Competențe de guvernare corporativă</b>								
<b>C3.1</b>	Management prin obiective	OB	0.75				60%	
<b>C3.2</b>	Raportare și transparență	OB	0.75				60%	
<b>C3.3</b>	Dialogul social	OB	0.75				60%	
<b>C3.4</b>	Managementul performanței	OB	0.75				60%	

<b>C3.5</b>	Bune practici în domeniul guvernancei corporative	OB	0.75				60%	
<b>Competențe sociale și personale</b>								
<b>D4.1</b>	Capacitatea de a lucra în echipă în cadrul Consiliului de Administrație	OB	0.5				60%	
<b>D4.2</b>	Capacitatea de a gestiona conflicte	OB	0.5				60%	
<b>D4.3</b>	Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.5				60%	
<b>Experiență pe plan local și internațional</b>								
<b>E5.1</b>	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1				60%	
<b>E5.2</b>	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	OB.	1				60%	
<b>E5.3</b>	Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar	Opt.	1					
<b>E5.4</b>	Experiență în managementul riscului	Opt.	1					
<b>E5.5</b>	Experiență în domeniul economic, financiar, juridic	Opt.	1					
<b>E5.6</b>	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Opt.	1					
<b>E5.7</b>	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1				60%	
<b>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</b> (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)								
<b>F6.1</b>	Capacitatea de a lua decizii strategice	OB	1				60%	
<b>F6.2</b>	Capacitatea de a colabora interinstituțional	OB	1				60%	
<b>F6.3</b>	Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A., de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al I.P.	OB	1				60%	

<b>Aliniere cu scrisoarea de așteptări</b>								
<b>G7.1</b>	Capacitatea de a prezenta 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%	
<b>G7.2</b>	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				60%	
<b>G7.3</b>	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%	
<b>G7.4</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice	OB	1				60%	
<b>G7.5</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice	OB	1				60%	
<b>G7.6</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice	OB	1				60%	
<b>G7.7</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice	OB	1				60%	
<b>G7.8</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				60%	
<b>G7.9</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice	OB	1				60%	
<b>G7.10</b>	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1				60%	
<b>G7.11</b>	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%	
<b>G7.12</b>	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	OB	1				60%	

<b>B. Trăsături</b>								
<b>T1</b>	Reputație personală și profesională	OB	0.1				60%	
<b>T2</b>	Integritate	OB	0.1				60%	
<b>T3</b>	Independență	OB	0.1				60%	
<b>T4</b>	Expunere politică	OB	0.1				20%	
<b>T5</b>	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				60%	
<b>T6</b>	Viziune	OB	0.1				60%	
<b>T7</b>	Orientare către rezultate	OB	0.1				60%	
<b>T8</b>	Capacitate de sinteză	OB	0.1				60%	
<b>C. Alte criterii</b>								
<b>U1</b>	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				100%	
<b>U2</b>	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				100%	
<b>U3</b>	Criterii de gen	OB	1				100%	
<b>U4</b>	Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice și de reglementare specifice administrării canalelor navigabile.	OB	1				80%	
<b>U5</b>	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu	OB	1				80%	
<b>U6</b>	Capacitatea de a adopta noi tehnologii și soluții inovatoare pentru optimizarea operațiunilor și pentru a asigura modernizarea infrastructurii concesionate	OB	1				80%	
<b>U7</b>	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.	OP	1					

<b>TOTAL</b>							
<b>TOTAL PONDERAT</b>							
<b>CLASAMENT</b>							

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii A1.2 și A1.3 de la secțiunea A. Competențe - competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice se stabilește un punctaj minim individual (scor) minim acceptat de 4 puncte; pentru criteriile obligatorii U4, U5, și U6 de la secțiunea C. Alte criterii, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, 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.

