

ANEXA LA OMTI nr. 172 / 04.03 2026

Componenta integrală a planului de selecție

**Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor
de Trafic Aerian - ROMATSA**

CUPRINS

1. Cerințe contextuale	3
2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare.....	5
3. Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii, în funcție de etapele procedurii de selecție administratorilor	12
4. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale	13
5. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate.....	15
6. Planul de interviu	17
7. Criterii de selecție.....	19
8. Modul de acordare a punctajului.....	23
9. Documente referitoare la Declarația de intenție.....	25
10. Anexe	26

1. Cerințe contextuale

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA a fost înființată și funcționează în baza Hotărârii Guvernului nr. 74/1991, cu modificările și completările ulterioare, ca persoană juridică română, pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, putând beneficia de subvenții de la bugetul de stat.

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA este întreprindere publică în sensul art. 2, pct. 2, lit. a) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și se află sub autoritatea Ministerul Transporturilor și Infrastructurii.

Forma juridică: persoană juridică română organizată sub formă de regie autonomă care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și regulamentului propriu de organizare și funcționare.

Astfel că, în conformitate cu prevederile art. 6, lit. c), din Anexa 1b la Normelor metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobate prin H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA se încadrează în categoria de monopol reglementat.

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA, are ca obiect principal de activitate, furnizarea de servicii de management al spațiului aerian, de management al fluxurilor de trafic și de servicii de navigație aeriană, incluzând servicii de trafic aerian, servicii de comunicații, navigație și supraveghere în domeniul aeronautic, servicii meteorologice aeronautice, servicii de informare aeronautică, precum și furnizarea serviciilor-suport pentru misiunile de căutare a aeronavelor aflate în pericol, cu respectarea tratatelor internaționale la care România este parte în domeniul aviației civile, a regulamentelor europene în domeniul serviciilor de navigație aeriană și în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA.

Sistem de administrare: Unitar

Domeniul principal de activitate al regiei: 5223 - Activități de servicii anexe transporturilor aeriene.

Patrimoniul regiei la data de 31.12.2024 este în valoare de 214.684.295 lei.

Obiectul de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA cuprinde și asigurarea, direct sau prin contracte încheiate cu terți, a proiectării, întreținerii și revizuirii periodice, în conformitate cu reglementările europene și/sau naționale specifice aplicabile, a procedurilor de zbor și a structurilor de spațiu aerian, pentru zonele de spațiu aerian unde este desemnată să asigure servicii de control al traficului aerian, prestări de servicii privind operarea armonizată a aeronavelor fără pilot la bord în spațiul aerian U-space desemnat, activități de consultanță și prestări de servicii în domeniul său de activitate, activități de cercetare-dezvoltare, inclusiv faza de realizare și comercializare de produse specifice domeniului serviciilor de navigație aeriană, precum și activități de transport în interes propriu, conform dispozițiilor Legii nr. 21/2020 privind Codul aerian, cu modificările și completările ulterioare.

Serviciile de navigație aeriană furnizate de Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian – ROMATSA în spațiul aerian național reprezintă servicii non-economice de interes general, așa cum sunt definite acestea în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, legate de exercitarea atribuțiilor statului de control al traficului aerian în spațiul aerian național. Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA este organizată și funcționează ca „regie autonomă” în conformitate cu regulamentul prevăzut în Anexa nr. 2 la H.G. nr. 74/1991.

Din anul înființării, obiectivul prioritar al ROMATSA constă în furnizare ATM/ANS pentru aeronave care execută zboruri GAT (trafic aerian general) în spațiul aerian al României, precum și orice alt spațiu aerian delegate României prin acorduri internaționale.

Serviciile de trafic aerian sunt asigurate atât aeronavelor civile care survolează spațiul aerian național, cât și aeronavelor care aterizează sau decolează de pe aeroporturile din România. Serviciile prestate se referă la activitatea de dirijare din zona aeroportului (de terminal și de apropiere - APP) și de rută (ACC).

Sarcina ROMATSA este să creeze și să mențină un mediu sigur de operare pentru traficul aerian în spațiul aerian al României, în contextul dezvoltării dinamice a industriei aviației civile și schimbărilor permanente înregistrate în transportul internațional.

România și-a asumat obligația de a furniza servicii de navigație aeriană în spațiul aerian național și în zona de mare liberă (Regiunea de informare a zborurilor (FIR) București) potrivit acordurilor regionale la care este parte, în baza Convenției de la Chicago, ratificată de România.

Astfel, Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA asigură:

- furnizarea de servicii de management al spațiului aerian;
- furnizarea de management al fluxurilor de trafic aerian;
- furnizarea de servicii de navigație aeriană, incluzând servicii de trafic aerian, servicii de comunicații, navigație și supraveghere în domeniul aeronautic, servicii meteorologice aeronautice, servicii de informare aeronautică;
- furnizarea serviciilor-suport pentru misiunile de căutare a aeronavelor aflate în pericol;
- furnizarea de servicii de pregătire a personalului serviciilor de navigație aeriană;
- asigurarea, direct sau prin contracte încheiate cu terți, a proiectării, întreținerii și revizuirii periodice a procedurilor de zbor și a structurilor de spațiu aerian, pentru zonele de spațiu aerian unde este desemnată să asigure servicii de control al traficului aerian;
- prestări de servicii privind operarea armonizată a aeronavelor fără pilot la bord în spațiul aerian U-space desemnat;
- activități de consultanță și prestări de servicii în domeniul său de activitate;
- activități de cercetare-dezvoltare, inclusiv faza de realizare și comercializare de produse specifice domeniului serviciilor de navigație aeriană;
- activități de transport în interes propriu.

2. Etapele procesului de selecție, calendarul, documentele și materialele ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Etapele procesului de selecție

Prin OMTI nr. 601/2025 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a administratorilor Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*,

aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011).

Agencia pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a desemnat, prin ordin al președintelui, doi membri în Comisia de selecție și nominalizare, a desemnat Expertul independent și a comunicat autorității publice tutelare, respectiv întreprinderii publice ordinul președintelui și informarea cu privire la nominalizarea Expertului independent.

Conducătorul autorității publice tutelare, prin act administrativ a desemnat doi membri în Comisia de selecție și nominalizare și a constituit Comisia de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 4⁹ alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 *privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice*, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare.

Autoritatea publică tutelară a elaborat Componenta inițială a planului de selecție. Componenta inițială a planului de selecție a fost aprobată prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin OMTI 601/2025. Autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, a elaborat profilul consiliului de administrație.

Comisia de selecție și nominalizare a elaborat Componenta integrală a planului de selecție.

Profilul consiliului de administrație și al candidatului fac parte din Componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta.

Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a regiei autonome într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe pagina de internet a AMEPIP, în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național, cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

Dosarele de candidatură se depun până la data-limită specificată în anunț. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns.

În conformitate cu prevederile art.4⁵ din OUG nr.109/2011, Autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP dosarele de candidatură (documentele depuse de aceștia), în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire, în

termen de două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere. AMEPIP verifică documentele înaintate de candidați și transmite autorității publice tutelare avizul conform în termen de două zile lucrătoare.

Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere. Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, Comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă, care are caracter confidențial.

Comisia de selecție și nominalizare analizează informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocă punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul Profilului Administratorilor pentru fiecare candidat.

Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație și Profilul candidatului. Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, informații ce se obțin prin următoarele mijloace: clarificări solicitate în scris, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, verificarea referințelor oferite de către candidați. Ca urmare a informațiilor suplimentare, se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor Profilului candidatului. Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă. Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși prin mijloace electronice.

Lista scurtă este realizată de Comisia de selecție și nominalizare. Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la autoritatea publică tutelară Declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării.

Comisia de selecție și nominalizare analizează Declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din Profilul candidatului se analizează în funcție de Profilul Administratorilor.

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului organizat de către Comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu.

După încheierea interviurilor, Comisia de selecție și nominalizare întocmește clasamentul candidaților și Raportul final. Raportul final se transmite către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4^a alin. (5) lit. c) pct.(vii) din O.U.G. nr. 109/2011 și, ulterior, conducătorului autorității publice tutelare, în vederea luării deciziei de numire.

După emiterea avizului conform al AMEPIP, Raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

Calendarul procedurii de selecție, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate

Prezenta secțiune definește etapele procesului de selecție, termene limită, documente necesare precum și părțile implicate. Datele și termenele sunt orientative. Tabelul de mai jos rezumă aceste elemente:

Nr. Crt.	Acțiune / Etapa	Termen	Termen (prezintă/realizate)	Responsabil	Observații
1.	Declanșarea procedurii de selecție	OMTI 601/2025	150 de zile de la declanșare	Autoritatea publică tutelară (APT)	Conform prevederilor art.3 lit.a) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023
2.	Elaborare Scrisoare de așteptări			APT	Art.1 alin.(1) pct.4 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023
3.	Publicare componenta inițială a planului de selecție	în termen de 15 zile de la declanșarea procedurii		APT/ÎP	Art. 4 alin.(1) și (2) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023
4.	Aprobare și publicare Scrisoare de așteptări ca parte din componenta inițială a planului de selecție			o dată cu componenta inițială a planului de selecție APT/ÎP/AMEPIP	Art.1 alin.(1) pct.4. și 5 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023
5.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție	în termen de 15 zile de la declanșarea procedurii		APT/ÎP	Art.5 alin.(1) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023
6.	Formularea de propuneri de modificare și completare a	în termen de 5 zile de la data publicării		Persoane interesate	Art.5 alin.(2) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului

	proiectului componentei inițiale a planului de selecție				nr.639/2023
7.	Aprobarea componentei inițiale a planului de selecție	în termen de 10 zile de la parcurerea etapelor de publicare și consultare		APT	Conform prevederilor art. 5 alin.(6) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
8.	Declanșarea procedurii de selecție a expertului independent și contractarea serviciilor			AMEPIP	Conform prevederilor art.4 lit.b) și art.6 din anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
9.	Constituirea Comisiei de selecție și nominalizare			APT	Conform prevederilor art.4 ⁹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare, și art. 7 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
10.	Elaborarea și publicarea proiectului profilului de consiliului de administrație și transmitere către AMEPIP	în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 12 alin. (2) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
11.	Elaborarea și publicarea proiectului componentei integrale a planului de selecție	în termen de 10 zile de la înființarea Comisiei de selecție și nominalizare		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 10 alin. (1) și (2) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023

12.	Formularea de propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție	În termen de 5 zile de la data publicării		Persoane interesate	Conform prevederilor art. 10 alin. (3) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
13.	Aprobarea componentei integrale a planului de selecție			APT	Conform prevederilor art. 10 alin. (4) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
14.	Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului	cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț		APT/ Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 19 alin (2) - (3) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
15.	Depunerea dosarelor de candidatură	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului		Candidații	Conform prevederilor art. 20 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
16.	Evaluarea candidaturilor depuse în raport cu minimum de criterii	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data limita pentru depunerea candidaturilor		Comisia de selecție și nominalizare	Se va elabora lista lungă
17.	Solicitare de clarificări, în scris, privitoare la candidatură	În termen de 2 zile de la evaluare		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (2) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
18.	Informare în scris a candidaților respinși de pe lista lungă	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la de la data adoptării deciziei de respingere		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (3) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023

19.	Alcătuire lista lungă	În termen de maxim 5 zile lucrătoare de la de la data adoptării deciziei de respingere		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 20 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
20.	Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului și solicitarea de informații suplimentare dacă este necesar	În termen de 10 zile de la realizarea Listei lungi		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 21 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
21.	Realizarea listei scurte	În termen de 15 zile de la realizarea Listei lungi		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 22 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
22.	Depunerea declarației de intenție a candidaților din lista scurtă la autoritatea publică tutelară	În termen de 15 zile de la data informării candidaților		Candidații din lista scurtă	Conform prevederilor art. 22 alin.(2) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
23.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	5 zile de la depunerea declarației		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art. 22 alin.(3) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
24.	Selecția finală a candidaților pe baza de interviu (în baza planului de interviu)	10 zile de la afișarea datei de interviu		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin. (4) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023

25.	Întocmirea clasamentului candidaților și a raportului final	5 zile de la încheierea interviurilor		Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin.(6) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
26.	Transmiterea Raportului final la AMEPIP în vederea emiterii avizului conform și ulterior la conducătorul APT			Comisia de selecție și nominalizare	Conform prevederilor art.22 alin. (7) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
27.	Publicare Raport final pe pagina de internet a APT, a întreprinderii publice și a AMEPIP	După emitere aviz conform de către AMEPIP		APT/ÎP/AMEPIP	Conform prevederilor art.22 alin.(8) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023
28.	Desemnarea membrilor consiliului de administrație	maximum 10 zile de la data comunicării raportului final		APT	Conform prevederilor art.22 alin.(11) din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023

Persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare

Secretariatul Comisiei de Selecție și Nominalizare -Sava Mihaela, email mihaela.sava@mt.ro

3.Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii, în funcție de etapele procedurii de selecție administratorilor

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;
3. Adeverință medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare, eliberată de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate cu cel mult 6 luni anterior depunerii candidaturii;

4. Certificatul de cazier judiciar, fără înscrisuri, în termenul de valabilitate;
5. Certificatul de cazier fiscal, fără înscrisuri, în termenul de valabilitate
6. Copii:
 - a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
 - c. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - d. Copii ale diplomelor de absolvire a alor cicluri de studii universitare (dacă este cazul) - licență, master, doctorat, MBA.

Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;

 - e. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă dacă este cazul), contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator eliberat de ONRC, documente din care să reiasă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, , alte documente însușite prin semnătură și ștampilă de emitent care să ateste contribuția directă a candidatului la îmbunătățirea performanțelor financiare ale societăților pe care le-a administrat/ condus, etc.

7. Formulare:

- a. F1 - Cererea de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar.
- c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
- d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
- e. F5 - Declarația de interese

4. Dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale

Comisia de selecție și nominalizare va asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție, respectând în același timp confidențialitatea asupra datelor furnizate de candidați.

Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întregul parcurs al procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediul online, pe paginile de internet desemnate.

Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.

Atât lista lungă cât și lista scurtă sunt confidențiale și nu se publică. Candidații acceptați sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.

Toate dosarele de candidatură ale candidaților vor fi tratate în deplină confidențialitate de către toate părțile implicate în procedura de selecție și nominalizare. De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate, iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

Lista elementelor confidențiale:

- identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale candidaților;
- informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a candidaților.

• lista lungă a candidaților calificați și lista scurtă a candidaților calificați pentru următoarea etapă a selecției.

Elemente accesibile doar Comisiei de selecție și nominalizare

- toate punctajele obținute în cursul evaluărilor/clarificărilor intermediare și integrate în matrice;
- rezultatele interviurilor și elementele, amănuntele, exemplele și toate datele oferite de candidați pe parcursul acestora, cu excepția datelor cu caracter confidențial;

Elemente ce pot fi făcute publice

- Planul de selecție-componenta inițială care include Scrisoarea de așteptări
- Profilul Consiliului de Administrație
- Profilul candidatului
- Anunțul de selecție
- Criteriile de selecție și de evaluare
- Planul de interviu

- Modele de declarații
- Planul de selecție-componenta integrală

Raportul final se publică pe pagina de internet a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, a Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

5. Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate

Lista unor posibile riscuri identificate și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri este prevăzută în tabelul de mai jos. Măsurile adoptate vor avea ca obiectiv respectarea drepturilor acționarilor și asigurarea intereselor întreprinderii publice.

