

RAPORT FINAL

selecție Director General
Societatea APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.

APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.
02.10.2025

Expert independent: EWORA RESURSE UMANE

EWORA[®]
WORLD RECRUITMENT

Cuprins

Introducere	2
1. Rezultatul evaluării candidatului de pe lista scurtă în procedura de selecție.....	3
1.1. Clasamentul și punctajul obținut în conformitate cu criteriile de evaluare.....	3
1.2. Modul în care candidatul propus corespunde profilului postului de Director General.....	5

Introducere

- Prezentul raport este elaborat în scopul realizării procedurii de selecție a Directorului General la **Societatea APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.**
- Prezentul raport este elaborat 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 prevederile din Anexa nr.1 din normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin H.G. nr.639/2023.
- Prezentul raport este elaborat de **expertul independent, societatea EWORA RESURSE UMANE S.R.L.** în baza exercitării obligațiilor prevăzute de contractul de prestări servicii.
- Procedura de selecție a Directorului Economic la **societatea APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.** s-a derulat în mod transparent, cu scopul de a asigura profesionalizarea conducerii executive, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

- **Prezentul Raport final cuprinde:**
 - ✓ **Rezultatul evaluării candidatului de pe lista scurtă în procedura de selecție;**
 - ✓ **Clasamentul și punctajul obținut în conformitate cu criteriile de evaluare;**
 - ✓ **Modul în care candidatul propus corespunde profilului postului.**

1. Rezultatul evaluării candidatului de pe lista scurtă în procedura de selecție

- După finalizarea tuturor probelor de evaluare, expertul independent a revizuit și validat rezultatele pe baza punctajului obținut în matricea individuală.
- Ca urmare a informațiilor obținute a fost revizuită, îmbunătățită și validată acuratețea punctajelor obținute pe baza cerințelor profilului candidatului.

1.1. MARINICĂ VALENTIN NICOLAE

- Candidatul a obținut un punctaj total ponderat de **puncte** din maximum 100 puncte posibile, conform Matricei individuale anexată.
- Declarația de Intenție a candidatului **se aliniază parțial cu Scrisoarea de Așteptări**.
- Evaluarea individuală rezultă din Raportul individual întocmit pentru acest candidat, anexat la prezentul Raport final.

1.1. Clasamentul și punctajul obținut în conformitate cu criteriile de evaluare

- Clasamentul s-a realizat în urma probelor de evaluare descrise în secțiunile anterioare, organizate de către expertul independent, pe baza planului de interviu.
- La întocmirea clasamentului final s-au avut în vedere următoarele:
 - a) dosarul de candidatură;
 - b) profilul candidatului;
 - c) profilul postului;
 - d) declarația de intenție a candidatului;
 - e) rezultatele obținute la testul online;
 - f) interviul final.
- În urma desfășurării tuturor activităților, expertul independent a întocmit Raportul individual al candidatului cu motivarea rezultatelor acestora
- Clasamentul final al candidaților și prezentul Raport final.

LISTA LUNGĂ
pentru postul de Director General

Locul	Dosar nr.	Nume și prenume candidat
1	1012/05.09.2025	MARINICĂ VALENTIN NICOLAE

LISTA SCURTĂ
pentru postul de Director General

Locul	Dosar nr.	Nume și prenume candidat	Punctajul obținut
1	1012/05.09.2025	MARINICĂ VALENTIN NICOLAE	82,50

CLASAMENT FINAL
pentru postul de Director General

Locul	Dosar nr.	Nume și prenume candidat	Punctajul obținut
1	1012/05.09.2025	MARINICĂ VALENTIN NICOLAE	82,50

1.2. Modul în care candidatul propus corespunde profilului postului de Director General

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, se vor respecta următoarele cerințe minime legale obligatorii privind numirea Directorului General, astfel:

Potrivit dispozițiilor art.35 alin.(1) - (3) și alin. (8) din O.U.G. nr.109/2011 –

„(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general. Durata contractului de mandat al directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere a societății se corelează cu durata mandatelor membrilor consiliului de administrație, respectiv de maximum patru ani.