### 4.3. Descrierea criteriilor de selecție

<b>A. Competențe</b>	
<b>Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice</b>	
A1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările lanțurilor de aprovizionare prin utilizarea justă a legislației din domeniul naval
<u>Descriere</u> Abilitatea de a înțelege provocările specifice lanțurilor de aprovizionare și are capacitatea de a le depăși prin aplicarea de soluții optime de gestiune a infrastructurii concesionate	<u>Indicatori</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifică activ, stabilește obiective specifice domeniului de activitate, ținând cont de cerințele contextuale</li> <li>- Monitorizează performanța, acționează în sensul eliminării ecarturilor actual versus planificat</li> <li>- identifică provocări logistice în operarea porturilor și canalelor navigabile și le gestionează cu sprijinul altor specialiști.</li> <li>- Asigură conformitatea operațiunilor cu normele și standardele specifice industriei (de ex. regulamente privind poluarea și siguranța navigației).</li> <li>- Interacționează eficient cu autoritățile de reglementare și instituțiile relevante pentru a asigura utilizarea optimă a infrastructurii concesionate</li> </ul>
A.1.2	Capacitatea de a lua decizii strategice informate bazate pe înțelegerea și analiza fluctuațiilor cererii și ofertei, evoluției politicii tarifare, a rutelor comerciale și tendințelor globale în domeniul naval
<u>Descriere</u> Abilitatea de a lua decizii strategice informate, utilizând o analiză detaliată a factorilor economici și comerciali relevanți.	<u>Indicatori</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplică concepte economice legate de cerere și ofertă pentru a analiza fluctuațiile pieței și impactul asupra operațiunilor companiei</li> <li>- Înțelege și analizează tendințele globale în industria de transport naval și poate formula recomandări strategice inițiale pe baza acestora.</li> <li>- Își adaptează cu succes strategiile de administrare și deciziile comerciale în funcție de rutele comerciale și fluxurile internaționale, contribuind la creșterea eficienței operaționale a companiei.</li> <li>- Ghidează compania în adaptarea la schimbările din industria navală, generând soluții inovatoare care cresc competitivitatea și eficiența operațională.</li> </ul>
A.1.3	Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia

	<p><u>Descriere</u> 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.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se adaptează la schimbările din piață și anticipează și răspunde la tendințele și cerințele industriei</li> <li>- Susține și facilitează luarea deciziilor legate de investiții, înțelegând impactul pe termen scurt și lung asupra performanței și sustenabilității</li> <li>- Oferă direcții strategice clare cu privire la investițiile necesare pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale și poate instrui alte persoane în acest domeniu.</li> <li>- Este capabil să anticipeze schimbările și oportunitățile din mediul extern și să orienteze investițiile organizației pentru a exploata aceste oportunități în mod profitabil.</li> <li>- Contribuie la dezvoltarea de politici și strategii de investiții la nivel de consiliu</li> </ul>
A.1.4	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	
	<p><u>Descriere</u> 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</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poate identifica oportunități de optimizare a performanței financiare printr-o gestionare eficientă a costurilor, evaluarea activelor navale și alocarea resurselor.</li> <li>- Este capabil să analizeze și să prezinte riscurile și beneficiile deciziilor financiare și impactul acestora asupra obiectivelor strategice ale companiei.</li> <li>- Este capabil să anticipeze schimbările în piață și să ajusteze strategiile financiare pentru a menține competitivitatea și rentabilitatea companiei.</li> <li>- Își folosește expertiza pentru a evalua riscurile și oportunitățile financiare ale diferitelor strategii de afaceri, contribuind la maximizarea randamentului economic al investițiilor.</li> <li>- Înțelege legătura dintre fluxurile de numerar, structura de finanțare și performanța financiară și oferă soluții pentru îmbunătățirea profitabilității.</li> </ul>
A.1.5	Capacitatea de a elaborare strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul naval	
	<p><u>Descriere</u> 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.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Poate anticipa și pregăti compania pentru schimbări externe majore (ex: tehnologii disruptive, schimbări de reglementare) și face recomandări care consolidează competitivitatea pe termen lung.</li> <li>- Oferă îndrumare echipei executive în crearea de planuri strategice care să maximizeze profitabilitatea și să mențină sustenabilitatea într-un mediu</li> </ul>