Risc identificat	Impact	Probabilitate apariție	Observații
Criza de timp/neîncadrare în termenele prevăzute de legislație	Moderat	medie	- alocarea unor rezerve de timp pentru fiecare activitate și pentru fiecare etapă a procedurii; - pregătirea din timp a documentelor; Componenta integrală a planului de selecție - stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al CSN.
Întârzieri în derularea procedurii de selecție	moderat	medie	- respectarea strictă a etapelor planificate în

			derularea procedurii de selecție; - îndeplinirea de către toți membrii CSN, cu celeritate, a atribuțiilor stabilite
Număr mic de candidați care aplică	moderat	medie	- publicitate adecvată, adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare și selecție; - abordarea directă cu metode de head-hunting a țintelor identificate cu ajutorul celorlalți candidați
Abandon al procesului de selecție din partea candidaților din lista scurtă/nominalizați	mare	medie	- asigurarea unui flux inițial de candidați suficient de mare pentru a permite ca în Lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați; - scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat; - conștientizarea candidatului cu privire la derularea procedurii; - clarificarea, pe cât posibil, a întrebărilor/problemelor ridicate de candidat legate de ocuparea postului.
Contestarea hotărârii APT la instanța de contencios administrativ (art. 29, alin. (6) din O.U.G.109/2011) APT	mare	medie	Candidații nemulțumiți pot contesta rezultatul obținut prin depunerea de contestații la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data comunicării

6. Planul de interviu

1	ACOMODARE Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului
2.	PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE REGIEI Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale regiei așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări) iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal - parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de pentru care candidează pentru care a aplicat - atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale regiei.
ÎNTREBARI ADRESATE DE CSN PENTRU A EVALUA CRITERIILE DE SELECTIE	
3	COMPETENTE SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE AL REGIEI A1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate A.1.2 Capacitatea de creștere a performanței Regiei A.1.3 Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei. A.1.4 Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia A.1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice
4	COMPETENTE PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ 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 B2.2 Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim B2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderii publice B2.4 Capacitatea de a supraveghea procesele de planificare, gestionare și control a resurselor financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile

	operaționale B2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice B2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de integrare a tehnologiilor digitale în procesele, cultura și operațiunile regiei, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri B2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice
5	COMPETENTE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ C3.1 Management prin obiective C3.2 Raportare și transparență C3.3 Dialogul social C3.4 Managementul performanței C3.5 Bune practici în domeniul guvernancei corporative
6	COMPETENTE SOCIALE SI PERSONALE D4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului D4.2 Capacitatea de a gestiona conflicte D4.3 Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri
7	COMPETENȚE ȘI RESTRICȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIONARIII PUBLICI SAU ALTE CATEGORII DE PERSONAL DIN CADRUL AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE ORI DIN CADRUL ALTOR AUTORITĂȚI SAU INSTITUȚII PUBLICE F6.1 Capacitatea de a lua decizii strategice F6.2 Capacitatea de a colabora interinstituțional F6.3 Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al I.P.
8	ALINIERE CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI 8.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat; 8.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective; 8.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă regia în corelare cu contextul acesteia; 8.4 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională; 8.5 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;

	8.6 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii silvice; 8.7 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice; 8.8 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor; 8.9 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice; 8.10 Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative; 8.11 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate; 8.12 Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora
9	TRASATURI T1 Reputație personală și profesională T2 Integritate T3 Independență T4 Expunere politică T5 Abilități de comunicare interpersonală T6 Viziune T7 Orientare către rezultate T8 Capacitate de sinteză Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu
10.	CLARIFICARE Întrebări puse de candidat interviuatorilor.
11.	FINALIZARE Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 50 de minute

7. Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le va fi atribuit. Acestea sunt enumerate mai

jos, grupate pentru analiză comparativă:

A. Competențe

Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

A1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate

A.1.2 Capacitatea de creștere a performanței Regiei

A.1.3 Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei.

A.1.4 Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia

A.1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice

Competențe profesionale de importanță strategică

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

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

B2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderii publice

B2.4 Capacitatea de a supraveghea procesele de planificare, gestionare și control a resurselor financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

B2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice

B2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de integrare a tehnologiilor digitale în procesele, cultura și operațiunile regiei, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri

B2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

Competențe de guvernare corporativă

C3.1 Management prin obiective

C3.2 Raportare și transparență

C3.3 Dialogul social

C3.4 Managementul performanței

C3.5 Bune practici în domeniul guvernanței corporative

Competențe sociale și personale

D4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

D4.2 Capacitatea de a gestiona conflicte

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

Experiență pe plan local și internațional

E5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice

E5.2 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora

E5.3 Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar

E5.4 Experiență în managementul riscului

E5.5 Experiență în domeniul economic, financiar, juridic

E5.6 Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice

E5.7 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice

Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (grupă de competențe aplicabile doar funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice)

F6.1 Capacitatea de a lua decizii strategice

F6.2 Capacitatea de a colabora interinstituțional

F6.3 Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al I.P.

Aliniere cu scrisoarea de așteptări

G7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie si care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

G7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective

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

G7.4 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice

G7.5 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice

G7.6 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice

G7.7 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice

G7.8 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

G7.9 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice

G7.10 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

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

G7.12 Capacitatea de a prezenta în declarația de intenție realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora

B. Trăsături

T1 Reputație personală și profesională

T2 Integritate

T3 Independență

T4 Expunere politică

T5 Abilități de comunicare interpersonală

T6 Viziune

T7 Orientare către rezultate

T8 Capacitate de sinteză

C. Alte criterii

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

U2 Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

U3 Criterii de gen

U4 Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu

8. Modul de acordare a punctajului

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate, conform prevederilor Anexei nr.1a din H.G. nr.639/2023, pe baza următoarei grile de punctaj, prin raportare criteriile de selecție detaliate, definite și descrise în profilul consiliului de administrație și profilul candidatului:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1.	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază
2.	Intermediar	-Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză - Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență - Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.

3.	Competent	-Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. -A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate
4.	Avansat	-Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. -A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. -Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe
5.	Expert	-Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. -A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. - Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații

9. Documente referitoare la Declarația de intenție

Conform art.1 din H.G. nr.639/2023, Anexa nr.1c, Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înaintează candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de administrator.

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică și răspunde la cerințele formulate în scrisoarea de așteptări.

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

- a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 4⁷ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Pentru elaborarea Declarațiilor de intenție, candidații vor utiliza informațiile ce se regăsesc în Scrisoarea de așteptări, precum și în toate sursele oficiale de informații accesibile.

Analiza Declarației de intenție și modul în care au fost integrate rezultatele analizei în evaluarea candidatului

Analiza efectuată asupra Declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul legal va avea ca scop evaluarea următoarelor criterii de selecție:

- Capacitatea de a prezenta obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat;

- Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective;
- Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă regia în corelare cu contextul acesteia;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și gestionarea infrastructurii silvice;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice;
- Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative;
- Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate;
- Capacitatea de a prezenta tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora.

10. Anexe

- a. Profilul Consiliului
- b. Profilul Candidatului
- c. Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online
- d. Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)
- e. Proiectul contractului de mandat
- f. Componenta inițială a planului de selecție
- g. Scrisoarea de așteptări



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

REGIA AUTONOMĂ ADMINISTRAȚIA ROMÂNĂ A SERVICIILOR DE TRAFIC AERIAN - ROMATSA

1. Despre Profilul Consiliului de Administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA

Conform art. 1 pct. (15) din Anexa nr.1 la H.G. nr. 639/2024, profilul consiliului de administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA (în continuare denumită și „Romatsa” sau „întreprinderea publică” sau „Regia” 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 de Administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA se bazează pe următoarele componente:

- analiza cerințelor contextuale, respectiv ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernare corporativă în ceea ce privește Romatsa. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile Romatsa și de mediul în care aceasta operează, de starea economică, financiară, de guvernare corporativă, contextul legislativ și poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul actual, moment la care se realizează evaluarea și selecția membrilor Consiliului de Administrație;
- scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare - Ministerul Transporturilor și Infrastructurii
- strategia Romatsa și a sectorului economic din care regia face parte.

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 Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA și în deplină conformitate cu misiunea și valorile regiei și, respectiv, având drept rezultat identificarea celor mai buni candidați pentru consiliu.

Profilul Consiliului de Administrație, potrivit prevederilor cuprinse în Anexa nr. 1a la H.G. nr. 639/2023, conține:

- definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale sub forma unor competențele măsurabile;
- definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;



- specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

2. Despre Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA a fost înființată și funcționează în baza Hotărârii Guvernului nr. 74/1991, cu modificările și completările ulterioare, ca persoană juridică română, pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, putând beneficia de subvenții de la bugetul de stat.

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA este întreprindere publică în sensul art. 2, pct. 2, lit. a) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și se află sub autoritatea Ministerul Transporturilor și Infrastructurii.

Forma juridică: persoană juridică română organizată sub formă de regie autonomă care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și regulamentului propriu de organizare și funcționare.

Astfel că, în conformitate cu prevederile art. 6, lit. c), din Anexa 1b la Normelor metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație/supraveghere ale întreprinderilor publice, de întocmire a listei scurte pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobate prin H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA se încadrează în categoria de monopol reglementat.

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA, are ca obiect principal de activitate, furnizarea de servicii de management al spațiului aerian, de management al fluxurilor de trafic și de servicii de navigație aeriană, incluzând servicii de trafic aerian, servicii de comunicații, navigație și supraveghere în domeniul aeronautic, servicii meteorologice aeronautice, servicii de informare aeronautică, precum și furnizarea serviciilor-suport pentru misiunile de căutare a aeronavelor aflate în pericol, cu respectarea tratatelor internaționale la care România este parte în domeniul aviației civile, a regulamentelor europene în domeniul serviciilor de navigație aeriană și în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA.

Sistem de administrare: Unitar



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Domeniul principal de activitate al regiei: 5223 - Activități de servicii anexe transporturilor aeriene.

Patrimoniul regiei la data de 31.12.2024 este în valoare de 214.684.295 lei.

Obiectul de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA cuprinde și asigurarea, direct sau prin contracte încheiate cu terți, a proiectării, întreținerii și revizuirii periodice, în conformitate cu reglementările europene și/sau naționale specifice aplicabile, a procedurilor de zbor și a structurilor de spațiu aerian, pentru zonele de spațiu aerian unde este desemnată să asigure servicii de control al traficului aerian, prestări de servicii privind operarea armonizată a aeronavelor fără pilot la bord în spațiul aerian U-space desemnat, activități de consultanță și prestări de servicii în domeniul său de activitate, activități de cercetare-dezvoltare, inclusiv faza de realizare și comercializare de produse specifice domeniului serviciilor de navigație aeriană, precum și activități de transport în interes propriu, conform dispozițiilor Legii nr. 21/2020 privind Codul aerian, cu modificările și completările ulterioare.

Serviciile de navigație aeriană furnizate de Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian — ROMATSA în spațiul aerian național reprezintă servicii non-economice de interes general, așa cum sunt definite acestea în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, legate de exercitarea atribuțiilor statului de control al traficului aerian în spațiul aerian național. Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA este organizată și funcționează ca „regie autonomă” în conformitate cu regulamentul prevăzut în Anexa nr. 2 la H.G. nr. 74/1991.

Din anul înființării, obiectivul prioritar al ROMATSA constă în furnizare ATM/ANS pentru aeronave care execută zboruri GAT (trafic aerian general) în spațiul aerian al României, precum și orice alt spațiu aerian delegate României prin acorduri internaționale.

Serviciile de trafic aerian sunt asigurate atât aeronavelor civile care survolează spațiul aerian național, cât și aeronavelor care aterizează sau decolează de pe aeroporturile din România. Serviciile prestate se referă la activitatea de dirijare din zona aeroportului (de terminal și de apropiere - APP) și de rută (ACC).

Sarcina ROMATSA este să creeze și să mențină un mediu sigur de operare pentru traficul aerian în spațiul aerian al României, în contextul dezvoltării dinamice a industriei aviației civile și schimbărilor permanente înregistrate în transportul internațional.

România și-a asumat obligația de a furniza servicii de navigație aeriană în spațiul aerian național și în zona de mare liberă (Regiunea de informare a zborurilor (FIR) București) potrivit acordurilor regionale la care este parte, în baza Convenției de la Chicago, ratificată de România.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Astfel, Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA asigură:

- furnizarea de servicii de management al spațiului aerian;
- furnizarea de management al fluxurilor de trafic aerian;
- furnizarea de servicii de navigație aeriană, incluzând servicii de trafic aerian, servicii de comunicații, navigație și supraveghere în domeniul aeronautic, servicii meteorologice aeronautice, servicii de informare aeronautică;
- furnizarea serviciilor-suport pentru misiunile de căutare a aeronavelor aflate în pericol;
- furnizarea de servicii de pregătire a personalului serviciilor de navigație aeriană;
- asigurarea, direct sau prin contracte încheiate cu terți, a proiectării, întreținerii și revizuirii periodice a procedurilor de zbor și a structurilor de spațiu aerian, pentru zonele de spațiu aerian unde este desemnată să asigure servicii de control al traficului aerian;
- prestări de servicii privind operarea armonizată a aeronavelor fără pilot la bord în spațiul aerian U-space desemnat;
- activități de consultanță și prestări de servicii în domeniul său de activitate;
- activități de cercetare-dezvoltare, inclusiv faza de realizare și comercializare de produse specifice domeniului serviciilor de navigație aeriană;
- activități de transport în interes propriu.

Atribuțiile Consiliului de Administrație

Conform Hotărârii Guvernului nr. 74/1991 privind înființarea Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul de Administrație are următoarele atribuții:

- a) aprobă structura organizatorică și funcțională a regiei;
- b) aprobă strategia de dezvoltare și modernizare a regiei;
- c) avizează bugetul de venituri și cheltuieli al regiei, în vederea aprobării conform dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 46/1998, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) avizează bazele de cost anuale pentru serviciile de navigație aeriană de rută și pentru serviciile de navigație aeriană terminală prestate pe aeroporturile cărora li se aplică regulamentele europene în vigoare privind schema de performanță și tarificare în contextul Cerului Unic European;
- e) avizează solicitările de subvenții de la bugetul de stat, în vederea transmiterii către autoritatea tutelară;
- f) mandatează directorul general pentru negocierea condițiilor de contractare a unor împrumuturi necesare desfășurării activităților regiei și aprobă cererile de împrumut;
- g) răspunde, împreună cu directorul general, de administrarea legală și eficientă a întregului patrimoniu;
- h) aprobă scoaterea din funcțiune și valorificarea mijloacelor fixe;
- i) aprobă înstrăinarea bunurilor imobile din proprietatea regiei, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile;



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- j) aprobă activitățile de exploatare cu terți a bunurilor din proprietatea regiei, pe bază de contract;
- k) aprobă tarifele proprii pentru prestațiile și serviciile efectuate de regie, altele decât cele stabilite prin bazele de cost anexe la planurile de performanță elaborate conform legislației Cerului Unic European;
- l) aprobă planul de investiții anual și multianual;
- m) se asigură că activitățile desfășurate de regie respectă dispozițiile legale privind protecția mediului înconjurător;
- n) aprobă mandatul directorului general pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul regiei;
- o) numește și revocă directorul general și stabilește remunerația acestuia;
- p) analizează și aprobă planul de administrare al regiei, elaborat în conformitate cu dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- q) negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari cu autoritatea publică tutelară;
- r) asigură integritatea și funcționalitatea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare;
- s) verifică funcționarea sistemului de control intern sau managerial;
- t) aprobă mandatul directorului general pentru semnarea acordurilor de cooperare cu alți furnizori de servicii de navigație aeriană/managementul traficului aerian;
- u) monitorizează și evaluează performanța directorilor;
- v) întocmește raportul semestrial privind activitatea regiei, pe care îl prezintă autorității publice tutelare;
- w) monitorizează și gestionează potențialele conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;
- x) supervizează sistemul de transparență și de comunicare;
- y) monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale regiei;
- z) raportează trimestrial autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia;
- aa) analizează și decide cu privire la orice alt aspect legat de activitatea regiei, la propunerea directorului general, în limita competențelor legale;
- bb) exercită orice alte atribuții ce rezultă pentru consiliile de administrație ale regiilor autonome din acte normative cu putere de lege.