(2) Directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecție prevăzute la alin. (4)-(7).

(3) Președintele consiliului de administrație al societății nu poate fi numit și director general.

(8) Numirea directorilor se realizează de către consiliul de administrație prin selectarea candidaților din lista scurtă întocmită de comitetul de nominalizare și remunerare.”

Motivare: Candidatul MARINICĂ VALENTIN NICOLAE aflat în lista scurtă are calitatea de administrator provizori, la data evaluării.

Notă: La prezentul raport sunt anexate următoarele documente:

- Raport individual de evaluare;
- Dosarul de candidatură;
- Declarația de intenție;
- Sumar rezultate obținute la testul online;
- Matrice individuală.

În concluzie, EWORA RESURSE UMANE S.R.L. recomandă numirea doamnei MARINICĂ VALENTIN NICOLAE în funcția de Director General, conform procedurilor interne ale societății APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.

EXPERT INDEPENDENT
EWORA RESURSE UMANE S.R.L.

02.10.2025

RAPORT INDIVIDUAL – MARINICĂ VALENTIN NICOLAE

EVALUARE CANDIDAT

pentru postul de Director General la APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.

INTRODUCERE

Având în vedere:

- Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 109 din 30 noiembrie 2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărâre a Guvernului nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;
- Plan de selecție – componenta integrală;
- Anunț de selecție;

Acest raport vă prezintă rezultatele evaluării individuale a candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE, pentru postul de Director General la APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.

ACTIVITĂȚI DESFĂȘURATE

În calitate de expert independent, EWORA RESURSE UMANE S.R.L. a efectuat următoarele activități:

1. Etapa 1 – Depunere dosar de candidatură

- Recepționat și înregistrat dosarul candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE, sub numărul 1012/05.09.2025, care și-a depus documentația completă pentru postul de Director General la APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L.
- Înscris candidat pe Lista lungă.

2. Etapa 2 – Selecția inițială

- Evaluat dosarul candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE conform profilului postului și a matricei anexate, respectiv profilul candidatului;
- Verificare informații din dosarul de candidatură, în scris sau verbal;
- Verificare background academic și profesional;
- Verificare documente oficiale – cazier judiciar, cazier fiscal, adeverință medicală;
- Verificare documente solicitate – formulare ale declarațiilor;
- Stabilire punctaje provizorii conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din matricea profilului;
- Întocmire matrice individuală;
- Înscris candidat pe Lista scurtă;

Prezentul document este proprietatea companiei EWORA RESURSE UMANE și se adresează exclusiv destinatarului. Înstrăinarea, copierea sau folosirea neautorizată a informațiilor din document în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, atrage răspunderea plătii daunelor interese.

EWORA WORLD RECRUITMENT este marcă înregistrată, proprietate a companiei EWORA RESURSE UMANE. Toate drepturile rezervate

3. Etapa 3 – Depunerea Declarației de Intenție

- Candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE i s-a comunicat, că în termen de 15 zile de la data comunicării, trebuie să depună în scris declarația de intenție, întocmită conform H.G. nr.639/2023, Anexa 1c;
- Recepționat și înregistrat Declarație de Intenție a candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE, la data de **18.09.2025**.