		economic și legislativ în continuă schimbare. - Poate face legătura între factorii interni și externi și impactul acestora asupra stabilității și succesului pe termen lung.
A.1.6	Capacitatea de a gestiona riscurile specifice operaționale, de reglementare și cele asociate fluctuațiilor pieței de transport	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a identifica, evalua și gestiona eficient riscurile operaționale, de reglementare și de piață în sectorul transporturilor navale, asigurând stabilitatea și succesul organizației în fața acestor provocări.		<u>Indicatori</u> - Identifică riscurile și implementează strategii de gestionare a riscurilor operaționale și de reglementare. - Anticipează fluctuațiile pieței de transport și dezvoltă strategii proactive pentru a minimiza impactul acestora asupra performanței companiei. - Consiliază conducerea executivă în elaborarea de politici și proceduri eficiente pentru gestionarea riscurilor, având o înțelegere aprofundată a reglementărilor din domeniu.
A.1.7	Capacitatea de a contribui semnificativ la identificarea, integrarea și depășirea constrângerilor operaționale, tehnice sau financiare specifice unui operator portuar	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a identifica provocările specifice unui operator portuar din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților portuare.		<u>Indicatori</u> - Înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic. - Analizează impactul factorilor precum fluxurile de marfă și costurile de operare și - Elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale.
A1.8	Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării societății cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali	
<u>Descriere</u> 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.		<u>Indicatori</u> - 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.
<b>B.</b>	<b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>	
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	
<u>Descriere</u>		<u>Indicatori</u>

	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Înțelege forțele concurențiale care potențază alegerile strategice</li> <li>- Formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung</li> <li>- Prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective</li> <li>- Prognozează rezultatele așteptate</li> <li>- Elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste</li> <li>- Evaluează impactul inițiativelor strategice asupra performanței organizației, comunicând rezultatele și lecțiile învățate echipei.</li> <li>- Viziunea sa include evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente.</li> </ul>
B2.2	<p>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</p>	
	<p><u>Descriere</u> Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Utilizează deseori exemplul personal.</li> <li>- Creează un mediu de lucru deschis și colaborativ, încurajând diversitatea ideilor și contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale solide.</li> <li>- Își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională.</li> <li>- Își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional.</li> <li>- Imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației.</li> <li>- Este promotor al schimbării.</li> <li>- Evaluează impactul pe termen lung al viziunii și strategiilor sale, influențând pozitiv direcțiile de dezvoltare ale organizației și contribuind la creșterea sustenabilă a acesteia</li> </ul>
B2.3	<p>Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice</p>	
	<p><u>Descriere</u> Abilitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace.</li> <li>- Are o abordare procesuală a organizării.</li> <li>- Comunică eficient deciziile de organizare.</li> <li>- Se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare.</li> <li>- Formalizează deciziile de organizare.</li> <li>- Nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.</li> </ul>
B2.4	<p>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</p>	

<p><u>Descriere</u> Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorizează regulat execuția bugetară, identificând abaterile și propunând măsuri corective.</li> <li>- Gestionează eficient resursele financiare, asigurând alocarea optimă a acestora în funcție de prioritățile strategice ale organizației.</li> <li>- Identifică oportunități de eficientizare a costurilor și creștere a veniturilor, propunând soluții inovatoare și sustenabile.</li> <li>- Ia în considerare multiple scenarii și posibile variații în venituri și cheltuieli în activitatea de bugetare.</li> </ul>
<p>B2.5</p>	<p>Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice</p>
<p><u>Descriere</u> 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.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul</li> <li>- Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului</li> <li>- Oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare</li> <li>- Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație.</li> <li>- Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.</li> </ul>
<p>B2.6</p>	<p>Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acestora la schimbările din mediul de afaceri</p>
<p><u>Descriere</u> Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației.</li> <li>- Gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea.</li> <li>- Coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri.</li> <li>- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.</li> <li>- Identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.</li> </ul>