Consiliul de Administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA trebuie să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- să aibă o bună viziune asupra rolului regiei, 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 regia;
- 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 regiei;



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- 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 regia;
- 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 regia;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea regiei;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului regiei;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii regii dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Componenta și structura Consiliului de Administrație

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

Structura Consiliului de administrație este derivată din cerințele contextuale și este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe experiență în domeniile care oglindesc activitatea Regiei. Consiliul de Administrație trebuie să fie echilibrat și divers, atât din perspectiva experienței profesionale, cât și a expertizei tehnice și a experienței în domeniul de activitate al Regiei. Este necesară diversitatea în competențe și domenii de expertiză - inclusiv financiar, juridic, tehnic, operațional și strategic, pentru a anticipa, înțelege și gestiona provocările și a valorifica oportunitățile reale pentru ROMATSA.

Structura Consiliului de Administrație este derivată din cerințele contextuale și este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Este esențial ca toți membrii Consiliului să aibă o înțelegere a principiilor economice și juridice și o bună înțelegere a principalilor termeni economici specifici administrării unor întreprinderi publice și de guvernare corporativă. Astfel, este necesar ca membrii viitorului Consiliu de Administrație:

- să aibă o bună viziune asupra rolului Regiei, 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 realității economice în care operează Regia;
- 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 Regiei;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale în care operează Regia;
- 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; • 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 Regia;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea Regiei;



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- să aibă capacitatea de a analiza situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului Regiei;
- să promoveze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii Regii dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

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

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

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

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

În cadrul Consiliului de Administrație se constituie Comitetul de audit. Acesta este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar. Președintele comitetului de audit este administrator independent. Cel puțin un membru al Comitetului de audit trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar. În vederea atestării competențelor acesta trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și să fie înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative; (conform art. 10 din OUG nr. 109/2011 și art. 65 alin. (3) și (31) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare).

3. Reguli generale privind componența Consiliului de Administrație

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța 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;
 - prefecții și subprefecții;
 - 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. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- c) majoritatea membrilor Consiliului de Administrației va fi formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți;
- d) 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. 5 alin. (7) din OUG nr. 109/2011, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

subreprezentat;

- e) membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 2 consilii de administrație ale întreprinderilor publice. Autoritatea publică tutelară poate stabili un număr mai mic de consilii de administrație din care un membru desemnat al unei întreprinderi publice poate face parte;
- f) membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului;
- g) 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*.

4. Despre condiții și criterii 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.

La momentul declanșării procedurii în curs, prin aprobarea OMTI 601/2025, consiliul de administrație are în componență 4 administratori definitivi, dintre care 2 neindependenți și 2 independenți care au și calificări de auditor.

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:

- a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
- b) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011;



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- 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 au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite cu intenție, care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- e) au capacitate deplină de exercițiu;
- f) sunt apți din punct de vedere medical;
- g) -au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei de minimum 7 ani;
- h) - au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;;
- i) nu au înscriseri în cazierul fiscal și judiciar;
- j) îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și în H.G. nr.639/2023;

Condiții specifice care trebuie întrunite de candidați

Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație este necesar:

-au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei de minimum 7 ani;

- au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;

4.2 Criterii de selecție



Criteriile de selecție sunt grupate în următoarele categorii: competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale 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, aliniere cu scrisoarea de așteptări, trăsături, alte criterii - rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, egalitate de gen.

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 comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către 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 prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, analiza răspunsului la întrebările adresate prin raportare la criteriile de selecție și la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție.

Evaluarea profilului unui candidat este un proces complex care nu se limitează la aprecierea asupra nivelului de studii absolvite de către candidat sau la atestarea referitoare la vechimea în cadrul unei instituții, ci presupune evaluarea nivelului global de competență al fiecărui candidat. Se realizează și o analiză aprofundată a experienței profesionale adecvate, necesare îndeplinirii atribuțiilor ce îi vor reveni membrului Consiliului de Administrație, luând în considerare natura, amploarea și complexitatea activității desfășurate.

Precizăm faptul că, în spiritul legislației de guvernare corporativă și al principiilor generale de afaceri, competența este cumulul de cunoștințe, abilități/capabilități și comportamente/atitudini, pe care o persoană le deține într-un anumit domeniu.

Evaluarea competențelor unui candidat presupune:

- observarea și aprecierea abilităților/capabilităților care îi permit candidatului să exercite acea competență, în scopul realizării cu succes a unor activități specifice;
- observarea comportamentelor/atitudinilor manifestate de candidat în momentul exercitării abilităților/capabilităților respective.

Potrivit prevederilor art. 16, Anexa nr. 1a din H.G. nr. 639/2023, criteriile de selecție obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție a candidaților în vederea numirii în Consiliul de Administrație al Romatsa sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

A. COMPETENȚE

a) Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

Competențele specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice desemnează ansamblul integrat de cunoștințe, abilități, experiențe și atitudini profesionale relevante pentru înțelegerea aprofundată și capacitatea de guvernare strategică a activităților derulate de întreprinderea publică în domeniul său specific de operare. În cazul Romatsa, aceste competențe implică un nivel ridicat de familiaritate cu particularitățile industriei în care activează Regia, cu procesele tehnologice utilizate, precum și cu cerințele de conformitate, securitate și calitate asociate acestora.

Această grupă de competențe reflectă capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a influența decizional orientările strategice ale întreprinderii într-un sector caracterizat de sensibilitate operațională, reglementări stricte, inovație tehnologică continuă și un nivel ridicat de expunere la riscuri reputaționale, de securitate și de conformitate. Se referă totodată la abilitatea de a anticipa evoluțiile pieței, de a evalua corect riscurile și oportunitățile asociate proceselor tehnologice și de producție, de a înțelege dinamica cererii instituționale și modul în care reglementările naționale și internaționale influențează activitatea regiei.

b) Competențe profesionale de importanță strategică

Competențele profesionale de importanță strategică reprezintă ansamblul de cunoștințe avansate, abilități, experiență și viziune necesare pentru a aborda provocările complexe și a lua decizii strategice ce influențează pe termen lung direcția și performanța unei întreprinderi publice. Aceste competențe sunt esențiale pentru poziționarea și sustenabilitatea întreprinderii într-un context economic și tehnologic în continuă schimbare și pentru asigurarea alinamentului cu obiectivele naționale și internaționale.

În cazul Romatsa, competențele profesionale de importanță strategică se referă la capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a anticipa evoluțiile macroeconomice, reglementările guvernamentale, provocările economice, și de a orienta Regia către investiții și dezvoltări pe termen lung, în concordanță cu misiunea și viziunea acesteia. Aceste competențe includ gândirea strategică, abilitatea de a coordona resursele pentru obținerea unui avantaj competitiv sustenabil, precum și capacitatea de a construi parteneriate, de a atrage investiții și de a înțelege implicațiile deciziilor de guvernare asupra întreprinderii publice.

c) Competențe de guvernare corporativă

Includ capacitatea de înțelegere a principiilor OCDE privind guvernarea corporativă, capacitatea de a implementa și supraveghea prevederile OUG nr. 109/2011, capacitatea de a asigura separarea atribuțiilor decizionale și executive, implicarea în stabilirea obiectivelor și indicatorilor de performanță și urmărirea eficienței structurilor de control intern.

Competențele de guvernare corporativă presupun o înțelegere solidă a principiilor de transparență, responsabilitate, echilibru decizional și control intern, cu aplicabilitate directă asupra rolului Consiliului de Administrație, alături de capacitatea de a contribui la



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

definirea obiectivelor strategice, la monitorizarea execuției acestora, la validarea rapoartelor de performanță și la supervizarea conducerii executive.

d) Competențe sociale și personale

Acestea se referă la capacitatea de a lucra eficient în echipă, de a adopta decizii în mod obiectiv, de a gestiona situații de criză, de a asigura dialogul constructiv cu stakeholderii instituției.

Competențele sociale și personale se referă la comportamente și aptitudini de relaționare, negociere, decizie și gestionare a situațiilor complexe. Ele includ: leadership, capacitate de adaptare, reziliență, orientare către rezultate, asumarea responsabilității și colaborare eficientă în echipe multidisciplinare.

e) Experiență pe plan local și internațional

Se referă la cunoștințele și experiența dobândite prin activitatea desfășurată într-un context local, național sau internațional, care permit membrilor Consiliului de Administrație să înțeleagă și să răspundă eficient provocărilor și oportunităților la nivel global, regional și național. În contextul Romatsa, experiența relevantă în acest sens presupune nu doar o înțelegere profundă a cerințelor și reglementărilor locale, ci și o familiaritate cu dinamica globală a industriei, precum și cu tendințele internaționale de inovare tehnologică.

f) Competențe și restricții specifice funcționarilor publici sau altor categorii din cadrul autorităților publice

Competențele și restricțiile specifice funcționarilor publici sau altor categorii de personal provenit din autoritatea publică tutelară vizează capacitatea de a-și exercita mandatul cu respectarea regimului juridic al incompatibilităților și conflictelor de interese. Este necesară înțelegerea clară a limitelor între atribuțiile publice și cele aferente unei funcții de administrator într-o regie reglementată de legislația specifică Romatsa.

g) Altele, în funcție de specificitatea Romatsa

Aceste competențe reflectă capacitatea de a răspunde așteptărilor APT formulate în Scrisoarea de Așteptări.

B. TRĂSĂTURI

a) Reputație personală și profesională

Reputația personală și profesională reprezintă fundamentul încrederii în capacitatea candidatului de a acționa cu responsabilitate și integritate în exercitarea mandatului. Aceasta este confirmată prin activitatea profesională anterioară, recunoașterea în mediul profesional și lipsa oricăror suspiciuni de comportament neconform.

b) Integritate

Integritatea se referă la comportamente conforme cu legislația, cu standardele etice și cu principiile de bună conduită, incluzând lipsa oricăror condamnări penale, abateri disciplinare sau sancțiuni în calitate de administrator ori director.

c) Independență



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Independența implică libertatea de gândire, de decizie și de acțiune în interesul exclusiv al instituției, neinfluențată de interese politice, de afaceri sau personale. Această trăsătură este impusă inclusiv prin cerințele legale de independență a unei părți a membrilor Consiliului de Administrație.

d) Expunere politică

Se evaluează gradul de expunere politică a candidatului și impactul acesteia asupra imparțialității în luarea deciziilor. Se urmărește evitarea politizării întreprinderii publice. Expunerea politică este analizată în scopul asigurării neutralității politice și a echidistanței decizionale.

e) Abilități de comunicare interpersonală

Capacitatea de a argumenta decizii în mod convingător, de a susține puncte de vedere complexe în contexte dificile și de a dialoga eficient cu instituției tutelare și parteneri relevanți. Abilitățile de comunicare interpersonală sunt necesare pentru colaborarea eficientă în cadrul Consiliului, pentru dialogul constructiv cu partenerii instituționali și pentru reprezentarea corectă a poziției instituției în relațiile publice și de guvernanță.

f) Alte trăsături relevante

Se bazează pe nevoia identificată de a contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate către rezultate, etică și responsabilitate și sunt: gândire critică, orientare către rezultate, capacitate de decizie, agilitate strategică, capacitate de sinteză, etică profesională, responsabilitate și seriozitate, rezistență la stres și capacitate de adaptare în condiții critice, loialitate, atenție la detalii și rigurozitate.

C. ALTE CRITERII

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

Analiza performanței entităților în care candidatul a ocupat funcții de administrare sau conducere, pe baza indicatorilor financiari. Se analizează performanța entităților respective în termeni de profitabilitate, rentabilitate, sustenabilitate financiară și impact strategic.

b) Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Existența unui cazier judiciar și fiscal fără înscrieri care să nu îi permită ocuparea funcției este o condiție de eligibilitate neechivocă și constituie garanția legalității și a reputației profesionale.

c) Criterii de gen

Se are în vedere încurajarea diversității de gen pentru asigurarea unei diversități echilibrate în structura Consiliului, în conformitate cu politicile publice și recomandările Comisiei Europene, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.

Astfel, criteriile de selecție, descrierea acestora și gruparea lor pentru analiza comparativă sunt prezentate în continuare:



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1 = Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert								
A. Competențe								
Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice								
A1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate	OB	1				60%	
A.1.2	Capacitatea de creștere a performanței Regiei	OB	1				80%	
A.1.3	Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei.	OB	1				60%	
A.1.4	Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia	OB	1				60%	
A.1.5	Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice	OB	1				80%	
Competențe profesionale de importanță strategică								
B2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes	OB	0.75				60%	
B2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim	OB	0.75				60%	
B2.3	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderii publice	OB	0.75				60%	



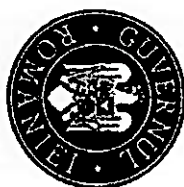
MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
B2.4	Capacitatea de a supraveghea procesele de planificare, gestionare și control a resurselor financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale	OB	0.75				60%	
B2.5	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice	OB	0.75				60%	
B2.6	Capacitatea de a supraveghea procesul de integrare a tehnologiilor digitale în procesele, cultura și operațiunile regiei, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.75				60%	
B2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	OB	0.75				60%	
Competențe de guvernanță corporativă								
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				60%	
C3.2	Raportare și transparență	OB	0.75				60%	
C3.3	Dialogul social	OB	0.75				60%	
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				60%	
C3.5	Bune practici în domeniul guvernanței corporative	OB	0.75				60%	
Competențe sociale și personale								
D4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				60%	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
D4.2	Capacitatea de a gestiona conflicte	OB	0.5				60%	
D4.3	Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.5				60%	
Experiență pe plan local și internațional								
E5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1				60%	
E5.2	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	OB.	1				60%	
E5.3	Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar	Opt.	1					
E5.4	Experiență în managementul riscului	Opt.	1					
E5.5	Experiență în domeniul economic, financiar, juridic	Opt.	1					
E5.6	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Opt.	1					
E5.7	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1				60%	
Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (grupă de competențe aplicabile doar funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice)								
F6.1	Capacitatea de a lua decizii strategice	OB	1				60%	
F6.2	Capacitatea de a colabora interinstituțional	OB	1				60%	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție							
	Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
F6.3	Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA de a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al I.P.	OB	1			60%	

Aliniere cu scrisoarea de așteptări

G7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regiile și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1			60%	
G7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective	OB	1			60%	
G7.3	Capacitatea de a formula în declarația de intenție aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1			60%	
G7.4	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice	OB	1			60%	
G7.5	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice	OB	1			60%	
G7.6	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice	OB	1			60%	
G7.7	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice	OB	1			60%	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
G7.8	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.9	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.10	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1				60%	
G7.11	Capacitatea de a propune în declarația de intenție indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				60%	
G7.12	Capacitatea de a prezenta în declarația de intenție realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de îndeplinit în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				60%	
B. Trăsături								
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.1				60%	
T2	Integritate	OB	0.1				60%	
T3	Independență	OB	0.1				60%	
T4	Expunere politică	OB	0.1				20%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				60%	
T6	Viziune	OB	0.1				60%	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
T7	Orientare către rezultate	OB	0.1				60%	
T8	Capacitate de sinteză	OB	0.1				60%	
C. Alte criterii								
U1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				100%	
U2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				100%	
U3	Criterii de gen	OB	1				100%	
U4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu	OB	1				80%	
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								
CLASAMENT								



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii A1.2 și A1.5 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 criteriul obligatoriu U4 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

Competențe

Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

A1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate

Descriere: abilitatea de a demonstra o înțelegere profundă a caracteristicilor și provocărilor unice ale industriei în care activează Regia.