4. Etapa 4 – Selecția finală

- A. Evaluat candidatul MARINICĂ VALENTIN NICOLAE aplicând metoda Evaluarea psiho-aptitudinală**
- Evaluarea psiho-aptitudinală s-a efectuat pe baza testului Great Full Spectrum, completat de candidat și finalizat de acesta în data de **02.10.2025**;
 - Acest test a fost susținut pe platforma online dezvoltată de compania Great People Inside. Scopul acestei testări a fost obținerea de informații suplimentare și expunerea detaliată asupra punctelor forte și punctelor slabe pe care le are un candidat. Raportul obținut a permis explorarea potențială a compatibilității candidatului cu funcția de Director Economic, acoperind principalele aspecte ale personalității și abilităților sale în raport cu acest post. Raportul oferă informații suplimentare ce includ trăsături comportamentale, aptitudini cognitive și interese ocupaționale.
 - Raportul emis arată că **Scorul de Distorsiune** corespunzător acestei evaluări nu prezintă abateri.
- B. Evaluat candidatul MARINICĂ VALENTIN NICOLAE aplicând Metoda Interviuului individual, conform profilului postului și a matricei anexate, respectiv profilul candidatului**
- Interviuul s-a efectuat individual, față-în față, la data de **02.10.2025**.
 - Scopul a fost obținerea de informații suplimentare referitoare la verificarea activității desfășurate anterior de candidat;
 - În cadrul interviului au fost verificate competențele profesionale de importanță strategică, competențelor de guvernare corporativă; competențelor sociale și personale, respectiv trăsături conform cerințelor, din matricea postului.
 - Au fost revizuite și validate rezultate pe baza punctajului obținut în matricea individuală.
- C. Evaluat Declarație de Intenție a candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE;**
- Declarația de Intenție respectă structura prevăzută în Anexa 1c la H.G. nr. 639/2023;
 - Rezultatele analizei au fost integrate în matricea profilului de candidat;
 - Rezultatele din matricea profilului de candidat au fost analizate în funcție de matricea profilului postului.

Note:

1. Selecția finală a candidatului aflați în lista scurtă se face pe baza etapelor descrise mai sus.
2. Referitor la evaluarea psiho-aptitudinală respondentul a obținut o **compatibilitate globală cu postul de 79,98%**.
3. Candidatul MARINICĂ VALENTIN NICOLAE a obținut un **punctaj total ponderat de 82,50 puncte**.
4. Declarația de Intenție a candidatului MARINICĂ VALENTIN NICOLAE **se aliniază parțial** cu Scrisoarea de Așteptări.

REZULTATE EVALUARE – MOTIVARE**A. COMPETENȚE****1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice**

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
1.1.	Cunoștințe despre domeniul de activitate al întreprinderii publice	Obligatoriu	5
Nivel de competență			
EXPERT			
<ul style="list-style-type: none">- Cunoaște sectorul economic în care funcționează compania, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate conceptualiza poziționarea strategică a companiei.- Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru domeniul de activitate în care activează compania.- Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai sectorului de activitate și modul în care relaționează aceștia (acționari, autorității publice, autorității de reglementare, etc.).- Este la curent cu tendințele actuale și viitoare din domeniu (politice, economice, sociale, tehnologice, etc.).- Poate oferi cel puțin 3 exemple de indicatori de performanță specifici activității de bază ai companiei, alții decât cei financiar-contabili.- Înțelege în toată complexitatea sa funcționarea societății integrând toate aspectele tehnico-economice.- Numește corect trendurile majore în domeniu, arătând o înțelegere aprofundată asupra impactului la nivelul societății.- Demonstrează acuratețe în identificarea riscurilor și oportunităților în domeniu, poate face o analogie cu alte domenii de activitate pentru importul de bune practici.			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
1.2.	Cunoștințe despre domeniul utilităților publice	Obligatoriu	4
Nivel de competență			
AVANSAT			
<ul style="list-style-type: none">- Este familiarizat cu domeniul utilităților publice, înțelegând specificul și reglementările din domeniu; orientat spre transferuri de bune practici de la un tip de activitate la alta.- Înțelege poziționarea sectorului de apă și canalizare în domeniul larg al utilităților publice și modul în care sectorul de activitate al societății poate avea un impact major în domeniul utilităților publice.- Identifică aspecte cheie, reglementări, tendințe în domeniul utilităților publice și arată cum acestea pot influența activitatea societății.- Arată considerare față de bune practici și modul în care acestea pot fi transpuse în cadrul societății.			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
1.3.	Capacitatea de a depăși constrângerile furnizării de apă potabilă și uzată	Opțional	4
Nivel de competență			
AVANSAT			
<ul style="list-style-type: none"> - Cunoaște constrângerile de ordin economic, social și tehnic ale sectorului economic în care funcționează compania, și poate conceptualiza soluții în vederea depășirii acestor constrângeri. - Se păstrează la curent cu constrângerile furnizării de apă potabilă și uzată actuale și viitoare, de ordin tehnic, social, economic. - Promovează și comunică cunoștințele și perspectivele proprii cu alți colegi în sprijinul procesului de luare a deciziilor. - Identifică soluții viabile în vederea depășirii acestor constrângeri. 			