B2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice
<u>Descriere</u> Abilitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.	<u>Indicatori</u> - 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.
B2.8	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
<u>Descriere</u> 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.	<u>Indicatori</u> - 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.
B2.9	Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile și obținere de finanțări de la instituții financiar bancare
<u>Descriere</u> Abilitatea de a planifica, implementa și monitoriza procese de accesare de finanțări externe nerambursabile și finanțări de la instituții bancare.	<u>Indicatori</u> - Evaluează constant oportunitățile de finanțare și formulează strategii pentru maximizarea accesării fondurilor disponibile, contribuind astfel la dezvoltarea organizației și la atingerea obiectivelor strategice. - Colaborează cu diverse departamente pentru a aduna informațiile necesare aplicării și asigură coerența documentelor depuse. - Monitorizează și evaluează progresul proiectelor finanțate și propune ajustări în funcție de cerințele instituțiilor finanțatoare.
<b>C3</b>	<b>Competențe de guvernare corporativă</b>
C3.1	Management prin obiective
<u>Descriere</u> 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.	<u>Indicatori</u> - Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - Setează interactiv și formalizează obiective - Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) - Incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective, - Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor, - Are experiență de succes în raportarea periodică

		spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
C3.2	Raportare și transparență	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către Consiliul de Administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.	<u>Indicatori</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia</li> <li>- Asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare.</li> <li>- Dezvoltă și implementează proceduri de raportare pentru a asigura transparența în activitățile organizației.</li> <li>- Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.</li> </ul>
C3.3	Dialogul social	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al companiei.	<u>Indicatori</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale companiei și interesele angajaților</li> <li>- la parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială</li> <li>- Urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale</li> <li>- Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social</li> <li>- Militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent</li> </ul>
C3.4	Managementul performanței	
<u>Descriere</u> 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.	<u>Indicatori</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifică și interoghează surse de informații diverse</li> <li>- Stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție</li> <li>- Informează structurile abilitate despre ecarturile constatate</li> <li>- la măsuri de corectare a ecarturilor</li> <li>- Incită întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite</li> <li>- Face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante</li> <li>- Se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de performanță</li> </ul>
C3.5	Bune practici în domeniul guvernancei corporative	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativa	<u>Indicatori</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernance corporativă, și are</li> </ul>

	capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică. - Influențează pozitiv compania prin decizii strategice și etice. - Evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate - Asigură transparență și înțelegere mutuală - Menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernantei corporative
<b>D4</b>	<b>Competențe sociale și personale</b>
D4.1	Capacitatea de a lucra în echipă în cadrul Consiliului de Administrație
<u>Descriere</u> Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.	<u>Indicatori</u> - Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile - 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
<u>Descriere</u> 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.	<u>Indicatori</u> - 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
<u>Descriere</u> abilitatea de a rămâne eficient și productiv în perioade de schimbare și de a adopta o atitudine pozitivă față de inovație și transformare.	<u>Indicatori</u> - Caută activ oportunități de formare sau informare despre tendințele noi din industrie.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Îmbrățișează cu entuziasm noile tehnologii sau proceduri care ar putea îmbunătăți performanța organizațională.</li> <li>- Își adaptează rapid stilul de muncă și instrumentele utilizate la cele mai recente evoluții tehnologice.</li> <li>- Monitorizează constant tendințele pieței și modificările în mediul extern pentru a anticipa schimbările viitoare.</li> <li>- Ajustează strategiile personale și organizaționale pentru a fi pregătit pentru eventualele tranziții din mediul de afaceri.</li> <li>- Acționează preventiv în fața schimbărilor, propunând soluții inovatoare înainte ca problemele să devină critice.</li> <li>- Evaluează rapid situațiile noi și ia decizii informate care să permită companiei să răspundă eficient schimbărilor.</li> <li>- Folosește atât date obiective, cât și intuiția pentru a acționa prompt în medii dinamice.</li> <li>- Comunică clar și transparent echipei despre schimbările iminente, explicând implicațiile și motivele acestora.</li> <li>- Încurajează feedback-ul și asigură un dialog constant pentru a menține angajamentul și moralul echipei.</li> </ul>				
<b>E5</b>	<b>Experiență pe plan local și internațional</b>				
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</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		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani	
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</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		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani	
E5.3	Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar				
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în domeniul contabilității și auditului statutar			<u>Indicatori</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 4 ani
E5.4	Experiență în managementul riscului			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de management al riscurilor		<u>Indicatori</u> - responsabilitățile în procesul de management al riscurilor, 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 4 ani
E5.5	Experiență în domeniul economic, financiar, juridic			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare domeniul economic, financiar, juridic		<u>Indicatori</u> - responsabilități în domeniul economic, financiar, juridic 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 4 ani
E5.6	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</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
E5.7	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</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
<b>F6</b>	<b>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</b>			
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</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 unui model de gândire anticipativă. - Clasifică prioritățile pe baza impactului și a relevanței acestora pentru obiectivele pe termen		