Indicatori

- Înțelege poziționarea sectorului de activitate al întreprinderii publice și modul în care acest sector poate avea un impact major asupra activității Regiei;
- Identifică aspect cheie, reglementări, tendințe în domeniul transporturilor aeriene și arată cum acestea pot influența activitatea Regiei;
- Poate utiliza bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul regiei;
- Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
- Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai domeniului și modul în care relaționează aceștia;
- Oferă exemple concrete din experiența proprie în care a anticipat sau a gestionat schimbări de piață cu impact asupra performanței companiei/regiei;
- Demonstrează capacitatea de a analiza tendințe economice/industriale și de a formula concluzii aplicabile în deciziile organizaționale;
- Prezintă situații în care a aplicat soluții inovatoare pentru a depăși provocări majore ale mediului concurențial;
- Argumentează folosind date și rezultate măsurabile, nu opinii generale.
- Familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în domeniu.

A.1.2 Capacitatea de creștere a performanței Regiei

Descriere: abilitatea de a identifica provocările specifice întreprinderii publice din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, și de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operaționale.

Indicatori

- Cunoaște importanța strategică a domeniului de activitate în care operează Regia.
- Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice etc.) care modelează industria.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.
- demonstrează abilitatea de a adapta strategia companiei în funcție de schimbări externe (legislative, economice, comerciale)

A.1.3 Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei.

Descriere: abilitatea de a dezvolta și implementa strategii care conduc la sporirea veniturilor și a profitului net al Regiei într-un mod eficient și sustenabil.

Indicatori

- demonstrează experiență în creșterea profitabilității prin optimizarea costurilor sau creșterea eficienței operaționale (cu rezultate cuantificabile);
- prezintă exemple de prioritizare a investițiilor în funcție de impactul asupra obiectivelor de creștere;
- prezintă exemple de investiții sustenabile (indicatori urmăriți);
- oferă situații concrete în care a gestionat riscuri financiare/strategice cu efect asupra continuității afacerii.

A.1.4 Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia

Descriere: abilitatea de a construi și susține o viziune strategică clară, orientată spre dezvoltare, diferențiere și creștere sustenabilă, fundamentată pe analiza pieței și pe capacitatea organizației de a valorifica oportunități.

Indicatori

- articulează o viziune strategică coerentă și realistă, fundamentată pe analiza pieței și orientată spre creșterea și diferențierea organizației;
- prezintă exemple concrete în care a anticipat oportunități sau schimbări de piață și a ajustat direcția strategică pentru a genera avantaje competitive sau rezultate măsurabile;
- demonstrează integrarea soluțiilor inovatoare sau a noilor tehnologii în viziunea strategică, explicând impactul asupra dezvoltării companiei.

A.1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice

Descriere: abilitatea de a integra proiecte de investiții complexe și diverse în arhitectura strategică a organizației, asigurând alinierea lor cu obiectivele pe termen scurt, mediu și lung.

Indicatori

- Prioritizează efortul investițional al regiei în funcție de contextul national si/sau internațional.
- prezintă proiecte investiționale gestionate, cu rezultate cuantificabile privind performanța sau transformarea organizației;
- explică criteriile folosite pentru prioritizarea investițiilor în raport cu obiectivele de business;
- prezintă modul în care a gestionat riscurile majore în proiecte de investiții;



- detaliază rolul personal în procesul decizional și rezultatele obținute pe termen scurt și mediu.

Competențe profesionale de importanță strategică

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

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

Indicatori

- definește obiective strategice măsurabile (SMART) și demonstrează rezultatele obținute anterior;
- utilizează instrumente de analiză strategică (SWOT, PESTEL etc.) cu aplicabilitate directă în planuri concrete;
- dă exemple de alocare eficientă a resurselor în proiecte strategice;
- prezintă un proces implementat care a condus la creșterea eficienței organizaționale
- viziunea sa include evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente.

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

Descriere: Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori

- oferă exemple în care a delegat eficient responsabilități complexe și a creat autonomie operațională;
- demonstrează modul în care a motivat echipele pentru atingerea unor rezultate peste nivelul așteptat;
- descrie situații în care a gestionat perioade de schimbare majoră menținând coeziunea și performanța echipei;
- prezintă transformarea unei direcții strategice într-un plan aplicabil și implementat cu succes.

B2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice

Descriere: 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.

Indicatori

- Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace.
- Are o abordare procesuală a organizării.
- Prezintă un caz de reorganizare realizată: diagnostic, acțiuni, rezultate cuantificabile.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Demonstrează modul în care a optimizat procese ineficiente și impactul asupra performanței; prezintă abordări privind gestionarea rezistenței la schimbare; oferă exemple relevante privind alocarea eficientă a resurselor în reorganizări.

B2.4 Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

Descriere: Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori

- Monitorizează regulat execuția bugetară, identificând abaterile și propunând măsuri corective.
- Gestionează eficient resursele financiare, asigurând alocarea optimă a acestora în funcție de prioritățile strategice ale organizației.
- Identifică oportunități de eficientizare a costurilor și creștere a veniturilor, propunând soluții inovatoare și sustenabile.
- Ia în considerare multiple scenarii și posibile variații în venituri și cheltuieli în activitatea de analiza bugetare.

B2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice

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

Indicatori

- Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului
- Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație.
- Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.

B2.6 Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri

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

Indicatori

- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.
- Descrie proiecte de digitalizare implementate și rezultatele măsurabile obținute;
- Demonstrează cunoașterea tendințelor tehnologice relevante și modul în care pot genera avantaje competitive



B2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

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

Indicatori

- Are o abordare sistemică.
- Înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale.
- Redă exemple de strategii transformate în planuri operaționale cu impact clar asupra rezultatelor;
- Demonstrează capacitatea de a ajusta planurile în funcție de context sau resurse;
- Demonstrează structură și claritate în prezentarea obiectivelor, resurselor, indicatorilor, riscurilor

C3 Competențe de guvernare corporativă

C3.1 Management prin obiective

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

Indicatori

- Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART
- Setează interactiv și formalizează obiective
- Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță)
- Incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective,
- Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor,

C3.2 Raportare și transparență

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

Indicatori

- Comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia
- Demonstrează abilitatea de a realiza prezentări/raportări clare, accesibile și bazate pe date, către diferite categorii de stakeholderi;
- Răspunde coerent și argumentat la întrebări privind performanța, explicând deciziile pe baza datelor.
- Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.

C3.3 Dialogul social

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

Indicatori



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

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

C3.4 Managementul performanței

Descriere: Abilitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.

Indicatori

- demonstrează capacitatea de a analiza performanța organizațională pe baza indicatorilor relevanți (financiari, tehnici, operaționali, etc.), având o înțelegere profundă a acestora și utilizându-i pentru a evalua eficiența activităților; folosește indicatori de performanță pentru evaluarea activităților și prezintă ajustări implementate în urma analizelor;
- oferă exemple de sisteme de monitorizare a performanței implementate;
- identifică riscuri asociate implementării strategiei și prezintă măsuri de corecție aplicate în trecut.

C3.5 Bune practici în domeniul guvernancei corporative

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

Indicatori

- Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică.
- Prezintă situații în care a aplicat principii de guvernanta corporativă în luarea deciziilor;
- Demonstrează modul în care a asigurat echilibrul între rolurile de conducere executivă și funcțiile de supraveghere
- Evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate
- Asigură transparență și înțelegere mutuală
- Menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernancei corporative

D4 Competențe sociale și personale

D4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

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

Indicatori

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



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

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

D4.2 Capacitatea de a gestiona conflicte

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

Indicatori

- Abordează conflictele fără a lua partea uneia dintre părți, menținând o poziție obiectivă și echilibrată.
- Evită judecățile premature și analizează situația din toate perspectivele implicate.
- Încurajează părțile să își prezinte punctele de vedere clar și respectuos, fără întreruperi.
- Își rezervă timp pentru a analiza cauzele profunde ale conflictului, nu doar simptomele de suprafață.
- Încurajează compromisuri echitabile și asigură implicarea tuturor în identificarea unei soluții.
- Încurajează o cultură a comunicării deschise și a colaborării, prevenind astfel apariția unor conflicte majore.
- Oferă un exemplu de decizie etică dificilă: context, opțiuni, raționament, rezultat;
- Relatează un eșec asumat și ce a schimbat ulterior;
- Descrie gestionarea unei discuții sensibile cu un partener extern

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

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

Indicatori

- Caută activ oportunități de formare sau informare despre tendințele noi din industrie.
- Îmbrățișează cu entuziasm noile tehnologii sau proceduri care ar putea îmbunătăți performanța organizațională.
- Își adaptează rapid stilul de muncă și instrumentele utilizate la cele mai recente evoluții tehnologice.
- Monitorizează constant tendințele pieței și modificările în mediul extern pentru a anticipa schimbările viitoare.
- Ajustează strategiile personale și organizaționale pentru a fi pregătit pentru eventualele tranziții din mediul de afaceri.
- Acționează preventiv în fața schimbărilor, propunând soluții inovatoare înainte ca problemele să devină critice.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Evaluează rapid situațiile noi și ia decizii informate care să permită regiei să răspundă eficient schimbărilor.
- Folosește atât date obiective, cât și intuiția pentru a acționa prompt în medii dinamice.
- Comunică clar și transparent echipei despre schimbările iminente, explicând implicațiile și motivele acestora.
- Încurajează feedback-ul și asigură un dialog constant pentru a menține angajamentul și moralul echipei.

E5	Experiență pe plan local și internațional				
E5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice				
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice			<u>Indicatori</u> - există mențiuni cu privire la în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate		
1	2	3	4	5	
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 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		
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	
E5.3	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	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

E5.5		Experiență în domeniul economic, financiar, juridic							
Descriere În rolurile deținute anterior a avut implicare domeniul economic, financiar.		Indicatori - responsabilități în domeniul economic, financiar, 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							
Descriere În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice		Indicatori - 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							
Descriere În rolurile deținute anterior a acumulat experiența realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice		Indicatori - experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură sau în răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări							
1								5	
NU								DA	
F6		Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice							
F6.1		Capacitatea de a lua decizii strategice							
Descriere 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.		Indicatori - 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 lung. - Concentrează resursele și eforturile organizației asupra celor mai importante inițiative strategice. - Evaluează dacă resursele și capacitățile interne sunt suficiente pentru a implementa deciziile strategice, ajustând prioritățile în funcție de disponibilitate. - Gândește pe termen lung și își asumă responsabilitatea pentru decizii chiar în condiții de ambiguitate sau presiune. - Consultă stakeholderii interni și externi înainte							



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

		- de a lua decizii strategice, pentru a obține perspective diferite. - la în considerare impactul deciziilor asupra echipei, partenerilor și comunității largi, respectând principiile de guvernanță și responsabilitate. - Păstrează o perspectivă holistică asupra organizației, evaluând cum deciziile influențează diferitele departamente sau procese. - Evaluează efectele deciziilor strategice asupra poziției competitive a regiei pe piață și în industrie. - Integrează considerente de dezvoltare durabilă și responsabilitate socială în procesul decizional. - Monitorizează efectele deciziilor strategice după implementare și ajustează planurile dacă este necesar. - Realizează evaluări periodice ale performanței pentru a se asigura că deciziile își ating obiectivele stabilite.
F6.2	Capacitatea de a colabora interinstituțional	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a cultiva relații de colaborare pe termen lung, oferind suport și fiind deschis la sprijin reciproc în proiecte comune cu instituțiile statului.		<u>Indicatori</u> - Identifică instituțiile și organizațiile relevante pentru proiectele sau inițiativele aflate în derulare. - Mapează interesele și responsabilitățile fiecărei părți interesate în raport cu obiectivele regiei. - Creează liste de contacte esențiale și stabilește modalități eficiente de colaborare cu acestea. - Inițiază contactul și construiește relații profesionale pozitive cu reprezentanții altor instituții. - Menține un dialog constant și deschis cu reprezentanții organizațiilor partenere, bazat pe respect reciproc și transparență. - Transmite informații clare și relevante părților colaboratoare, adaptându-și mesajul în funcție de audiența specifică. - Clarifică așteptările, obiectivele și rolurile fiecărei instituții implicate în colaborare. - Planifică și coordonează activități comune cu alte instituții, asigurând o organizare eficientă și echitabilă. - Monitorizează progresul și adaptează planul de lucru comun în funcție de nevoile și prioritățile instituțiilor implicate. - Identifică din timp potențialele surse de conflict între instituții și le gestionează în mod diplomatic. - Facilitează discuții constructive între părți, ajutând la identificarea soluțiilor comune. - Identifică și promovează interesele comune ale tuturor instituțiilor implicate, asigurând echilibru și beneficii reciproce. - Contribuie la crearea de sinergii între instituții pentru a maximiza rezultatele și impactul activităților comune.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

F6.3	Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA
<u>Explicare</u> <u>Descriere</u> de a armoniza interesul public cu obiectivele strategice al APT și procesele operaționale ale IP, din perspectiva legislativă.	<u>Indicatori</u> - Evaluează impactul legislației asupra activității regiei și sugerează ajustări legislative. - Identifică probleme sau neajunsuri în cadrul legislativ actual care afectează activitatea regiei. - Propune ajustări legislative sau reglementări noi, bazate pe evoluția sectorului și necesitățile operaționale. - Consultă părțile interesate interne și externe pentru a înțelege cerințele legislative noi. - Redactează clar și concis proiectele de acte normative și legislative, asigurându-se că sunt conforme cu standardele juridice. - Integrează aspectele tehnice, economice și operaționale ale regiei în formularea actelor normative. - Realizează analize detaliate pentru a evalua impactul potențial al proiectelor de lege asupra operațiunilor regiei. - Evaluează avantajele și dezavantajele introducerii noilor norme și oferă soluții practice pentru implementarea lor. - Colaborează cu departamentele juridice, economice și tehnice pentru avizarea corectă a proiectelor. - Pregătește documentele și argumentele necesare pentru aprobarea proiectelor în cadrul autorităților competente. - Integrează opiniile și sugestiile părților interesate în procesul de redactare a actelor normative. - Menține relații de colaborare cu asociațiile profesionale și cu organizațiile internaționale pentru alinierea reglementărilor la standardele internaționale. - Se asigură că toate propunerile legislative respectă principiile de tehnică legislativă și normele aplicabile. - Verifică structura și coerența actelor normative, asigurându-se că sunt corect integrate în sistemul legislativ național.
G	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări
G7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat
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. Indicatori: Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

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. 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.	
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
Descriere: abilitatea de a descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa. Indicatori: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.	
G7.4	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp. Indicatori: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.5	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp. Indicatori: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.6	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea regiei
Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale. Indicatori: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.	
G7.7	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor
Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei 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. Indicatori: Sesizează situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei 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.	
G7.8	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp,



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

	care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a regiei 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 regiei, pentru viitorul mandat. Indicatori: la notă de nevoia de investiții a regiei 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 regiei, pentru viitorul mandat.	
G7.9	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
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. 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.	
G7.10	Capacitatea de a formula în declarația de intenție obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a regiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat. Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a regiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
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
Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste. Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
G7.12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv în declarația de intenție tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare. Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.	
III	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională
Explicitare Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului	Indicatori - candidatul nu a fost condamnat(ă) pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat(ă) nu a fost luată o măsură preventivă, privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului(ei) nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

		interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.												
Explicitare - candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.														
T2		Integritate												
Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea. Indicatori: - înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; - plasează interesele organizației înaintea celorlalte; - tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.														
T3		Independență												
Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea. Indicatori: - concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor; - susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente; - solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.														
T4		Expunere politică												
Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică. Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică. <table border="1"><thead><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td>candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice</td><td></td><td>candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice</td><td></td><td>candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice</td></tr></tbody></table>					1	2	3	4	5	candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice
1	2	3	4	5										
candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice										
T5		Abilități de comunicare interpersonală												
Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea. Indicatori: - este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile; - dă dovadă că își ascultă activ interlocutori; - utilizează înțelept formularea enunțurilor;														



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

T6 Viziune

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte.
Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;
- arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.