2. Competențe profesionale de importanță strategică

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
2.1.	Viziune strategică	Obligativu	4
Nivel de competență			
AVANSAT			
<ul style="list-style-type: none"> - Înțelege importanța conturării unei strategii, definind-o într-un orizont de timp mediu și lung. - Contribuie la activitatea societății prin prezentarea unor linii directoare și strategice în arii diverse (management general, management strategic, management financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului, managementul resurselor umane, management operațional, etc), în scopul dezvoltării optime a societății pe toate palierele de funcționare. - Preocupat pentru o dezvoltare durabilă și sustenabilă a companiei pe termen lung. - Identifică priorități pentru dezvoltare și le aduce la cunoștință Consiliului de Administrație. - Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternativele, arată o preocupare pentru generarea lor; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți colegi; identifică tendințe ale afacerii. - Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor. - Dovedește deschidere pentru colaborare cu membrii Consiliului de Administrație. 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
2.2.	Competența privind managementul riscului	Obligativu	3
Nivel de competență			
COMPETENT			
<ul style="list-style-type: none"> - Înțelege importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului. - Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului. 			

- Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului.
- Demonstrează o atitudine proactivă față de risc, implică părțile interesate în prevenirea și combaterea lui.
- Explică aspecte tehnice legate de managementul riscului.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
2.3.	Competența privind managementul financiar	Obligativ	3

Nivel de competență

COMPETENT

- Este familiarizată cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.
- Înștiințează Consiliul de Administrație referitor la posibile implicări financiare sau contabile.
- Ajută colegii să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice.
- Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către colegii ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare.
- Interesată de a pune în practică controlul financiar al întreprinderii.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
2.4.	Competența privind managementul comercial	Opțional	3

Nivel de competență

COMPETENT

- Explică aspectele comerciale într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către colegii ce posedă un nivel scăzut al competenței din domeniul comercial.
- Demonstrează o atitudine proactivă față de înțelegerea consecințelor acestora asupra evoluției societății pe termen lung.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
2.5.	Competența privind managementul resurselor umane	Opțional	1

Nivel de competență

INTERMEDIAR

- Deține cunoștințe simple despre importanța raportărilor privind înregistrarea contractelor de muncă și a dimensionării necesarului de personal.

3. Competențe de guvernanță corporativă

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
3.1.	Guvernanta întreprinderilor publice și rolul directorului general	Obligativ	5

Nivel de competență

EXPERT

- Este familiarizată cu legislația și politicile statului privind guvernanta întreprinderilor publice la care statul are participațiune, arătând afinitate pentru rolul directorului economic.