	<p>lung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concentrează resursele și eforturile organizației asupra celor mai importante inițiative strategice.</li> <li>- Evaluează dacă resursele și capacitățile interne sunt suficiente pentru a implementa deciziile strategice, ajustând prioritățile în funcție de disponibilitate.</li> <li>- Gândește pe termen lung și își asumă responsabilitatea pentru decizii chiar în condiții de ambiguitate sau presiune.</li> <li>- Consultă stakeholderii interni și externi înainte de a lua decizii strategice, pentru a obține perspective diferite.</li> <li>- Ia în considerare impactul deciziilor asupra echipei, partenerilor și comunității largi, respectând principiile de guvernare și responsabilitate.</li> <li>- Păstrează o perspectivă holistică asupra organizației, evaluând cum deciziile influențează diferitele departamente sau procese.</li> <li>- Evaluează efectele deciziilor strategice asupra poziției competitive a companiei pe piață și în industrie.</li> <li>- Integrează considerente de dezvoltare durabilă și responsabilitate socială în procesul decizional.</li> <li>- Monitorizează efectele deciziilor strategice după implementare și ajustează planurile dacă este necesar.</li> <li>- Realizează evaluări periodice ale performanței pentru a se asigura că deciziile își ating obiectivele stabilite.</li> </ul>
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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifică instituțiile și organizațiile relevante pentru proiectele sau inițiativele aflate în derulare.</li> <li>- Mapează interesele și responsabilitățile fiecărei părți interesate în raport cu obiectivele companiei.</li> <li>- Creează liste de contacte esențiale și stabilește modalități eficiente de colaborare cu acestea.</li> <li>- Inițiază contactul și construiește relații profesionale pozitive cu reprezentanții altor instituții.</li> <li>- Menține un dialog constant și deschis cu reprezentanții organizațiilor partenere, bazat pe respect reciproc și transparență.</li> <li>- Transmite informații clare și relevante părților colaboratoare, adaptându-și mesajul în funcție de audiența specifică.</li> <li>- Clarifică așteptările, obiectivele și rolurile fiecărei instituții implicate în colaborare.</li> <li>- Planifică și coordonează activități comune cu alte instituții, asigurând o organizare eficientă și echitabilă.</li> <li>- Monitorizează progresul și adaptează planul de lucru comun în funcție de nevoile și prioritățile instituțiilor implicate.</li> <li>- Identifică din timp potențialele surse de conflict între instituții și le gestionează în mod diplomatic.</li> <li>- Facilitează discuții constructive între părți, ajutând la identificarea soluțiilor comune.</li> <li>- Identifică și promovează interesele comune ale tuturor instituțiilor implicate, asigurând echilibru și</li> </ul>