T7 Orientare către rezultate

Descriere: apacitatea de a stabili obiective clare, de a acționa consecvent pentru atingerea lor și de a urmări performanța prin indicatori măsurabili, cu accent pe eficiență, impact și finalizare.
Indicatori:

- poate descrie obiective specifice pe care și le-a asumat anterior, modul în care le-a urmărit și dacă au fost îndeplinite integral, parțial sau peste așteptări.
- demonstrează că a folosit în mod sistematic indicatori cantitativi sau calitativi pentru a măsura progresul și succesul în proiecte sau activități curente.
- oferă exemple concrete în care a depășit blocaje sau constrângeri pentru a livra rezultate la timp, fără a compromite calitatea sau obiectivele stabilite.
- este preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

T8 Capacitate de sinteză

Descriere: capacitatea de a extrage rapid și clar esențialul din informații complexe, structurându-le logic și coerent pentru luarea deciziilor sau comunicare eficientă.
Indicatori:

- 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.

IV Alte criterii

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

Explicitare

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

Explicitare

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

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

1	2	3	4	5
Are înscrieri				Nu are înscrieri

U3 Diversitatea de gen

Explicitare

Diversitate de gen



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

1	2	3	4	5
U4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu			M/F
Explicite 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.		Indicatori - Asigură că strategia regiei include obiective clare legate de sustenabilitate, precum reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și protecția biodiversității. - Evaluează și reduce impactul operațiunilor asupra mediului, precum poluarea aerului și apei, generarea de deșeurii și utilizarea resurselor naturale. - Integrează soluții pentru eficiența energetică și utilizarea resurselor regenerabile în cadrul operațiunilor curente și viitoare ale regiei. - Se asigură că strategiile și operațiunile regiei respectă legislația și standardele internaționale privind protecția mediului și dezvoltarea durabilă. - Sprijină dezvoltarea și implementarea tehnologiilor inovatoare care reduc impactul asupra mediului, precum soluții ecologice de transport și infrastructură verde.		

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	• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	• Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

4	Avansat	• Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	• Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCȚIA DE ADMINISTRATOR

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA



DESCRIEREA ROLULUI CANDIDATILOR, DERIVAT DIN CERINTELE CONTEXTUALE ALE ROMTSA ȘI DIN SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

Rolul administratorilor Regiei Autonome „Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian” - ROMATSA trebuie analizat în raport cu specificul juridic și funcțional al instituției, cu statutul acesteia de întreprindere publică aflată sub autoritatea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, precum și cu cadrul de guvernare corporativă aplicabil, stabilit prin O.U.G. nr. 109/2011. În același timp, rolul Consiliului de Administrație este influențat în mod determinant de natura activității desfășurate de regie, respectiv furnizarea serviciilor de navigație aeriană și de management al spațiului aerian, activități care au caracter de interes general și sunt supuse unor standarde tehnice și de siguranță extrem de ridicate, stabilite prin reglementări naționale, europene și internaționale.

Administratorii au responsabilitatea de a asigura conducerea strategică și supravegherea generală a activității regiei, stabilind direcțiile de dezvoltare și obiectivele de performanță ale acesteia, în concordanță cu obligațiile care decurg din statutul de furnizor unic de servicii de navigație aeriană într-un sistem de monopol reglementat. Această poziționare implică faptul că performanța organizației nu poate fi evaluată exclusiv prin criterii economico-financiare, ci trebuie analizată în corelație cu capacitatea regiei de a garanta siguranța traficului aerian, continuitatea serviciilor și respectarea standardelor internaționale aplicabile.

În exercitarea mandatului, administratorii au rolul de a se asigura că regia dispune de resursele financiare, tehnice și umane necesare pentru menținerea și dezvoltarea sistemelor de management al traficului aerian, a infrastructurii de comunicații, navigație și supraveghere, precum și pentru desfășurarea activităților meteorologice aeronautice și de informare aeronautică. Aceasta presupune analizarea și aprobarea programelor de investiții, monitorizarea implementării proiectelor tehnice și evaluarea impactului acestora asupra capacității operaționale și asupra siguranței zborurilor.

Un element esențial al rolului administratorilor îl reprezintă stabilirea și monitorizarea obiectivelor de performanță și a indicatorilor-cheie de performanță ai regiei, în conformitate cu cerințele legislației privind guvernarea corporativă. În cazul ROMATSA, acești indicatori trebuie să reflecte nu doar performanța financiară și eficiența utilizării resurselor, ci și parametri operaționali relevanți pentru siguranța și eficiența traficului aerian, capacitatea de procesare a traficului, disponibilitatea sistemelor tehnice, continuitatea serviciilor și nivelul de



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

conformitate cu reglementările europene și internaționale în domeniul aviației civile.

Administratorii au, de asemenea, responsabilitatea de a supraveghea modul în care conducerea executivă asigură respectarea obligațiilor legale și a angajamentelor internaționale asumate de statul român în domeniul aviației civile, inclusiv cele care decurg din convențiile internaționale și din reglementările Uniunii Europene privind serviciile de navigație aeriană și gestionarea spațiului aerian. Această dimensiune a rolului Consiliului de Administrație implică evaluarea permanentă a riscurilor operaționale, tehnice și de conformitate, precum și instituirea unor mecanisme adecvate de control și raportare.

Având în vedere caracterul critic al serviciilor furnizate de ROMATSA pentru siguranța transportului aerian și pentru funcționarea infrastructurii de transport la nivel național și regional, administratorii au obligația de a acorda o atenție deosebită managementului riscurilor. Riscurile relevante includ atât riscuri operaționale și tehnice, asociate funcționării sistemelor de control al traficului aerian, cât și riscuri financiare, de securitate și de continuitate a activității. Consiliul de Administrație trebuie să se asigure că există politici, proceduri și sisteme eficiente de identificare, evaluare și gestionare a acestor riscuri și că acestea sunt monitorizate în mod constant.

Un alt aspect important al rolului administratorilor este acela de a asigura transparența și responsabilitatea în administrarea regiei, prin analizarea periodică a rapoartelor de activitate, a situațiilor financiare și a rapoartelor privind performanța operațională, precum și prin menținerea unui dialog instituțional permanent cu autoritatea publică tutelară. În acest context, administratorii trebuie să urmărească îndeplinirea obligațiilor de raportare și să se asigure că informațiile furnizate reflectă în mod fidel situația regiei și rezultatele obținute.

Rolul Consiliului de Administrație include, totodată, orientarea strategică a regiei în raport cu evoluțiile mediului extern, în special cu dezvoltările tehnologice din domeniul managementului traficului aerian, cu cerințele de interoperabilitate la nivel european și cu tendințele de modernizare și digitalizare a serviciilor de navigație aeriană. Administratorii trebuie să evalueze oportunitățile de dezvoltare și să sprijine inițiativele care contribuie la creșterea capacității operaționale, la îmbunătățirea siguranței și la creșterea eficienței serviciilor furnizate.

În ansamblu, rolul administratorilor Regiei Autonome „Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian” - ROMATSA constă în asigurarea conducerii strategice și a supravegherii unei organizații cu o importanță critică pentru siguranța transportului aerian și pentru funcționarea infrastructurii de transport la nivel



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

național. Exercițarea acestui rol presupune integrarea cerințelor de performanță economică cu obligațiile de interes public, menținerea unui nivel ridicat de siguranță operațională și asigurarea conformității cu standardele tehnice și reglementările internaționale aplicabile.

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

- a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
- b) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 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 au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite cu intenție, care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- e) au capacitate deplină de exercițiu;
- f) sunt apți din punct de vedere medical;
- g) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei de minimum 7 ani;
- h) - au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;
- i) nu au înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- j) îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și în H.G. nr. 639/2023;



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Condiții specifice care trebuie întrunite de candidați

Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație este necesar:

- au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei de minimum 7 ani;

- au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;

Criteriile de selecție sunt grupate în următoarele categorii: competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale 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, aliniere cu scrisoarea de așteptări, trăsături, alte criterii - rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, înscrieri în cazierul fiscal și judiciar, egalitate de gen.

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, analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către 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 prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, analiza răspunsului la întrebările adresate prin raportare la criteriile de selecție și la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție.

Evaluarea profilului unui candidat este un proces complex care nu se limitează la aprecierea asupra nivelului de studii absolvite de către candidat sau la atestarea referitoare la vechimea în cadrul unei instituții, ci presupune evaluarea nivelului global de competență al fiecărui candidat. Se realizează și o analiză aprofundată a experienței profesionale adecvate, necesare îndeplinirii atribuțiilor ce îi vor reveni membrului Consiliului de Administrație, luând în considerare natura, amploarea și complexitatea activității desfășurate.

Precizăm faptul că, în spiritul legislației de guvernare corporativă și al principiilor generale de afaceri, competența este cumulul de cunoștințe, abilități/capabilități și comportamente/atitudini, pe care o persoană le deține într-un anumit domeniu.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Evaluarea competențelor unui candidat presupune:

- observarea și aprecierea abilităților/capabilităților care îi permit candidatului să exercite acea competență, în scopul realizării cu succes a unor activități specifice;
- observarea comportamentelor/atitudinilor manifestate de candidat în momentul exercitării abilităților/capabilităților respective.

Potrivit prevederilor art. 16, Anexa nr. 1a din H.G. nr. 639/2023, criteriile de selecție obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție a candidaților în vederea numirii în Consiliul de Administrație al Romatsa sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. COMPETENȚE

a) Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

Competențele specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice desemnează ansamblul integrat de cunoștințe, abilități, experiențe și atitudini profesionale relevante pentru înțelegerea aprofundată și capacitatea de guvernare strategică a activităților derulate de întreprinderea publică în domeniul său specific de operare. În cazul Romatsa, aceste competențe implică un nivel ridicat de familiaritate cu particularitățile industriei în care activează Regia, cu procesele tehnologice utilizate, precum și cu cerințele de conformitate, securitate și calitate asociate acestora.

Această grupă de competențe reflectă capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a influența decizional orientările strategice ale întreprinderii într-un sector caracterizat de sensibilitate operațională, reglementări stricte, inovație tehnologică continuă și un nivel ridicat de expunere la riscuri reputaționale, de securitate și de conformitate. Se referă totodată la abilitatea de a anticipa evoluțiile pieței, de a evalua corect riscurile și oportunitățile asociate proceselor tehnologice și de producție, de a înțelege dinamica cererii instituționale și modul în care reglementările naționale și internaționale influențează activitatea regiei.

b) Competențe profesionale de importanță strategică

Competențele profesionale de importanță strategică reprezintă ansamblul de cunoștințe avansate, abilități, experiență și viziune necesare pentru a aborda provocările complexe și a lua decizii strategice ce influențează pe termen lung direcția și performanța unei întreprinderi publice. Aceste competențe sunt esențiale pentru poziționarea și sustenabilitatea întreprinderii într-un context economic și tehnologic în continuă schimbare și pentru asigurarea alinamentului cu obiectivele naționale și internaționale.

În cazul Romatsa, competențele profesionale de importanță strategică se referă la capacitatea membrilor Consiliului de Administrație de a înțelege și de a anticipa evoluțiile macroeconomice, reglementările guvernamentale, provocările economice, și de a orienta Regia către investiții și dezvoltări pe termen lung, în concordanță cu misiunea și viziunea acesteia. Aceste competențe includ gândirea strategică, abilitatea de a coordona resursele pentru obținerea unui avantaj competitiv sustenabil, precum și capacitatea de a construi parteneriate, de a atrage investiții și de a înțelege implicațiile deciziilor de guvernare asupra întreprinderii publice.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

c) Competențe de guvernanță corporativă

Includ capacitatea de înțelegere a principiilor OCDE privind guvernanța corporativă, capacitatea de a implementa și supraveghea prevederile OUG nr. 109/2011, capacitatea de a asigura separarea atribuțiilor decizionale și executive, implicarea în stabilirea obiectivelor și indicatorilor de performanță și urmărirea eficienței structurilor de control intern.

Competențele de guvernanță corporativă presupun o înțelegere solidă a principiilor de transparență, responsabilitate, echilibru decizional și control intern, cu aplicabilitate directă asupra rolului Consiliului de Administrație, alături de capacitatea de a contribui la definirea obiectivelor strategice, la monitorizarea execuției acestora, la validarea rapoartelor de performanță și la supervizarea conducerii executive.

d) Competențe sociale și personale

Acestea se referă la capacitatea de a lucra eficient în echipă, de a adopta decizii în mod obiectiv, de a gestiona situații de criză, de a asigura dialogul constructiv cu stakeholderii instituției.

Competențele sociale și personale se referă la comportamente și aptitudini de relaționare, negociere, decizie și gestionare a situațiilor complexe. Ele includ: leadership, capacitate de adaptare, reziliență, orientare către rezultate, asumarea responsabilității și colaborare eficientă în echipe multidisciplinare.

e) Experiență pe plan local și internațional

Se referă la cunoștințele și experiența dobândite prin activitatea desfășurată într-un context local, național sau internațional, care permit membrilor Consiliului de Administrație să înțeleagă și să răspundă eficient provocărilor și oportunităților la nivel global, regional și național. În contextul Romatsa, experiența relevantă în acest sens presupune nu doar o înțelegere profundă a cerințelor și reglementărilor locale, ci și o familiaritate cu dinamica globală a industriei, precum și cu tendințele internaționale de inovare tehnologică.

f) Competențe și restricții specifice funcționarilor publici sau altor categorii din cadrul autorităților publice

Competențele și restricțiile specifice funcționarilor publici sau altor categorii de personal provenit din autoritatea publică tutelară vizează capacitatea de a-și exercita mandatul cu respectarea regimului juridic al incompatibilităților și conflictelor de interese. Este necesară înțelegerea clară a limitelor între atribuțiile publice și cele aferente unei funcții de administrator într-o regie reglementată de legislația specifică Romatsa.

g) Altele, în funcție de specificitatea Romatsa

Aceste competențe reflecta capacitatea de a răspunde așteptărilor APT formulate în Scrisoarea de Așteptări.