- Înțelege și explică membrilor consiliului și/sau directorilor, după caz, cerințele guvernantei corporative în care acționează societatea.
- Accentuează modul în care diferitele organisme de conducere și administrare ale societății relaționează (de ex, autoritatea publică tutelară).
- Distinge între funcțiunea strategică și cea operațională.
- Arată claritate față de rolul și funcțiile directorului economic și atitudine proactivă pentru practicile de guvernare corporativă.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
3.2.	Luarea deciziei	Obligativu	4
Nivel de competență			
AVANSAT			
<ul style="list-style-type: none"> - Înțelege și aplică cu succes principiile care stau la baza luării deciziilor. - Uneori ia decizii, chiar dacă nu are suficiente informații care stau la baza acestora. 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
3.3.	Monitorizarea performanței	Obligativu	5
Nivel de competență			
AVANSAT			
<ul style="list-style-type: none"> - Demonstrează capacitatea de a monitoriza performanța societății și de a crea un sistem de control care să acopere arii multiple. - Susține implementarea și optimizarea permanentă a sistemului de management al performanței în cadrul companiei, corelându-l cu evoluția indicatorilor cheie de performanță conținuți de balanced scorecard. - Arată o preocupare proactivă pentru furnizarea feedback-ului în timp util și constructiv. - Preocupare pentru crearea unui sistem eficient pentru monitorizare și control, orientare spre monitorizarea societății în ansamblu, din perspective multiple. - Înțelege pe deplin importanța asumării rolului de monitorizare și control, controlează periodic progresul asupra obiectivelor, monitorizează intrările, ieșirile și funcționarea proceselor și în plus incită părți ale organizației spre autocontrol responsabilizându-se astfel. 			

4. Competențe sociale și personale

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
4.1.	Trăsături comportamentale	Obligativu	5
Nivel de competență			
EXPERT			
<ul style="list-style-type: none"> - Demonstrează aptitudini și abilități de relaționare interumană precum extraversiune, agreabilitate, conștiinciozitate, stabilitate emoțională, deschiderea către noi experiențe, nivel de energie, obiectivitate, capacitate de adaptare, tenacitate. - Candidatul arată preocupare pentru existența unor relații interpersonale eficiente în cadrul organizației, asigurând instrumentele și metodele specifice pentru consolidarea lor. Realizează o compatibilitate cu postul mai mare sau egală cu 80 % 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
4.2.	Aptitudini cognitive	Obligativu	4
Nivel de competență			
AVANSAT			
<ul style="list-style-type: none"> - Candidatul demonstrează disponibilitatea de a folosi în munca sa diferite tipuri de procese cognitive cum sunt raționament deductiv, aptitudini numerice și aptitudini verbale. - Anticipază schimbări și tendințe utilizând cu ușurință un raționament deductiv; Are o înțelegere aprofundată asupra problemelor complexe; Se adresează corespunzător celor din jurul său. Realizează o compatibilitate cu postul mai mare sau egală cu 60 %. 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
4.3.	Interese ocupaționale specifice postului	Obligativu	5
Nivel de competență			
EXPERT			
<ul style="list-style-type: none"> - Prezintă ariile principale de interes ale persoanei, enumerate în ordinea preferinței. Acestea reflectă tipurile de activități care îl inspiră și motivează cel mai mult pe candidat. Ele pot fi comparate cu interesele asociate în mod normal postului luat în considerare. - Realizează o compatibilitate cu postul mai mare sau egală cu 80 %. 			

5. Experiență pe plan local și/sau internațional

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
5.1.	Relații interinstituționale pe plan local, regional, național și internațional	Opțional	3
Nivel de competență			
COMPETENT			
<ul style="list-style-type: none"> - Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor locale/naționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul local/național. - Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al societății și/sau al utilităților publice. - Promovează interesele societății în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al societății. - Deține o experiență avansată provenită din relaționarea cu celelalte părți interesate (acționari, membri consiliu de administrație, etc.) și alte instituții (UAT-uri, bănci, furnizori și clienți, etc.), fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând modul în care se poate realiza transferul de bune practici. 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
5.2.	Experiență în reprezentarea intereselor societății	Opțional	4
Nivel de competență			

AVANSAT

- Demonstrează experiență în reprezentarea intereselor societății, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici

6. Competențe și restricții specifice

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
6.1.	Conflicte de interese	Obligativ	5
Nivel de competență			
EXPERT			
- Nu se află în conflict de interese în raport cu societatea și poziția de director.			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
6.2.	Incompatibilități legale	Obligativ	5
Nivel de competență			
EXPERT			
- Nu se află în situația vreunei incompatibilități legale în raport cu societatea și poziția de director, potrivit prevederilor legale în vigoare.			