		beneficii reciproce. - Contribuie la crearea de sinergii între instituții pentru a maximiza rezultatele și impactul activităților comune.
F6.3	Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Companiei Naționale Administrația Canalelor Navigabile S.A., de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al ÎP	
<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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluează impactul legislației asupra activității companiei și sugerează ajustări legislative.</li> <li>- Identifică probleme sau neajunsuri în cadrul legislativ actual care afectează activitatea companiei.</li> <li>- Propune ajustări legislative sau reglementări noi, bazate pe evoluția sectorului și necesitățile operaționale.</li> <li>- Consultă părțile interesate interne și externe pentru a înțelege cerințele legislative noi.</li> <li>- Redactează clar și concis proiectele de acte normative și legislative, asigurându-se că sunt conforme cu standardele juridice.</li> <li>- Integrează aspectele tehnice, economice și operaționale ale companiei în formularea actelor normative.</li> <li>- Realizează analize detaliate pentru a evalua impactul potențial al proiectelor de lege asupra operațiunilor companiei.</li> <li>- Evaluează avantajele și dezavantajele introducerii noilor norme și oferă soluții practice pentru implementarea lor.</li> <li>- Colaborează cu departamentele juridice, economice și tehnice pentru avizarea corectă a proiectelor.</li> <li>- Pregătește documentele și argumentele necesare pentru aprobarea proiectelor în cadrul autorităților competente.</li> <li>- Integrează opiniile și sugestiile părților interesate în procesul de redactare a actelor normative.</li> <li>- Menține relații de colaborare cu asociațiile profesionale și cu organizațiile internaționale pentru alinierea reglementărilor la standardele internaționale.</li> <li>- Se asigură că toate propunerile legislative respectă principiile de tehnică legislativă și normele aplicabile.</li> <li>- Verifică structura și coerența actelor normative, asigurându-se că sunt corect integrate în sistemul legislativ național.</li> </ul>
<b>G7</b>	<b>Alinierea cu Scrisoarea de așteptări</b>	
G7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in 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</p>		

grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție 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 companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.</p>	
G7.4	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție, 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 obiective în declarația de intenție 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 obiective în declarația de intenție 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 obiective în declarația de intenție 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 obiective în declarația de intenție 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</p>	

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.	
G7.9	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție 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 obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei 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 a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.</p> <p>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.</p>	
<b>B.</b>	<b>Trăsături</b>
T1	Reputație personală și profesională
<p><u>Descriere:</u>  Imagine publică și profesională bună, fără condamnări penale relevante sau sancțiuni disciplinare grave care ar aduce atingere prestigiului funcției</p>	<p><u>Indicatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- candidatul nu a fost condamnat(ă) pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;</li> <li>- 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;</li> <li>- candidatului(ei) nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;</li> <li>- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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</li> </ul>

		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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;</li> <li>- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;</li> <li>- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.</li> </ul>					
T3	Independență				
<p>Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.</p> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;</li> <li>- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;</li> <li>- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.</li> </ul>					
T4	Expunere politică				
<p>Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică.</p> <p>Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.</p>					
	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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;</li> <li>- dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;</li> <li>- utilizează înțelept formularea enunțurilor;</li> <li>- utilizează corect tehnica întrebărilor;</li> <li>- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;</li> <li>- utilizează corect procesul de persuadare.</li> </ul>					
T6	Viziune				
<p>Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte.</p> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;</li> <li>- arată identitatea profesională distinct;</li> <li>- arată capacități personale care îl conduc la atingerea scopului.</li> </ul>					
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.</p> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- demonstrează că a folosit în mod sistematic indicatori cantitativi sau calitativi pentru a măsura progresul și succesul în proiecte sau activități curente.</li> <li>- oferă exemple concrete în care a depășit blocaje sau constrângeri pentru a livra rezultate la timp, fără a compromite calitatea sau obiectivele stabilite.</li> <li>- este preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.</li> </ul>					
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.</p> <p>Indicatori:</p>					

- 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.

**C. Alte criterii**

U1 Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

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: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

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

U2 Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, rezultă ca are/nu are înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

1	2	3	4	5
Are înscrieri				Nu are înscrieri

U3 Criterii de gen

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.

Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin

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:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asigură că toate operațiunile desfășurate pe canalele navigabile respectă reglementările locale, naționale și internaționale aplicabile (precum legislația maritimă, normele de mediu și de siguranță).</li> <li>- Efectuează audituri interne periodice pentru a evalua nivelul de conformitate și pentru a preveni eventualele sancțiuni sau întreruperi ale activităților.</li> <li>- Asigură existența unor măsuri preventive și corective, inclusiv planuri de continuitate a afacerilor în caz de incidente.</li> <li>- Menține o monitorizare activă a riscurilor identificate și ajustează planurile de gestionare a acestora pe măsură ce apar noi informații sau schimbări în mediu.</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizează sisteme și tehnologii de management al riscurilor pentru a ține evidența riscurilor și măsurilor de atenuare.</li> <li>- Evaluează riscurile nu doar din punct de vedere operațional, ci și din perspectiva impactului financiar asupra companiei.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Colaborează cu experți în protecția mediului pentru a dezvolta practici sustenabile în operarea canalelor.</li> <li>- Utilizează tehnologii avansate de monitorizare și analiză, precum drone, senzori sau software specializat pentru a gestiona mai eficient riscurile tehnice și operaționale.</li> <li>- Introduce soluții inovatoare pentru a îmbunătăți securitatea și eficiența operațiunilor pe canalele navigabile.</li> </ul>
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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asigură că strategia companiei include obiective clare legate de sustenabilitate, precum reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și protecția biodiversității.</li> <li>- Evaluează și reduce impactul operațiunilor asupra mediului, precum poluarea aerului și apei, generarea de deșeuri și utilizarea resurselor naturale.</li> <li>- Integrează soluții pentru eficiența energetică și utilizarea resurselor regenerabile în cadrul operațiunilor curente și viitoare ale companiei.</li> <li>- Se asigură că strategiile și operațiunile companiei respectă legislația și standardele internaționale privind protecția mediului și dezvoltarea durabilă.</li> <li>- Sprijină dezvoltarea și implementarea tehnologiilor inovatoare care reduc impactul asupra mediului, precum soluții ecologice de transport și infrastructură verde.</li> </ul>
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</p>	<p><u>Indicatori</u></p>

<p>eficiența operațională și contribuie la modernizarea infrastructurii concesionate</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menține o înțelegere profundă a celor mai noi tendințe tehnologice care influențează industria de infrastructură și transport.</li> <li>- Evaluează constant infrastructura și operațiunile pentru a identifica oportunități de integrare a tehnologiilor care să aducă îmbunătățiri semnificative.</li> <li>- Introduce soluții de automatizare a proceselor pentru a reduce erorile umane și a îmbunătăți eficiența operațională.</li> <li>- Introduce sisteme integrate de gestionare a informațiilor care să conecteze diferitele componente ale infrastructurii pentru a asigura o funcționare armonioasă și eficientă.</li> <li>- Implementează tehnologii de monitorizare și securitate avansate, cum ar fi supravegherea video inteligentă și controlul accesului, pentru a asigura siguranța infrastructurii și a personalului.</li> <li>- Folosește sisteme predictive care să identifice riscuri potențiale și să permită măsuri preventive pentru a evita incidentele.</li> <li>- Evaluează costurile inițiale și beneficiile pe termen lung ale noilor tehnologii pentru a lua decizii financiare responsabile.</li> <li>- Creează sisteme de monitorizare și evaluare a performanței soluțiilor tehnologice adoptate, ajustându-le pe baza feedback-ului și rezultatelor obținute.</li> </ul>
<p>U7</p>	<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 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>	

## 5. Grila de punctare

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

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.</li> </ul>
2	Intermediar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză.</li> <li>• Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.</li> <li>• Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.</li> </ul>
3	Competent	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.</li> <li>• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.</li> <li>• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.</li> </ul>
4	Avansat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență.</li> <li>• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior.</li> <li>• Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.</li> </ul>
5	Expert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză.</li> <li>• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații.</li> <li>• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.</li> </ul>