B. TRĂSĂTURI

a) Reputație personală și profesională



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Reputația personală și profesională reprezintă fundamentul încrederii în capacitatea candidatului de a acționa cu responsabilitate și integritate în exercitarea mandatului. Aceasta este confirmată prin activitatea profesională anterioară, recunoașterea în mediul profesional și lipsa oricăror suspiciuni de comportament neconform.

b) Integritate

Integritatea se referă la comportamente conforme cu legislația, cu standardele etice și cu principiile de bună conduită, incluzând lipsa oricăror condamnări penale, abateri disciplinare sau sancțiuni în calitate de administrator ori director.

c) Independență

Independența implică libertatea de gândire, de decizie și de acțiune în interesul exclusiv al instituției, neinfluențată de interese politice, de afaceri sau personale. Această trăsătură este impusă inclusiv prin cerințele legale de independență a unei părți a membrilor Consiliului de Administrație.

d) Expunere politică

Se evaluează gradul de expunere politică a candidatului și impactul acesteia asupra imparțialității în luarea deciziilor. Se urmărește evitarea politizării întreprinderii publice. Expunerea politică este analizată în scopul asigurării neutralității politice și a echidistanței decizionale.

e) Abilități de comunicare interpersonală

Capacitatea de a argumenta decizii în mod convingător, de a susține puncte de vedere complexe în contexte dificile și de a dialoga eficient cu instituției tutelare și parteneri relevanți. Abilitățile de comunicare interpersonală sunt necesare pentru colaborarea eficientă în cadrul Consiliului, pentru dialogul constructiv cu partenerii instituționali și pentru reprezentarea corectă a poziției instituției în relațiile publice și de guvernanță.

f) Alte trăsături relevante

Se bazează pe nevoia identificată de a contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate către rezultate, etică și responsabilitate și sunt: gândire critică, orientare către rezultate, capacitate de decizie, agilitate strategică, capacitate de sinteză, etică profesională, responsabilitate și seriozitate, rezistență la stres și capacitate de adaptare în condiții critice, loialitate, atenție la detalii și rigurozitate.

C. ALTE CRITERII

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

Analiza performanței entităților în care candidatul a ocupat funcții de administrare sau conducere, pe baza indicatorilor financiari. Se analizează performanța entităților respective în termeni de profitabilitate, rentabilitate, sustenabilitate financiară și impact strategic.

b) Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Existența unui cazier judiciar și fiscal fără înscrisuri care să nu îi permită ocuparea funcției este o condiție de eligibilitate neechivocă și constituie garanția legalității și a reputației profesionale.

c) Criterii de gen

Se are în vedere încurajarea diversității de gen pentru asigurarea unei diversități echilibrate în structura Consiliului, în conformitate cu politicile publice și recomandările Comisiei Europene, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011.

Astfel, criteriile de selecție, descrierea acestora și gruparea lor pentru analiza comparativă sunt prezentate în continuare:



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnadat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert								
A. Competențe								
Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice								
A1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate	OB	1				60%	
A.1.2	Capacitatea de creștere a performanței Regiei							
A.1.3	Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei.	OB	1				80%	
A.1.4	Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia	OB	1				60%	
A.1.5	Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice	OB	1				60%	
Competențe profesionale de importanță strategică								
B2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes	OB	0.75				60%	
B2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim	OB	0.75				60%	
B2.3	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderii publice	OB	0.75				60%	



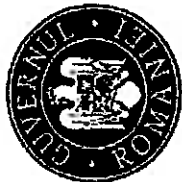
MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
B2.4	Capacitatea de a supraveghea procesele de planificare, gestionare și control a resurselor financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale	OB	0.75				60%	
B2.5	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice	OB	0.75				60%	
B2.6	Capacitatea de a supraveghea procesul de integrare a tehnologiilor digitale în procesele, cultura și operațiunile regiei, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.75				60%	
B2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	OB	0.75				60%	
Competențe de guvernare corporativă								
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				60%	
C3.2	Raportare și transparență	OB	0.75				60%	
C3.3	Dialogul social	OB	0.75				60%	
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				60%	
C3.5	Bune practici în domeniul guvernării corporative	OB	0.75				60%	
Competențe sociale și personale								
D4.1	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				60%	
D4.2	Capacitatea de a gestiona conflicte	OB	0.5				60%	



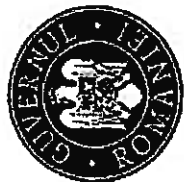
MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obigatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnăditat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
D4.3	Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.5				60%	
Experiență pe plan local și internațional								
E5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1				60%	
E5.2	Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	OB.	1				60%	
E5.3	Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar	Opt.	1					
E5.4	Experiență în managementul riscului	Opt.	1					
E5.5	Experiență în domeniul economic, financiar, juridic	Opt.	1					
E5.6	Experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Opt.	1					
E5.7	Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice	OB.	1				60%	
Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice (grupă de competențe aplicabile doar funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice)								
F6.1	Capacitatea de a lua decizii strategice	OB	1				60%	
F6.2	Capacitatea de a colabora interinstituțional	OB	1				60%	
F6.3	Capacitatea de a elabora proiecte de acte normative și de legi, specifice domeniului de activitate al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA de	OB	1				60%	



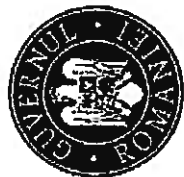
MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligații (OB) sau Opționale (Opt)	Pondere	Cnăditat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
	a analiza și transpune în strategii actele normative și politicile publice din domeniul de activitate al I.P.							
Aliniere cu scrisoarea de așteptări								
G7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1				60%	
G7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				60%	
G7.3	Capacitatea de a formula în declarația de intenție aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				60%	
G7.4	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.5	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.6	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.7	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.8	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				60%	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnăditat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
G7.9	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice	OB	1				60%	
G7.10	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1				60%	
G7.11	Capacitatea de a propune în declarația de intenție indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				60%	
G7.12	Capacitatea de a prezenta în declarația de intenție realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminarea acestora	OB	1				60%	
B. Trăsături								
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.1				60%	
T2	Integritate	OB	0.1				60%	
T3	Independență	OB	0.1				60%	
T4	Expunere politică	OB	0.1				20%	
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				60%	
T6	Viziune	OB	0.1				60%	
T7	Orientare către rezultate	OB	0.1				60%	
T8	Capacitate de sinteză	OB	0.1				60%	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criterii de selecție		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Cnăditat ...n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
C. Alte criterii								
U1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				100%	
U2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				100%	
U3	Criterii de gen	OB	1				100%	
U4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu	OB	1				80%	
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								
CLASAMENT								



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii A1.2 și A1.5 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 criteriul obligatoriu U4 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

Competențe

Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

A1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările tehnice și economice specifice domeniului de activitate

Descriere: abilitatea de a demonstra o înțelegere profundă a caracteristicilor și provocărilor unice ale industriei în care activează Regia.

Indicatori

- Înțelege poziționarea sectorului de activitate al întreprinderii publice și modul în care acest sector poate avea un impact major asupra activității Regiei;
- Identifică aspect cheie, reglementări, tendințe în domeniul transporturilor aeriene și arată cum acestea pot influența activitatea Regiei;
- Poate utiliza bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul regiei;
- Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
- Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai domeniului și modul în care relaționează aceștia;
- Oferă exemple concrete din experiența proprie în care a anticipat sau a gestionat schimbări de piață cu impact asupra performanței companiei/regiei;
- Demonstrează capacitatea de a analiza tendințe economice/industriale și de a formula concluzii aplicabile în deciziile organizaționale;
- Prezintă situații în care a aplicat soluții inovatoare pentru a depăși provocări majore ale mediului concurențial;
- Argumentează folosind date și rezultate măsurabile, nu opinii generale.
- Familiarizat/ă cu standardele, normele și bunele practici aplicabile în domeniu.

A.1.2 Capacitatea de creștere a performanței Regiei

Descriere: abilitatea de a identifica provocările specifice întreprinderii publice din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, și de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul activităților operaționale.

Indicatori

- Cunoaște importanța strategică a domeniului de activitate în care operează Regia.
- Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice etc.) care modelează industria.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.
- demonstrează abilitatea de a adapta strategia companiei în funcție de schimbări externe (legislative, economice, comerciale)

A.1.3 Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei.

Descriere: abilitatea de a dezvolta și implementa strategii care conduc la sporirea veniturilor și a profitului net al Regiei într-un mod eficient și sustenabil.

Indicatori

- demonstrează experiență în creșterea profitabilității prin optimizarea costurilor sau creșterea eficienței operaționale (cu rezultate cuantificabile);
- prezintă exemple de prioritizare a investițiilor în funcție de impactul asupra obiectivelor de creștere;
- prezintă exemple de investiții sustenabile (indicatori urmăriți);
- oferă situații concrete în care a gestionat riscuri financiare/strategice cu efect asupra continuității afacerii.

A.1.4 Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia

Descriere: abilitatea de a construi și susține o viziune strategică clară, orientată spre dezvoltare, diferențiere și creștere sustenabilă, fundamentată pe analiza pieței și pe capacitatea organizației de a valorifica oportunități.

Indicatori

- articulează o viziune strategică coerentă și realistă, fundamentată pe analiza pieței și orientată spre creșterea și diferențierea organizației;
- prezintă exemple concrete în care a anticipat oportunități sau schimbări de piață și a ajustat direcția strategică pentru a genera avantaje competitive sau rezultate măsurabile;
- demonstrează integrarea soluțiilor inovatoare sau a noilor tehnologii în viziunea strategică, explicând impactul asupra dezvoltării companiei.

A.1.5 Capacitatea de înțelegere a necesității și de facilitare a realizării investițiilor necesare pentru atingerea obiectivelor strategice

Descriere: abilitatea de a integra proiecte de investiții complexe și diverse în arhitectura strategică a organizației, asigurând alinierea lor cu obiectivele pe termen scurt, mediu și lung.

Indicatori

- Prioritizează efortul investițional al regiei în funcție de contextul național și/sau internațional.
- prezintă proiecte investiționale gestionate, cu rezultate cuantificabile privind performanța sau transformarea organizației;
- explică criteriile folosite pentru prioritizarea investițiilor în raport cu obiectivele de business;
- prezintă modul în care a gestionat riscurile majore în proiecte de investiții;
- detaliază rolul personal în procesul decizional și rezultatele obținute pe termen scurt și mediu.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Competențe profesionale de importanță strategică

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

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

Indicatori

- definește obiective strategice măsurabile (SMART) și demonstrează rezultatele obținute anterior;
- utilizează instrumente de analiză strategică (SWOT, PESTEL etc.) cu aplicabilitate directă în planuri concrete;
- dă exemple de alocare eficientă a resurselor în proiecte strategice;
- prezintă un proces implementat care a condus la creșterea eficienței organizaționale
- viziunea sa include evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente.

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

Descriere: Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori

- oferă exemple în care a delegat eficient responsabilități complexe și a creat autonomie operațională;
- demonstrează modul în care a motivat echipele pentru atingerea unor rezultate peste nivelul așteptat;
- descrie situații în care a gestionat perioade de schimbare majoră menținând coeziunea și performanța echipei;
- prezintă transformarea unei direcții strategice într-un plan aplicabil și implementat cu succes.

B2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice

Descriere: 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.

Indicatori

- Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace.
- Are o abordare procesuală a organizării.
- Prezintă un caz de reorganizare realizată: diagnostic, acțiuni, rezultate cuantificabile.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Demonstrează modul în care a optimizat procese ineficiente și impactul asupra performanței; prezintă abordări privind gestionarea rezistenței la schimbare; oferă exemple relevante privind alocarea eficientă a resurselor în reorganizări.

B2.4 Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

Descriere: Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori

- Monitorizează regulat execuția bugetară, identificând abaterile și propunând măsuri corective.
- Gestionează eficient resursele financiare, asigurând alocarea optimă a acestora în funcție de prioritățile strategice ale organizației.
- Identifică oportunități de eficientizare a costurilor și creștere a veniturilor, propunând soluții inovatoare și sustenabile.
- Ia în considerare multiple scenarii și posibile variații în venituri și cheltuieli în activitatea de analiza bugetare.

B2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice

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

Indicatori

- Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului
- Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație.
- Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.

B2.6 Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri

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

Indicatori

- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.
- Descrie proiecte de digitalizare implementate și rezultatele măsurabile obținute;
- Demonstrează cunoașterea tendințelor tehnologice relevante și modul în care pot genera avantaje competitive



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

B2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

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

Indicatori

- Are o abordare sistemică.
- Înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale.
- Redă exemple de strategii transformate în planuri operaționale cu impact clar asupra rezultatelor;
- Demonstrează capacitatea de a ajusta planurile în funcție de context sau resurse;
- Demonstrează structură și claritate în prezentarea obiectivelor, resurselor, indicatorilor, riscurilor

C3 Competențe de guvernare corporativă

C3.1 Management prin obiective

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

Indicatori

- Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART
- Setează interactiv și formalizează obiective
- Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță)
- Incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective,
- Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor,

C3.2 Raportare și transparență

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

Indicatori

- Comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia
- Demonstrează abilitatea de a realiza prezentări/raportări clare, accesibile și bazate pe date, către diferite categorii de stakeholderi;
- Răspunde coerent și argumentat la întrebări privind performanța, explicând deciziile pe baza datelor.
- Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.

C3.3 Dialogul social

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

Indicatori

- Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale regiei și interesele angajaților



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- la parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială
- Urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale
- Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social
- Militează pentru abilitarea managerilor regiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent

C3.4 Managementul performanței

Descriere: Abilitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.

Indicatori

- demonstrează capacitatea de a analiza performanța organizațională pe baza indicatorilor relevanți (financiari, tehnici, operaționali, etc.), având o înțelegere profundă a acestora și utilizându-i pentru a evalua eficiența activităților; folosește indicatori de performanță pentru evaluarea activităților și prezintă ajustări implementate în urma analizelor;
- oferă exemple de sisteme de monitorizare a performanței implementate;
- identifică riscuri asociate implementării strategiei și prezintă măsuri de corecție aplicate în trecut.

C3.5 Bune practici în domeniul guvernancei corporative

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

Indicatori

- Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică.
- Prezintă situații în care a aplicat principii de guvernanta corporativă în luarea deciziilor;
- Demonstrează modul în care a asigurat echilibrul între rolurile de conducere executivă și funcțiile de supraveghere
- Evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate
- Asigură transparență și înțelegere mutuală
- Menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernancei corporative

D4 Competențe sociale și personale

D4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

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

Indicatori

- Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile
- Își subliniază mesajele verbale prin gesturi
- Are o ținută potrivită mesajelor transmise
- Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori
- Utilizează înțelept formularea



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Utilizează corect tehnica întrebărilor
- Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale
- Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere
- Utilizează corect procesul de persuadare

D4.2 Capacitatea de a gestiona conflicte

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

Indicatori

- Abordează conflictele fără a lua partea uneia dintre părți, menținând o poziție obiectivă și echilibrată.
- Evită judecățile premature și analizează situația din toate perspectivele implicate.
- Încurajează părțile să își prezinte punctele de vedere clar și respectuos, fără întreruperi.
- Își rezervă timp pentru a analiza cauzele profunde ale conflictului, nu doar simptomele de suprafață.
- Încurajează compromisuri echitabile și asigură implicarea tuturor în identificarea unei soluții.
- Încurajează o cultură a comunicării deschise și a colaborării, prevenind astfel apariția unor conflicte majore.
- Oferă un exemplu de decizie etică dificilă: context, opțiuni, raționament, rezultat;
- Relatează un eșec asumat și ce a schimbat ulterior;
- Descrie gestionarea unei discuții sensibile cu un partener extern

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

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

Indicatori

- Caută activ oportunități de formare sau informare despre tendințele noi din industrie.
- Îmbrățișează cu entuziasm noile tehnologii sau proceduri care ar putea îmbunătăți performanța organizațională.
- Își adaptează rapid stilul de muncă și instrumentele utilizate la cele mai recente evoluții tehnologice.
- Monitorizează constant tendințele pieței și modificările în mediul extern pentru a anticipa schimbările viitoare.
- Ajustează strategiile personale și organizaționale pentru a fi pregătit pentru eventualele tranziții din mediul de afaceri.
- Acționează preventiv în fața schimbărilor, propunând soluții inovatoare înainte ca problemele să devină critice.
- Evaluează rapid situațiile noi și ia decizii informate care să permită regiei să răspundă eficient schimbărilor.