B. TRĂSĂTURI

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
7.	Reputație personală și profesională	Obligativ	5
Nivel de competență			
EXPERT			
<ul style="list-style-type: none">- Demonstrează un bun renume și o recunoaștere a expertizei sale din partea unor autorități atât în domeniul său de activitate, cât și în domenii mai largi.- Se bucură de o apreciere socială solidă.- Se poziționează atitudinal și factual într-un adevărat stâlp al eticii și moralei, promovând și făcând meru recurs la principii fundamentale.- Are capacitatea proprie de a raționa, de a învăța, de a lua decizii și de a se adapta la schimbare.- Referințele furnizate de persoanele indicate de candidat din mediul personal și profesional apropiat indică o persoană echilibrată, de încredere, cu o înaltă probitate morală.- Câștigă rapid încrederea interlocutorului prin expertiza deținută.- Exprimă puncte de vedere avizate și în conformitate cu domeniul său de expertiză.- Se îngrijește de activitățile desfășurate de către companie și angajații săi, care au potențial de a afecta negativ reputația și credibilitatea companiei și acționează în consecință.- Se îngrijește de formarea continuă a angajaților companiei cu scopul dobândirii sau menținerii renumelui de profesioniști în domeniu.- Pune bazele și/sau menține norme/proceduri care reglementează aspecte diverse (tehnic, comportament moral, civic, etc.); pune bazele sau menține o deontologie profesională la un nivel superior.			

- Se implică și angajează societatea în acțiuni și proiecte cu recunoaștere socială.
- Are o reputație recunoscută la nivel macro; recomandările sunt oferite de către persoane care dovedesc ele însele o reputație. Mai mult, este recunoscut pentru activitatea profesională.
- Are capacitatea proprie de a raționa, de a învăța, de a lua decizii și de a se adapta la schimbare.
- Referințele furnizate de persoanele indicate de candidat din mediul personal și profesional apropiat indică o persoană echilibrată, de încredere.
- Câștigă rapid încrederea interlocutorului prin expertiza deținută.
- Exprimă puncte de vedere avizate și în conformitate cu domeniul său de expertiză.
- Se îngrijește de activitățile desfășurate de către companie și angajații săi, care au potențial de a afecta negativ reputația și credibilitatea companiei și acționează în consecință.
- Pune bazele și/sau menține norme/proceduri care reglementează aspecte diverse (tehnic, comportament moral, civic, etc.); pune bazele sau menține o deontologie profesională la un nivel superior.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
8.	Integritate	Obligatoriu	5

Nivel de competență

EXPERT (Persoană integră)

- Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu întreprinderea.
- Se comportă în conformitate cu propriul sistem de valori, promovând și respectând totodată valorile societății.
- Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate; arată respect față de ceilalți, indiferent de poziție, statut, rol în organizație.
- Construiește sau menține și/sau actualizează Codul de etică al societății, aplicabilitatea acestuia proiectându-se la toate nivelurile ierarhice.
- Denunță conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale societății.
- Tratează informațiile sensibile și confidențiale în conformitate cu prevederile și reglementările legale și ale societății și/sau contractului de management/mandat.
- Este un promotor activ al comportamentului integru, sancționându-l ori de câte ori îl observă, indiferent de către cine este manifestat. Denunță conflicte de interese din proprie inițiativă, se preocupă pentru crearea codului etic.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
9.	Independență	Opțional	1

Grila de evaluare

Risc major

- Nu respectă condiția de independență în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
10.	Expunere politică	Opțional	5

Nivel de competență

Fără expunere

- Demonstrează imparțialitate politică, prezentând un risc minim pentru politizarea postului de Director General.
- Nu este și nu a fost membru al vreunui partid.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
11.	Abilități de comunicare interpersonală	Obligatoriu	5