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

- Folosește atât date obiective, cât și intuiția pentru a acționa prompt în medii dinamice.
- Comunică clar și transparent echipei despre schimbările iminente, explicând implicațiile și motivele acestora.
- Încurajează feedback-ul și asigură un dialog constant pentru a menține angajamentul și moralul echipei.

E5	Experiență pe plan local și internațional				
E5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice				
Descriere În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice			Indicatori - există mențiuni cu privire la în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate		
1			2		3
Cel mult 1 an			Între 1 an și 2 ani		Între 2 ani și 3 ani
			4		5
			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;				
Descriere În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora			Indicatori - 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
Cel mult 1 an			Între 1 an și 2 ani		Între 2 ani și 3 ani
			4		5
			Între 3 ani și 4 ani		Mai mult de 4 ani
E5.3	Experiență în domeniul contabilității și auditului statutar				
Descriere În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în domeniul contabilității și auditului statutar			Indicatori - 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
Cel mult 1 an			Între 1 an și 2 ani		Între 2 ani și 3 ani
			4		5
			Între 3 ani și 4 ani		Mai mult de 4 ani
E5.4	Experiență în managementul riscului				
Descriere În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de management al riscurilor			Indicatori - 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
Cel mult 1 an			Între 1 an și 2 ani		Între 2 ani și 3 ani
			4		5
			Între 3 ani și 4 ani		Mai mult de 4 ani
E5.5	Experiență în domeniul economic, financiar, juridic				
Descriere			Indicatori		

Profilul candidatului

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

În rolurile deținute anterior a avut implicare domeniul economic, financiar.		- responsabilități în domeniul economic, financiar, 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			
Descriere În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene din domeniul de activitate al întreprinderii publice		Indicatori - 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			
Descriere În rolurile deținute anterior a acumulat experiența realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice		Indicatori - experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al întreprinderii publice prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură sau în răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări		
1				5
NU				DA
F6	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice			
F6.1	Capacitatea de a lua decizii strategice			
Descriere 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.		Indicatori - 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 lung. - Concentrează resursele și eforturile organizației asupra celor mai importante inițiative strategice. - Evaluează dacă resursele și capacitățile interne sunt suficiente pentru a implementa deciziile strategice, ajustând prioritățile în funcție de disponibilitate. - Gândește pe termen lung și își asumă responsabilitatea pentru decizii chiar în condiții de ambiguitate sau presiune. - Consultă stakeholderii interni și externi înainte de a lua decizii strategice, pentru a obține perspective diferite. - Ia în considerare impactul deciziilor asupra		



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

		echipei, partenerilor și comunității largi, respectând principiile de guvernare și responsabilitate. - Păstrează o perspectivă holistică asupra organizației, evaluând cum deciziile influențează diferitele departamente sau procese. - Evaluează efectele deciziilor strategice asupra poziției competitive a regiei pe piață și în industrie. - Integrează considerente de dezvoltare durabilă și responsabilitate socială în procesul decizional. - Monitorizează efectele deciziilor strategice după implementare și ajustează planurile dacă este necesar. - Realizează evaluări periodice ale performanței pentru a se asigura că deciziile își ating obiectivele stabilite.
F6.2	Capacitatea de a colabora interinstituțional	
<u>Descriere</u> Capacitatea de a cultiva relații de colaborare pe termen lung, oferind suport și fiind deschis la sprijin reciproc în proiecte comune cu instituțiile statului.		<u>Indicatori</u> - Identifică instituțiile și organizațiile relevante pentru proiectele sau inițiativele aflate în derulare. - Mapează interesele și responsabilitățile fiecărei părți interesate în raport cu obiectivele regiei. - Creează liste de contacte esențiale și stabilește modalități eficiente de colaborare cu acestea. - Inițiază contactul și construiește relații profesionale pozitive cu reprezentanții altor instituții. - Menține un dialog constant și deschis cu reprezentanții organizațiilor partenere, bazat pe respect reciproc și transparență. - Transmite informații clare și relevante părților colaboratoare, adaptându-și mesajul în funcție de audiența specifică. - Clarifică așteptările, obiectivele și rolurile fiecărei instituții implicate în colaborare. - Planifică și coordonează activități comune cu alte instituții, asigurând o organizare eficientă și echitabilă. - Monitorizează progresul și adaptează planul de lucru comun în funcție de nevoile și prioritățile instituțiilor implicate. - Identifică din timp potențialele surse de conflict între instituții și le gestionează în mod diplomatic. - Facilitează discuții constructive între părți, ajutând la identificarea soluțiilor comune. - Identifică și promovează interesele comune ale tuturor instituțiilor implicate, asigurând echilibru și 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 Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA	
<u>Explicitare</u>		<u>Indicatori</u>

Profilul candidatului

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Descriere de a armoniza interesul public cu obiectivele strategice al APT si procesele operaționale ale IP, din perspectiva legislativă.	- Evaluează impactul legislației asupra activității regiei și sugerează ajustări legislative. - Identifică probleme sau neajunsuri în cadrul legislativ actual care afectează activitatea regiei. - Propune ajustări legislative sau reglementări noi, bazate pe evoluția sectorului și necesitățile operaționale. - Consultă părțile interesate interne și externe pentru a înțelege cerințele legislative noi. - Redactează clar și concis proiectele de acte normative și legislative, asigurându-se că sunt conforme cu standardele juridice. - Integrează aspectele tehnice, economice și operaționale ale regiei în formularea actelor normative. - Realizează analize detaliate pentru a evalua impactul potențial al proiectelor de lege asupra operațiunilor regiei. - Evaluează avantajele și dezavantajele introducerii noilor norme și oferă soluții practice pentru implementarea lor. - Colaborează cu departamentele juridice, economice și tehnice pentru avizarea corectă a proiectelor. - Pregătește documentele și argumentele necesare pentru aprobarea proiectelor în cadrul autorităților competente. - Integrează opiniile și sugestiile părților interesate în procesul de redactare a actelor normative. - Menține relații de colaborare cu asociațiile profesionale și cu organizațiile internaționale pentru alinierea reglementărilor la standardele internaționale. - Se asigură că toate propunerile legislative respectă principiile de tehnică legislativă și normele aplicabile. - Verifică structura și coerența actelor normative, asigurându-se că sunt corect integrate în sistemul legislativ național.
G	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări
G7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie si care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat
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. Indicatori: Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective
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.	



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

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.	
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
Descriere: abilitatea de a descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.	
Indicatori: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.	
G7.4	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională
Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
Indicatori: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.5	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară
Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
Indicatori: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
G7.6	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea regiei
Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.	
Indicatori: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.	
G7.7	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor
Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei 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.	
Indicatori: Sesizează situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei 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.	
G7.8	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a regiei 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 regiei, pentru viitorul mandat. Indicatori: la notă de nevoia de investiții a regiei 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 regiei, pentru viitorul mandat.	
G7.9	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
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. 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.	
G7.10	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a regiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat. Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanta corporativă a regiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
G7.11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste. Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.	
G7.12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare. Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.	
III	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională
<u>Explicitare</u> Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului	<u>Indicatori</u> - candidatul nu a fost condamnat(ă) pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat(ă) nu a fost luată o măsură preventivă, privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului(ei) nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

		profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională; - candidatul nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.												
Explicare - candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatul nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatul nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională; - candidatul nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei														
T2		Integritate												
Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea. Indicatori: - înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; - plasează interesele organizației înaintea celorlalte; - tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.														
T3		Independență												
Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea. Indicatori: - concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor; - susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente; - solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.														
T4		Expunere politică												
Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică. Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică. <table border="1"><thead><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td>candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice</td><td></td><td>candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice</td><td></td><td>candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice</td></tr></tbody></table>					1	2	3	4	5	candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice
1	2	3	4	5										
candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice										
T5		Abilități de comunicare interpersonală												
Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea. Indicatori: - este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile; - dă dovadă că își ascultă activ interlocutori; - utilizează înțelept formularea enunțurilor; - utilizează corect tehnica întrebărilor; - este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; - utilizează corect procesul de persuadare.														

Profilul candidatului

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

T6	Viziune			
Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte.				
Indicatori:				
- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional; - arată identitatea profesională distinct; - arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.				
T7	Orientare către rezultate			
Descriere: apacitatea de a stabili obiective clare, de a acționa consecvent pentru atingerea lor și de a urmări performanța prin indicatori măsurabili, cu accent pe eficiență, impact și finalizare.				
Indicatori:				
- poate descrie obiective specifice pe care și le-a asumat anterior, modul în care le-a urmărit și dacă au fost îndeplinite integral, parțial sau peste așteptări. - demonstrează că a folosit în mod sistematic indicatori cantitativi sau calitativi pentru a măsura progresul și succesul în proiecte sau activități curente. - oferă exemple concrete în care a depășit blocaje sau constrângeri pentru a livra rezultate la timp, fără a compromite calitatea sau obiectivele stabilite. - este preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.				
T8	Capacitate de sinteză			
Descriere: capacitatea de a extrage rapid și clar esențialul din informații complexe, structurându-le logic și coerent pentru luarea deciziilor sau comunicare eficientă.				
Indicatori:				
- 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.				
IV	Alte criterii			
U1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director			
<u>Explicitare</u>				
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			
<u>Explicitare</u>				
Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă din înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.				
Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă din înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.				
1	2	3	4	5
Are înscrieri				Nu are înscrieri
U3	Diversitatea de gen			
<u>Explicitare</u>				
Diversitate de gen				
1	2	3	4	5
				M/F
U4	Capcitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu			

Profilul candidatului

Regia Autonomă Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

Explicare	Indicatori
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.	- Asigură că strategia regiei include obiective clare legate de sustenabilitate, precum reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și protecția biodiversității. - Evaluează și reduce impactul operațiunilor asupra mediului, precum poluarea aerului și apei, generarea de deșeuri și utilizarea resurselor naturale. - Integrează soluții pentru eficiența energetică și utilizarea resurselor regenerabile în cadrul operațiunilor curente și viitoare ale regiei. - Se asigură că strategiile și operațiunile regiei respectă legislația și standardele internaționale privind protecția mediului și dezvoltarea durabilă. - Sprijină dezvoltarea și implementarea tehnologiilor inovatoare care reduc impactul asupra mediului, precum soluții ecologice de transport și infrastructură verde.

1. Grila de punctare

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

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



MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

		• Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	• Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

**ANUNȚ DE RECRUTARE PENTRU 1 POZIȚIE DE MEMBRU ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL REGIEI AUTONOME
ADMINISTRAȚIA ROMÂNĂ A SERVICIILOR DE TRAFIC AERIAN - ROMATSA**

Ministerul Transporturilor și Infrastructurii anunță declanșarea procedurii de selecție de candidați pentru nominalizarea în vederea numirii unui membru al Consiliului de Administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA. Acest proces de selecție se derulează în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare, și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

I. Condiții și cerințe de participare care trebuie întrunite de candidați, pentru toate posturile de membru în Consiliul de Administrație:

- a) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
- b) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4 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 au fost condamnați (te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite cu intenție, care l-ar face/ar face-o incompatibil/ă cu exercitarea funcției;
- e) au capacitate deplină de exercițiu;
- f) sunt apți din punct de vedere medical;
- g) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei de minimum 7 ani;
- h) au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;
- i) nu au înscriri în cazierul fiscal și judiciar;
- j) îndeplinesc toate condițiile și criteriile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și în H.G. nr. 639/2023;

**II. Condiții și cerințe de participare specifice
Administrator A (1 post)**

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație este necesar:

- au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al regiei de minimum 7 ani;
- au experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;

Criterii de selecție

Criteriile de selecție sunt competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolurile care le vor fi atribuite, și sunt următoarele: competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice, competențe profesionale de importanță strategică, competențe de guvernare corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan național 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, altele în funcție de specialitatea întreprinderii publice, trăsături și alte criterii.

Modalitatea de evaluare a candidaților

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentară a documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisa de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentului a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție, prin raportare la Profilul Consiliului de Administrație, Profilul Membrilor Consiliului de Administrație și prin raportare la indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de selecție a candidaților conform documentelor anterior menționate, integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și prin interviul organizat având în vedere dosarul de candidatură, profilul candidatului, profilul consiliului, declarația de intenție a candidatului.

Depunerea dosarelor de candidatură

Dosarele de candidatură vor fi depuse în mod obligatoriu până cel târziu în data de **15.01.2024**, atât în format letric cât și în format electronic.

➤ Dosarul în format letric (pe suport de hârtie)

Dosarele de candidatură pe suport de hârtie vor fi depuse personal sau trimise prin poștă sau curier, în plic închis, la registratura Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, **15.01.2024** pe care se va menționa următorul text: „Candidatură CA ROMATSA / [Numele și Prenumele candidatului]”.

➤ Dosarul electronic

Transmiterea dosarului de candidatură și în format electronic este obligatorie și se va face la adresa de email: **romat@romat.ro**

Reguli obligatorii pentru depunerea dosarelor de candidatură:

- Toate documentele prezentate în dosarul de candidatură vor fi în limba română.
- Documentele redactate într-o limbă străină se depun în copie certificată, însoțită de traducerea legalizată, efectuată de un traducător autorizat.
- Pentru studiile efectuate în străinătate se vor depune echivalările acestora, după caz.
- Mesajele e-mail de depunere a candidaturilor electronice, cât și documentele atașate vor trebui să conțină în mod obligatoriu numele și prenumele candidatului (de exemplu „CV Popescu Ion”).
- Formularele F1-F5 vor fi completate **electronic** și transmise în format Word cât și ca fișier de tip pdf.
- CV-ul va fi transmis în format Word cât și ca fișier de tip pdf.
- Copiile documentelor solicitate vor fi scanate și salvate ca **documente separate**, având în titlu numele documentului, numele și prenumele candidatului - de exemplu "Diplomă licență Popescu Ion" sau "Extras REVISAL Popescu Ion".
- Dosarele electronice **NU** vor fi transmise prin aplicații de transfer de fișiere (de ex: WeTransfer sau alte aplicații similare) - în cazul în care dimensiunea dosarului depășește capacitatea mesajului, se vor transmite mai multe mesaje succesive numerotate (de exemplu "Candidatura CA (societatea) Popescu Ion 1", "Candidatura CA (societatea) Popescu Ion 2", etc.).
- Dosarele în format electronic vor fi transmise până la aceeași dată și oră stabilite pentru depunerea dosarului de candidatură în format fizic la registratura Ministerului Transporturilor și Infrastructurii.

Documente necesare pentru depunerea candidaturii:

Dosarele de candidatură vor conține în mod obligatoriu următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;

3. adeverință medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare, eliberată de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate cu cel mult 6 luni anterior depunerii candidaturii;
4. Certificatul de cazier judiciar, fără înscrisuri, în termenul de valabilitate;
5. Certificatul de cazier fiscal, fără înscrisuri, în termenul de valabilitate

6. Copii:

- a. Copia actului de identitate;
- b. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
- c. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
- d. Copii ale diplomelor de absolvire a altor cicluri de studii universitare (dacă este cazul) - licență, master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
- e. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă dacă este cazul), contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatator eliberat de ONRC, documente din care să reiasă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director, , alte documente însoțite prin semnătură și ștampilă de emitent care să ateste contribuția directă a candidatului la îmbunătățirea performanțelor financiare ale societăților pe care le-a administrat/ condus, etc.

7. Formulare:

- a. F1 - Cererea de înscriere;
- b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar.
- c. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
- d. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
- e. F5 - Declarația de interese

Documentele necesare în procesul de recrutare și selecție precum și formularele specifice procedurii de selecție se regăsesc pe site-ul Autorității publice tutelare și pe site-ul ROMATSA.

**FORMULAR
F1****CERERE DE ÎNSCRIERE**

Subsemnatul(a), _____, semnătura _____

în calitate de participant la procesul de recrutare și selecție, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, următoarele:

SECȚIUNEA 1**DATE DE CONTACT**

Nume și prenume			
Telefon		E-mail	

SECȚIUNEA 2**LOCALIZAREA CANDIDATURII**

Doresc să particip la procedura de selecție și nominalizare a candidaților pentru postul de administrator:

A☐

in cadrul ...

nume întreprindere publică

Sunt 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 sau dețin experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative, conform prevederilor art.65, alin.(3) și (3') din Legea nr.162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.

DA ☐NU ☐**STATUT**

În vederea respectării prevederilor art. 5 alin.(4) precum și ale art. 33 din OUG nr.109/2011, declar următoarele:

Sunt funcționar public sau persoană din rândul altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

DA

☐

NU

☐

Exercit concomitent un număr de 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

Niciun mandat

☐

1 mandat

☐

2 mandate

☐

Mă aflu în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute de art. 1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative

DA

☐

NU

☐

SECȚIUNEA 3

PARCURSUL PROFESIONAL DETALIAT

(completați și adăugați rânduri, dacă este cazul, cu experiența profesională în domeniul studiilor de licență absolvite)

Universitatea, facultatea, pentru studiile de licență absolvite		Angajator		De la	La	Titlul obținut (profil și specializare)	Denumire document doveditor atașat
Nr. crt.	Post						
1							
2							
3							
Universitatea, facultatea, pentru alte studii de licență absolvite		Angajator		De la	La	Titlul obținut (profil și specializare)	Denumire documentul doveditor atașat
Nr. crt.	Post						
1							
2							
3							

SECȚIUNEA 4

Master (domeniul și universitatea)		MBA/EMBA (domeniul și instituția)	Doctorat (domeniul și instituția)

Formular F1 - Cerere de înscriere

*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

SECȚIUNEA 5

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

(completați în ordine invers cronologică și adăugați rânduri dacă este cazul. Rezumați experiența în cadrul aceluiși angajator pe posturi diferite într-un singur rând)

Vechimea totală (în ani și luni)						
Nr. crt.	Post	Societatea	De la	La	Durata (în ani și luni)	Denumire documentul doveditor atașat
1						
2						
3						

SECȚIUNEA 6

EXPERIENȚA DE MANAGEMENT ȘI/SAU ADMINISTRARE

(completați posturile de middle manager, top manager, director mandatat și/sau administrator în ordine invers cronologică și adăugați rânduri dacă este cazul. Rezumați experiența în cadrul aceluiși angajator pe posturi diferite într-un singur rând)

Experiență totală (în ani și luni)							Experiență profesională (în ani și luni)			Experiență profesională (în ani și luni)		
Nr. crt.	Post	Societatea	De la	La	Durata (în ani și luni)	Denumire documentul doveditor atașat						
1												
2												
3												

Formular F1 - Cerere de înscriere

*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

SECȚIUNEA 7

INFORMAȚII REFERITOARE LA CONTRACTELE DE MANDAT

Mandate în Consilii de administrație / Directorate / Consilii de supraveghere / Director

Tip de mandat deținute în prezent (se va specifica fiecare mandat ce durată are/a avut)

Întreprinderea publică

Perioada

Mandate în Consilii de Administrație / Directorate / Consilii de Supraveghere / Director

Tip de mandat deținute în trecut (se va specifica fiecare mandat ce durată a avut)

Întreprinderea publică

Perioada

SECȚIUNEA 8

(completați informațiile solicitate după ce ați obținut în prealabil acordul acestor persoane pentru folosirea datelor lor de contact și acestea și-au asumat Formularul F4 CONȘIMȚĂMÂNT DE PRELUCRARE A DATELOR CU CARACTER PERSONAL)

Nr. Crt.	Nume și prenume	Instituția/întreprinderea	Număr de telefon	Adresă de email	Relația
1					
2					

Îmi dau acordul ca persoanele indicate să fie contactate și declar ca am obținut acordul persoanelor indicate drept pentru care atasez Formularului F4 Conșimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal

DA ☐

NU ☐

Formular F1 – Cerere de înscriere

*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

**FORMULAR
F2****DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE****SECȚIUNEA 1**

Nume și prenume

Data

Semnătura

SECȚIUNEA 2

Subsemnatul(a), în calitate de participant la procesul de selecție și nominalizare, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:

(vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde realității)

Nr. crt.		DA	NU
1	Informațiile prezentate în dosarul meu de candidatură sunt reale și corecte și documentele prezentate în copie sunt conforme cu documentele originale	☐	☐
2	Mă aflu în situația prevăzută în art. 73 ¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare	☐	☐
3	Mă aflu în situația prevăzută în OUG nr. 109/2011 la art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și/sau la art. 36 alin. (7)	☐	☐
4	Mă aflu 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	☐	☐
5	Am fost condamnat(ă) 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, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare care m-ar face incompatibil cu exercitarea funcției	☐	☐
6	Sunt membru (membră) al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003	☐	☐
7	Dețin o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003	☐	☐
8	Sunt apt(ă) din punct de vedere medical pentru exercitarea funcției pe care am aplicat	☐	☐
9	Dețin înscrisuri în cazierul fiscal	☐	☐
10	Dețin înscrisuri în cazierul judiciar	☐	☐

Formular F2 – Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosarul de candidatură

Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

SECȚIUNEA 3

ELIGIBILITATE

Vă rugăm să bifați situațiile referitoare la istoricul dvs. profesional, ținând cont de raporturile dvs. de colaborare actuale sau anterioare cu întreprinderea publică pentru care aplicați, care sunt corelate cu prevederile art. 4 din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011

A	A1	Sunt senator.	
	A2	Nu sunt senator.	☐
B	B1	Sunt deputat.	☐
	B2	Nu sunt deputat.	☐
C	C1	Sunt membru al Guvernului.	☐
	C2	Nu sunt membru al Guvernului.	☐
D	D1	Sunt prefect/subprefect.	☐
	D2	Nu sunt prefect/subprefect.	☐
E	E1	Sunt primar/viceprimar.	☐
	E2	Nu sunt primar/viceprimar.	☐
F	F1	Am auditat situațiile financiare ale regiei în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării.	☐
	F2	Nu am auditat situațiile financiare ale regiei în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării.	☐
G	G1	Am fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.	☐
	G2	Nu am fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.	☐
H	H1	Am fost sancționat 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.	☐
	H2	Nu am fost sancționat 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.	☐
I	I1	Sunt eligibil să ocup funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	☐
	I2	Nu sunt eligibil să ocup funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	☐

Formular F2 – Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosarul de candidatură

Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

SECȚIUNEA 4 INDEPENDENȚĂ

Vă rugăm să bifați situațiile referitoare la raporturile dvs. de colaborare actuale sau anterioare cu întreprinderea publică pentru care aplicați, care sunt corelate cu prevederile art. 5. alin.(4) din OUG nr.109/2011, respectiv cu cele ale art.138² din Legea 31/1990 republicată, cu modificările ulterioare

A	A1	Sunt director al regiei sau al unei întreprinderi publice controlate de către aceasta sau am îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani.	☐
	A2	Nu sunt director al regiei sau al unei întreprinderi publice controlate de către aceasta și nu am îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani.	☐
B	B1	Am fost salariat al regiei sau al unei întreprinderi publice controlate de către aceasta sau am avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani.	☐
	B2	Nu am fost salariat al regiei sau al unei întreprinderi publice controlate de către aceasta și nu am avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani.	☐
C	C1	Primesc sau am primit de la regie ori de la o întreprindere publică controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității mele de administrator neexecutiv.	☐
	C2	Nu primesc sau nu am primit de la regie ori de la o întreprindere publică controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv.	☐
D	D1	Am sau am avut în ultimul an relații de afaceri cu regia ori cu o întreprindere publică controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei întreprinderi publice care are astfel de relații cu regia, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-mi afecta obiectivitatea.	☐
	D2	Nu am sau nu am avut în ultimul an relații de afaceri cu regia ori cu o întreprindere publică controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei întreprinderi publice care are astfel de relații cu regia, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-mi afecta obiectivitatea.	☐
E	E1	Am fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al regiei sau al unei întreprinderi publice controlate de aceasta.	☐
	E2	Nu am fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al regiei sau al unei întreprinderi publice controlate de aceasta.	☐
F	F1	Sunt director într-o altă întreprindere publică în care un director al regiei este administrator neexecutiv.	☐
	F2	Nu sunt director într-o altă întreprindere publică în care un director al regiei este administrator neexecutiv.	☐
G	G1	Am fost administrator neexecutiv al regiei mai mult de 3 mandate.	☐
	G2	Nu am fost administrator neexecutiv al regiei mai mult de 3 mandate.	☐
H	H1	Am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. A1 și D1.	☐
	H2	Nu am relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. A1 și D1.	☐

Formular F2 – Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosarul de candidatură

Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

FORMULAR F3	ACORDUL DE OBTINERE A DATELOR PENTRU VERIFICAREA INFORMAȚIILOR FURNIZATE ÎN DOSARUL DE CANDIDATURĂ
------------------------	---

SECȚIUNEA 1			
Nume și prenume			
Data		Semnătura	

SECȚIUNEA 2		
Subsemnatul(a), în calitate de participant la procedura de selecție și nominalizare aflată în derulare, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că: (vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde alegerii dumneavoastră)		
	DA	NU
Îmi dau acordul pentru derularea procedurii de obținere a datelor de la angajatori, instituții de învățământ, instituții ale administrației de stat și de la persoane de contact, în vederea verificării informațiilor pe care le-am pus la dispoziție Comisiei de selecție și nominalizare/ Comisiei de desemnare din cadrul procedurii de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliul de administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA	☐	☐

Formular F3 – Acordul de obținere a datelor pentru verificarea informațiilor furnizate în dosarul de candidatură

*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.

FORMULAR F4	CONSIMȚĂMÂNT DE PRELUCRARE A DATELOR CU CARACTER PERSONAL
------------------------	--

SECȚIUNEA 1			
Nume și prenume			
Data		Semnătura	

SECȚIUNEA 2		
Subsemnatul(a), în calitate de		
(vă rugăm să lăsați bifată numai opțiunea care corespunde alegerii dumneavoastră)		
Participant la procedura de selecție și nominalizare,	☐	
Persoană care a fost aleasă de candidat pentru a acorda referințe cu privire la activitatea profesională a candidatului în procedura de selecție și nominalizare,	☐	
Cunoscând că falsul în declarații este pedepsit în conformitate cu art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul Penal și înțelegând că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor constituie fals în declarații și este pedepsită conform legii, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că:		
	DA	NU
Îmi dau acordul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal pe care le-am pus la dispoziție Comisiei de selecție și nominalizare/ Comisiei de desemnare din cadrul procedurii de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliul de administrație al Regiei Autonome Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian - ROMATSA, în conformitate cu prevederile Regulamentului UE nr. 679/2016 și cu celelalte acte normative aflate în vigoare în materia protecției datelor cu caracter personal, de către operatorii din cadrul Comisiei de selecție, AMEPIP și Ministerului Transporturilor și Infrastructurii în scopul realizării procedurii de selecție și nominalizare.	☐	☐

**FORMULAR
F5****DECLARAȚIA DE INTERESE****SECȚIUNEA 1****Subsemnatul (a)**
*(Nume și prenume)***Având funcția de****La****cunoscând prevederile art. 326 din Legea nr.286/2009 privind Codul penal privind falsul în declarații, declar pe propria răspundere:****1. Asociat sau acționar la societăți comerciale, companii/societăți naționale, instituții de credit, grupuri de interes economic, precum și membru în asociații, fundații sau alte organizații neguvernamentale:**

Unitatea – denumirea și adresa –	Calitatea deținută	Nr. de părți sociale sau de acțiuni	Valoarea totală a părților sociale și/sau a acțiunilor
1.1.....			

2. Calitatea de membru în organele de conducere, administrare și control, ale societăților comerciale, ale regiilor autonome, ale companiilor/societăților naționale, ale instituțiilor de credit, ale grupurilor de interes economic, ale asociațiilor sau fundațiilor ori ale altor organizații neguvernamentale:

Unitatea – denumirea și adresa –	Calitatea deținută	Valoarea beneficiilor
2.1.....		

3. Calitatea de membru în cadrul asociațiilor profesionale și/sau sindicale

3.1.....

Formular F5 – Declarația de interese***Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.**

4. Calitatea de membru în organele de conducere, administrare și control, retribuite sau neretribuite, deținute în cadrul partidelor politice, funcția deținută și denumirea partidului politic:

4.1.....

5. Contracte, inclusiv cele de asistență juridică, consultanță juridică, consultanță și civile, obținute ori aflate în derulare în timpul exercitării funcțiilor, mandatelor sau demnităților publice finanțate de la bugetul de stat, local și din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de stat sau unde statul este acționar majoritar/minoritar:

5.1 Beneficiarul de contract: numele, prenumele/denumirea și adresa	Instituția contractantă: denumirea și adresa	Procedura prin care a fost încredințat contractul	Tipul contractului	Data încheierii contractului	Durata contractului	Valoare a totală a contractului
Titular						
Soț/soție						
Rude de gradul I(1) ale titularului						
Societăți comerciale/ Persoană fizică autorizată/ Asociații familiale/ Cabinete individuale, cabinete asociate, societăți civile profesionale sau societăți civile profesionale cu răspundere limitată care desfășoară profesia de avocat/ Organizații neguvernamentale/ Fundații/ Asociații(2)						

1) Prin rude de gradul I se înțelege părinți pe linie ascendentă și copii pe linie descendentă.

2) Se vor declara numele, denumirea și adresa beneficiarului de contract unde, prin calitatea deținută, titularul, soțul/soția și rudele de gradul I obțin contracte, așa cum sunt definite la punctul 5. Nu se declară contractele societăților comerciale pe acțiuni la care declarantul împreună cu soțul/soția și rudele de gradul I dețin mai puțin de 5% din capitalul social al societății, indiferent de modul de dobândire a acțiunilor.

Prezenta declarație constituie act public și răspund potrivit legii penale pentru inexactitatea sau caracterul incomplet al datelor menționate.

Nume și prenume		Semnătura	
Data			

Formular F5 – Declarația de interese

*Acest formular reprezintă o declarație pe propria răspundere și îmi este opozabil.