Nivel de competență**Abilități ridicate**

- Demonstrează abilități specifice cu persoanele din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații.
- Are o comunicare orală clară – formulează mesaje complexe coerente, pe care știe să le sublinieze cu gesturi sau posturi și își modulează vocea pentru a capta și menține atenția interlocutorului; utilizează secvențe bine alcătuite de întrebări, ascultă activ, folosește reformularea în sensul influențării interlocutorului.
- Cunoaște procesul de comunicare și are capacitatea de a alterna argumente logice și emoționale orientate către interesul interlocutorilor, arătându-le ce beneficii au dacă îi acceptă punctul de vedere, convingându-i astfel de cele mai multe ori.
- Se exprimă în scris extrem de clar, știe când, unde și cum să folosească cuvinte și expresii cheie, știe să utilizeze formule atent alese, dă forma grafică foarte atrăgătoare mesajelor sale.
- Are o capacitate ridicată de transmitere a ideilor, se exprimă clar utilizând o gamă largă de cuvinte din vocabularul său. Redactează mesaje clare și concise utilizând reguli de comunicare standard.

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
12.	Aliniere cu scrisoarea de așteptări	Obligatoriu	3

Nivel de competență**SE ALINIAZĂ PARȚIAL**

- Alinierea cu scrisoara de așteptări se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate. Corecțiile necesare sunt minore și în general au un caracter de completare.
- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate în cadrul scrisorii de așteptări. Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor pe termen mediu și lung.
- Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; limbajul și tonul folosit indică acțiunea.
- Acolo unde este posibil, face apel la date concrete și cifre.
- Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății.
- Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg.

C. CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
13	Studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență	Obligativiu	3
Nivel de competență			
COMPETENT			
<ul style="list-style-type: none"> - Candidatul dovedește o educație corespunzătoare postului de director general. - Candidatul deține următoarele: Diplomă de Master – absolvent 2020 Domeniul: Științe administrative Programul de studii: Puterea executivă și administrație publică 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
14	Experiență în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și în orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat	Obligativiu	3
Nivel de competență			
COMPETENT			
<ul style="list-style-type: none"> - Dovedește o experiență de administrare și/sau management la un nivel care asigură atingerea unei performanțe superioare. - Are peste 5 ani de experiență în conducerea unor companii publice ori societăți din sectorul privat 			

Nr.crt.	Criteriul	Caracter	Nota
15	Înscrieri în cazierul judiciar și cazierul fiscal zero	Obligativiu	5
Risc			
Risc Minor			
<ul style="list-style-type: none"> - Nu are înscrieri în cazierul judiciar; - Nu are înscrieri în cazierul fiscal; - Nu a fost începută urmărirea penală pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, fals în înscrieri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor. 			

Toate rezultatele sunt sintetizate în Matricea individuală anexată acestei evaluări.

CONCLUZII

- La toate criteriile obligatorii din matrice candidatul **MARINICĂ VALENTIN NICOLAE** a obținut punctaje având un rating egal sau mai mare de 4 (avansat sau expert), corespunzător poziției de Director Economic, conform cerințelor de guvernare corporativă.
- Referitor la evaluarea psiho-aptitudinală respondentul a obținut o **compatibilitate globală cu postul de 79,98%**.
- Candidatul **MARINICĂ VALENTIN NICOLAE** a obținut un **punctaj total ponderat de 82.50 puncte** din maxim 100 puncte posibile.
- Declarația de Intenție a candidatului **MARINICĂ VALENTIN NICOLAE** se **aliniază parțial** cu Scrisoarea de Așteptări

RECOMANDĂRI

Având în vedere cele prezentate mai sus, în calitate de expert independent, considerăm că domnul **MARINICĂ VALENTIN NICOLAE** corespunde cerințelor profesionale ale postului și recomandăm numirea acestuia în poziția de Director General.

ANEXE

- Dosar candidat
- Declarație de Intenție
- Raport sumar evaluare Great Full Spectrum
- Matrice individuală

EXPERT INDEPENDENT
EWORA RESURSE UMANE S.R.L.

